



Fundusze  
Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



# Raport cząstkowy z indywidualnych wywiadów pogłębionych



## Spis treści

Wstęp.....	3
1.2 Cele szczegółowe .....	6
1.3 Obszary badania .....	6
1. Charakterystyka.....	9
2. Charakterystyka kierunków kształcenia .....	11
2.1 Kierunki kształcenia w szkołach branżowych I stopnia.....	11
3. Indywidualne wywiady pogłębione.....	13
3.1 Kierunki najchętniej wybierane przez uczniów.....	13
3.2 Kierunki, które <b>nie cieszą</b> się zainteresowaniem młodych osób.....	13
3.3 Najbardziej pożądane kompetencje, kwalifikacje i umiejętności zawodowe przyszłych pracowników z punktu widzenia pracodawców.....	14
3.4 Silne strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców .....	14
3.5 Słabe strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców .....	15
3.6 Korzyści z zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców ..	15
3.7 Prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła oraz rynku pracy w tym obszarze .....	17
3.8 Ocena poziomu kształcenia z punktu widzenia przyszłych pracodawców .....	17
3.9 Ocena współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi.....	18
3.10 Promocja rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery .....	18
4. Wnioski z badań .....	19
Podsumowanie.....	21
Załącznik .....	25



## Wstęp

**Początki Powiatu Zielonogórskiego** sięgają końca lat 90. kiedy to powstał on w wyniku reformy administracyjnej. Stolicą jest Zielona Góra, która jednak nie stanowi integralnej części tejże jednostki administracyjnej, gdyż sama ma status miasta na prawach powiatu. Prognozy demograficzne sporządzone dla tego obszaru w 2014. roku sugerowały stan ludności na poziomie 214 657 osób (117 649 w powiecie grodzkim i 97 008 w powiecie ziemskim) dla roku 2019., natomiast dla roku 2020. 214 770 osób (117 456 w powiecie grodzkim i 97 314 w powiecie ziemskim). Ze zaktualizowanych danych wynika jednak, że obszar powiatu i miasta zamieszkuje 216 781 osób (141 222 w powiecie grodzkim i 75 559 w powiecie ziemskim), z czego wyróżnić można ludność w wieku przedprodukcyjnym 39 314 osób, produkcyjnym 128 991 i poprodukcyjnym w liczbie 48 476.

Od lat na lokalnym rynku pracy dostrzegane są te same problemy, tzn. brak odpowiednio przygotowanych osób do podjęcia pracy w danym zawodzie, brak odpowiednich kwalifikacji oraz doświadczenia. Izba Rzemieślnicza sprawując kontrolę nad kształceniem zawodowym na obszarze województwa stara się przeciwdziałać tym trendom oraz nadaje odpowiednie kwalifikacje zawodowe i tytuły, które są respektowane w całej Unii Europejskiej. Dzięki prowadzeniu przez Izbę szkoły zawodowej ma również wpływ na kształcenie teoretyczne. W latach poprzednich instytucje rzemieślnicze nie miały instrumentów do wpływania na zakres i sposób realizowanego programu. Działania te nie przyniosły jednak oczekiwanego rezultatu. W obliczu dynamicznej sytuacji na rynku pracy i zwiększającym się niedoborze pracowników monitorowanie sytuacji jest konieczne. Pozwala określać precyzyjnie zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy. Rzemiosło jest największą grupą zawodową w Polsce, dzięki której napędzana jest gospodarka krajowa, w związku z tym niezwykle istotne jest, by jego przedstawiciele byli kształceni w sposób umożliwiający im dobry start na rynku pracy oraz zaspokojenie potrzeb lokalnych pracodawców.

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Zielonej Górze osoby do 30 roku życia stanowią aż 26% bezrobotnych zarejestrowanych na dzień 09.2019r. Jednocześnie stopa bezrobocia wynosi zaledwie 4,9% (Informacja miesięczna wrzesień 2019r.). Oznacza to, iż osoby młode stanowią grupę szczególnie dotkniętą bezrobociem, a jednocześnie powiat zielonogórski i Zielona Góra zeszły poniżej progu zdrowego bezrobocia, określanego zazwyczaj na poziomie 5%. Oznacza to, że na lokalnym rynku pracy będzie brakować pracowników, a znalezienie osób o odpowiednich kompetencjach może być wręcz niemożliwe.

**Wśród 56 zawodów deficytowych w Zielonej Górze aż 28 stanowią zawody rzemieślnicze, kolejnych 14 to zawody nauczane w szkołach zawodowych.** W powiecie zielonogórskim jest to odpowiednio 21 i 7 spośród 33 zawodów deficytowych<sup>1</sup>. Świadczy to o braku na lokalnym rynku pracy osób wykonujących zawody, do których przygotowują szkoły zawodowe. Dlatego niezwykle istotne jest podniesienie jakości kształcenia w tych szkołach i dopasowanie ich oferty do potrzeb rynku pracy tak, by zachęcić młodzież do nauki w nich. Nie odnaleziono żadnych aktualnych regionalnych badań, które diagnozowałyby stan kształcenia zawodowego w Zielonej Górze i powiecie zielonogórskim.

---

<sup>1</sup> Źródło Barometr zawodów 2019r., WUP Kraków



W okresie przejściowym (lata szkolne 2017/2018 i 2018/2019) branżowe szkoły I stopnia prowadziły klasy dotychczasowej 3-letniej zasadniczej szkoły zawodowej (odpowiednio klasa druga i trzecia). Uczniowie tych klas otrzymali świadectwa i dyplomy ustalone dla dotychczasowej zasadniczej szkoły zawodowej.

Koncepcja nowej branżowej szkoły oparta jest na przekonaniu, że wiedza i umiejętności zawodowe w równym stopniu jak kształcenie ogólne powinny dać możliwość uzyskania wykształcenia na poziomie średnim, a w dalszej kolejności również wyższym.

Absolwenci liceum ogólnokształcącego, technikum i branżowej szkoły II stopnia otrzymają jedno takie samo świadectwo dojrzałości. Zatem uczeń po branżowej szkole II stopnia - podobnie jak jego koleżanki i koledzy kończący inne typy szkół - będzie mógł ubiegać się

o miejsce na wybranym kierunku studiów wyższych.

Aby uzyskać świadectwo dojrzałości, absolwenci branżowej szkoły II stopnia będą zobowiązani do zdania egzaminu maturalnego. Podobnie, jak w przypadku absolwentów liceów ogólnokształcących i techników - z trzech przedmiotów obowiązkowych (języka polskiego, matematyki i języka obcego). Uczeń po branżowej szkole II stopnia dodatkowo w miejsce obowiązkowego przedmiotu dodatkowego (z zakresu kształcenia ogólnego) przystąpi także do egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie. Uzyska on tym samym, oprócz świadectwa dojrzałości, także dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Warunkiem zdania egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie będzie otrzymanie z każdej części pisemnej egzaminu co najmniej 50 proc. możliwych do uzyskania punktów, zaś z każdej części praktycznej - co najmniej 75 proc. punktów.

Wprowadzenie 2-letniej branżowej szkoły II stopnia zapewnia drożność kształcenia zawodowego w systemie szkolnym. Szkoła ta umożliwi absolwentom branżowej szkoły

I stopnia kontynuację kształcenia w systemie szkolnym. Oznacza to, że możliwe będzie uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie nauczonym na poziomie technika oraz otrzymanie świadectwa dojrzałości. Absolwenci branżowej szkoły II stopnia po uzyskaniu świadectwa dojrzałości będą mogli kontynuować naukę na studiach wyższych.

Utworzenie branżowej szkoły II stopnia dla absolwentów branżowej szkoły I stopnia umożliwi, bez przerywania nauki, przygotowanie się do egzaminu maturalnego. Zarówno uczniowie branżowej szkoły I stopnia, jak i branżowej szkoły II stopnia będą objęci działaniami wychowawczymi.

Osoby dorosłe mogą kontynuować naukę w szkołach dla dorosłych, na kwalifikacyjnych kursach zawodowych lub potwierdzić poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w drodze egzaminów eksternistycznych.

W szkole branżowej I stopnia realizowane będzie kształcenie w zakresie jednej kwalifikacji. Po ukończeniu branżowej szkoły I stopnia i zdaniu egzaminu z jednej kwalifikacji absolwent uzyska dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe, a także i otrzyma wykształcenie zasadnicze branżowe.

Po ukończeniu szkoły II stopnia i po zdaniu egzaminu z zakresu drugiej kwalifikacji, absolwent uzyska wykształcenie średnie branżowe oraz dyplom technika. Absolwent branżowej szkoły II stopnia będzie mógł przystąpić do egzaminu maturalnego, a po uzyskaniu świadectwa dojrzałości może kontynuować kształcenie na studiach wyższych.



Absolwenci branżowej szkoły I stopnia kształcący się w zawodach, którzy nie zdecydują się na naukę w branżowej szkole II stopnia, będą mogli podjąć pracę lub wybrać liceum ogólnokształcące dla dorosłych począwszy od II klasy oraz zdecydować się na kwalifikacyjne kursy zawodowe.

Od lat na lokalnym rynku pracy dostrzegane są te same problemy, czyli. brak odpowiednio przygotowanych osób do podjęcia pracy w danym zawodzie, brak odpowiednich kwalifikacji oraz doświadczenia. Izba Rzemieślnicza sprawując kontrolę nad kształceniem zawodowym na obszarze województwa stara się przeciwdziałać tym trendom oraz nadaje odpowiednie kwalifikacje zawodowe i tytuły, które są respektowane w całej Unii Europejskiej. Dzięki prowadzeniu przez Izbę szkoły zawodowej ma również wpływ na kształcenie teoretyczne.

W latach poprzednich instytucje rzemieślnicze nie miały instrumentów do wpływania na zakres i sposób realizowanego programu. Działania te nie przyniosły jednak oczekiwanego rezultatu. W obliczu dynamicznej sytuacji na rynku pracy i zwiększającym się niedoborze pracowników monitorowanie sytuacji jest konieczne. Pozwala określać precyzyjnie zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy. Rzemiosło jest największą grupą zawodową w Polsce, dzięki której napędzana jest gospodarka krajowa, w związku z tym niezwykle istotne jest, by jego przedstawiciele byli kształceni w sposób umożliwiający im dobry start na rynku pracy oraz zaspokojenie potrzeb lokalnych pracodawców.

Izba Rzemieślnicza powołana została do życia rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 21 lutego 1951 roku. Działalność administracyjną rozpoczęła 1 kwietnia 1951r. Ówczesny Minister Przemysłu Drobego i Rzemiosła zatwierdził Statut Izby w dniu 28 marca 1952 roku.

W Izbie zrzeszonych jest 7 cechów rzemiosł różnych z południowych powiatów województwa lubuskiego. W każdym cechu jest zrzeszonych ok. 100 rzemieślników co daje ok. 700 rzemieślników/pracodawców na południowym terenie województwa. Liczba członków pozostaje niezmienna od lat.

Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Zielonej Górze będzie mogła zwiększyć swój wpływ na sposób prowadzenia kształcenia zawodowego w regionie. Ponadto wyniki badań pozwolą również na dopasowanie do rynku pracy oferty szkoły zawodowej prowadzonej przez izbę. Uczestnikami indywidualnymi projektu, którzy wzięli udział w prezentacji wyników badania

W skład Rady Izby oraz Komisji Rewizyjnej wchodzi 12 członków, w tym 11 mężczyzn i 1 kobieta. Niski udział kobiet w aktywności Izby nie wynika z jej wewnętrznych polityk i jest postrzegany jako problem. Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Zielonej Górze chce podjąć działania na rzecz zachęcenia kobiet do aktywności w podmiotach zrzeszających rzemiosło.

Izba Rzemieślnicza nie posiada informacji czy w Zielonej Górze i powiecie zielonogórskim, trendy dotyczące sytuacji na rynku pracy są tożsame z ogólnopolskimi.

Jednak z długoletniej współpracy z pracodawcami i szkołami zawodowymi wynika, że przynajmniej część tych problemów jest obecna i wymaga działań naprawczych. Raport Barometr 2019 wskazuje, że trudno będzie sprostać pojawiającym się wyzwaniom bez bezpośredniego dialogu pomiędzy wszystkimi podmiotami zainteresowanymi poprawą sytuacji na lubuskim rynku pracy.



## 1.2 Cele szczegółowe

- Zdobyć wiedzę na temat obecnego kształtu kształcenia zawodowego i obszarów, w których można je udoskonalить z perspektywy różnych zaangażowanych grup interesów (uczniowie, młodzi absolwenci, pracodawcy, przedstawiciele organizacji pracodawców, dyrektorzy szkół, doradcy zawodowi, pracownicy PUP, przedstawiciele NGO działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości);
- Uporządkowanie zdobytej wiedzy w sposób umożliwiający sformułowanie stanowisk, które zostaną zgłoszone Powiatowej Radzie Rynku Pracy (dalej PRRP) zawierające wnioski i rekomendacje co pozwoli na łatwe zapoznanie się z nimi,
- stworzenie dokumentu, który w jasny sposób będzie pokazywał potrzeby w zakresie rozwoju kształcenia zawodowego w powiecie zielonogórskim oraz Zielonej Górze.

## 1.3 Obszary badania

Badaniem zostali objęci przedstawiciele powiatu zielonogórskiego i miasta Zielona Góra.

W **zakresie podmiotowym** badanie objęło:

- Pracodawców,
- przedstawicielami organizacji pracodawców,
- dyrektorami szkół,
- doradcami zawodowymi,
- pracownikami PUP,
- przedstawicielami NGO działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości.



## **W ramach projektu zidentyfikowano**

### Potrzeby

- zdobycie wiedzy na temat obecnego kształtu kształcenia zawodowego i obszarów, w których można je udoskonalić z perspektywy różnych zaangażowanych grup interesów - w badaniach udział wezmą uczniowie, młodzi absolwenci, pracodawcy, przedstawiciele organizacji pracodawców, dyrektorzy szkół, doradcy zawodowi, pracownicy PUP, przedstawiciele NGO działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości,
- uporządkowanie zdobytej wiedzy w sposób umożliwiający sformułowanie stanowisk, które zostaną zgłoszone Powiatowej Radzie Rynku Pracy (dalej PRRP).

### Oczekiwania

- możliwość realnego wpływu na kształt edukacji zawodowej - projekt przewiduje zgłoszenie 3 stanowisk do PRRP oraz zaangażowanie przedstawicieli IRziP w prace Rady Programowej;
- stworzenie dokumentu, który w jasny sposób będzie pokazywał potrzeby w zakresie rozwoju kształcenia zawodowego w Zielonej Górze i powiecie zielonogórskim.

### Bariery

- coraz starsi członkowie cechu, co powoduje niedostosowanie do obecnych realiów kształcenia zawodowego z perspektywy uczniów – działania pozwoliły na poznanie ich opinii o kształceniu zawodowym i jego lukach;
- brak środków finansowych na przeprowadzenie badań oraz diagnozy w zakresie kształcenia zawodowego w ostatnich latach.

Na podstawie przygotowanych założeń zostały zadane pytania badawcze, które miały dostarczyć informacji na temat stanu szkolnictwa zawodowego, uczniów, potrzeb, które zgłaszają uczniowie i pracownicy szkolnictwa zawodowego. Na podstawie uzyskanych informacji zostanie przygotowana propozycja stanowisk, które mogłyby usprawnić funkcjonowanie szkolnictwa zawodowego i współpracy różnych środowisk.



## **Zasięg i zakres badania, grupa docelowa**

W badaniu wzięli udział przedstawiciele miasta Zielona Góra i powiatu zielonogórskiego.

Wywiady indywidualne IDI zostały przeprowadzone z pracownikami Izby Rzemieśniczej w Zielonej Górze, dyrektorami szkół zawodowych w Zielonej Górze, pracownikami szkół zawodowych i technicznych, ekspertami związanymi z rynkiem pracy, doradcami zawodowymi, przedstawicielami organizacji pozarządowych działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości.

## **Liczba uczestników**

Łącznie przeprowadzono 12 wywiadów pogłębionych z przedstawicielami różnych środowisk biorący czynny udział w kształceniu młodych pracowników oraz mających wpływ na lokalny rynek pracy. Rekrutacja uczestników badania odbyła się we współpracy z Izbą Rzemieśniczą, szkołami zawodowymi.

## **Czas trwania badania**

Każda indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) trwał około godziny zgodnie z założeniami wpisanymi w projekt. Na potrzeby badania zostały spisane wypowiedzi uczestników, sporządzone notatki robocze.

## **Ustrukturyzowanie wywiadów indywidualnych**

Zgodnie z metodologią badawczą na potrzeby badania zostały przygotowane scenariusze wywiadów indywidualnych, które zostały zaakceptowane i dopuszczone do realizacji badania. Zostały zrealizowane wszystkie założenia badawcze oraz problemy badawcze dotyczące osób działającym na zielonogórskim rynku pracy ora osób biorących czynny udział w tworzeniu szkolnictwa zawodowego na terenie Zielonej Góry.





## 1. Charakterystyka

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) (Individual In-depth Interview) polegają na bezpośredniej rozmowie badacza (moderatora) z pojedynczym respondentem - w wywiadzie takim nie bierą zatem udziału osoby trzecie. Wywiad ma określoną strukturę i prowadzony jest według wcześniej przygotowanego scenariusza.

Zgodnie z metodologią indywidualne wywiady pogłębione zostały przeprowadzone z ekspertami: związanymi z rynkiem pracy i kształceniem zawodowym np. przedstawicielami organizacji pracodawców, dyrektorami szkół, doradcami zawodowymi, pracownikami PUP, przedstawicielami NGO działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości. Łącznie zostało przeprowadzonych 12 wywiadów pogłębionych z przedstawicielami wskazanych wyżej instytucji.

Indywidualne wywiady pogłębione miały na celu pozyskanie jakościowych informacji na temat kształcenia w szkołach branżowych I stopnia, rodzajem problemów które występują przy dualnym nauczaniu, kierunków kształcenia a także wszystkich możliwych do wprowadzenia zmian, które należy wprowadzić do podstawy programowej.

Z punktu widzenia badań najważniejsze było wypracowanie rekomendacji w zakresie obszarów problematycznych. Dlatego pytania do scenariusza wywiadu zostały przygotowane w sposób rzeczowy. Spełniły wszystkie założenia badawcze oraz pozwoliły uzyskania potrzebnych informacji z różnych środowisk związanych z szkolnictwem branżowym oraz technicznym. Wszystkie informacje posłużyły również do przygotowania i opisu stanowisk, które zostały zaproponowane na podstawie uzyskanych informacji w trakcie badań jakościowych: zogniskowanych wywiadów indywidualnych oraz zogniskowanych wywiadów grupowych.



Tabela 1. Pytania badawcze

pytania badawcze	IDI/TDI
1. Jakie zawody rzemieślnicze są deficytowe w powiecie zielonogórskim im. Zielona Góra?	✓
2. Jakie są najbardziej pożądane kompetencje, kwalifikacje i umiejętności zawodowe przyszłych pracowników w obszarze rzemiosła z punktu widzenia pracodawców?	✓
3. Jakie są silne strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców?	✓
4. Jakie są słabe strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców?	✓
5. Jakie są korzyści z zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców?	✓
6. Jakie są wady zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców?	✓
7. Jakie są prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła oraz rynku pracy w tym obszarze?	✓
8. Jak oceniany jest poziom kształcenia z punktu widzenia przyszłych pracodawców?	✓
9. Jak oceniana jest współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi?	✓
10. Jak wygląda promocja rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery	✓

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań.



## 2. Charakterystyka kierunków kształcenia

### 2.1 Kierunki kształcenia w szkołach branżowych I stopnia

Na chwilę obecną w Zielonej Górze i powiecie zielonogórskim kształcą się w takich zawodach jak:

- Fryzjer
- Sprzedawca
- Kucharz
- Mechanik samochodowy
- Cukiernik
- Piekarz

Pozostałe zawody cieszące się mniejszym zainteresowaniem to zawody takie jak:

- ✚ Fotograf
- ✚ Operator maszyn w przemyśle włókienniczym
- ✚ Rękodzielnik wyrobów włókienniczych
- ✚ Operator urządzeń przemysłu ceramicznego
- ✚ Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
- ✚ Betoniarz-zbrojarz
- ✚ Monter izolacji budowlanych
- ✚ Murarz-tylnkarz
- ✚ Monter konstrukcji budowlanych
- ✚ Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych
- ✚ Monter sieci i instalacji sanitarnych
- ✚ Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych
- ✚ Monter sieci i instalacji sanitarnych
- ✚ Monter kadłubów jednostek pływających
- ✚ Monter stolarki budowlanej
- ✚ Elektromechanik pojazdów samochodowych
- ✚ Mechanik pojazdów samochodowych
- ✚ Mechanik motocyklowy
- ✚ Operator maszyn i urządzeń hutniczych
- ✚ Operator maszyn i urządzeń odlewniczych
- ✚ Modelarz odlewniczy
- ✚ Elektromechanik
- ✚ Elektryk
- ✚ Elektronik
- ✚ Mechatronik
- ✚ Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych
- ✚ Magazynier-logistyk
- ✚ Blacharz
- ✚ Blacharz izolacji przemysłowych
- ✚ Blacharz samochodowy
- ✚ Cieśla
- ✚ Cukiernik
- ✚ Dekarz
- ✚ Drukarz
- ✚ Fryzjer
- ✚ Garbarz skór
- ✚ Górnik eksploatacji otworowej



- + Introligator
- + Jeździec
- + Kaletnik
- + Kamieniarz
- + Kierowca mechanik
- + Kominiarz
- + Koszykarz-plecionkarz
- + Kowal
- + Krawiec
- + Kucharz
- + Kuśnierz
- + Lakiernik
- + Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych
- + Mechanik operator maszyn do produkcji drzewnej
- + Mechanik precyzyjny
- + Mechanik-monter maszyn i urządzeń
- + Monter budownictwa wodnego
- + Monter izolacji przemysłowych
- + Monter systemów rurociągowych
- + Obuwnik
- + Ogrodnik
- + Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
- + Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
- + Operator maszyn leśnych
- + Operator obrabiarek skrawających
- + Operator urządzeń przemysłu chemicznego
- + Operator urządzeń przemysłu szklarskiego
- + Optyk-mechanik
- + Piekarz
- + Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
- + Przetwórca ryb
- + Pszczelarz
- + Rolnik
- + Rybak śródlądowy
- + Sprzedawca
- + Stolarz
- + Szkutnik
- + Ślusarz
- + Tapicer
- + Wędliniarz
- + Wiertacz
- + Zdun
- + Zegarmistrz



### 3. Indywidualne wywiady pogłębione

#### 3.1 Kierunki najchętniej wybierane przez uczniów

Kierunki, które najchętniej wybierane są przez młode osoby rozpoczynające kształcenie w szkole branżowej I stopnia to kierunki związane z branżą budowlaną, elektromechaniczną, elektryczną:

*„Monter zabudowy i wykończeniowy w budownictwie jest kierunkiem chętnym, betoniarz, zbrojarz, monter instalacji budowlanych, murarz, tynkarz, monter sieci instalacji sanitarnych, elektromechanik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, blacharz, elektryk, cieśla, cukiernik, dekarz, brukarz, drukarze, fryzjerzy, piekarz, stolarz, ślusarz i tapicer to są między innymi główne zawody, że młodzież się do nich garnie. Gorzej mamy z zawodami tymi, że wolą się kształcić w cieple taki elektryk do sieci na zewnątrz, to już nie za bardzo”.*

*„Technikum to logistyk króluje i informatyk. Mechatronik to jest duże zainteresowanie rynku pracy ale gorzej z młodzieżą, bo to trudny zawód i nie chcą się uczyć. Też technik informatyk. To są trudne zawody.”*

*„Monter zawodowy i wykończenie w budownictwie.”*

*„Zainteresowanie jest. Przynajmniej w moim zawodzie elektryka. Średnio mam 5 uczniów u siebie w różnym czasie. branże budowlane cieszą się jakby powiedzieć, podobnie jak inne typu fryzjerzy, piekarze jeśli chodzi o lubuskie, to najpopularniejsze zawody. Na pierwszym miejscu są piekarze, później mechanicy pojazdów samochodowych, fryzjerzy. Szkołą budowlana jako szkołą oprócz klas wielozawodowych, ma swoje jeszcze klasy stacjonarne. Jest technolog żywności, logistyk, swego czasu mieli krawców, do tego mieli ładnie przygotowaną szwalnię. Mają trochę mechatroników.”*

#### 3.2 Kierunki, które **nie cieszą** się zainteresowaniem młodych osób

Badani zadeklarowali, że kierunki, które są związane z pracą w trudnych warunkach atmosferycznych cieszą się małym zainteresowaniem wśród uczniów. Również zawód glazurnik i posadzkarz:

*„Zainteresowanie zawodem coraz mniejsze jest. Popularne są zawody sprzedawca, mechanik samochodowy. W szkole jest 3 w moim zawodzie, mechaników chyba 8 a sprzedawców 15. I podejście uczniów, z roku na rok jest gorzej. Przychodzą na te zajęcia bo przychodzą. Teraz mam takiego ucznia, który jest jednym z lepszych. Chce tego się uczyć. Z kolei drugi, to przychodzi bo musi. Bo rodzice mu powiedzieli żeby coś skończył, on się po prostu męczy.”*



### 3.3 Najbardziej pożądane kompetencje, kwalifikacje i umiejętności zawodowe przyszłych pracowników w obszarze rzemiosła z punktu widzenia pracodawców

Badani wskazali, że pożądane są zarówno kompetencje miękkie jak i twarde w trakcie kształcenia w szkole zawodowej I stopnia. Młodzi ludzie powinni być elastyczni, punktualni, rzetelni, zaangażowani. Wskazano także, że powinni chętnie się uczyć, uczęszczać na zajęcia teoretyczne w szkole.

*„Odpowiednia postawa, znajomości języków, umiejętność uczenia się, przystosowanie się do środowiska. Później dopiero kompetencje czysto zawodowe. Uczeń, który potrafi się szybko przebranżowić, przekwalifikować jest pożądany na rynku i praca w zespole.”*

*„Zaangażowanie, pracowitość, zainteresowanie zawodem. Ale też trudno wymagać od 14 letniego chłopaka teraz, żeby nie wiadomo co robi. To dziecko przecież jest. ja mówię tylko o młodocianym pracowniku. Odpowiedzialność, solidność, punktualność.”*

*„Punktualność, systematyczność, dostosowanie się do grafiku pracy, dyspozycyjność.”*

### 3.4 Silne strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

Do silnych stron absolwentów szkół branżowych należy zdobycie fachu i pracy w zawodzie, umiejętności praktyczne i teoretyczna wiedza.

*„Myślę, że absolwenci szkół technicznych są bardziej świadomi swojego stanu wiedzy, posiadania i potrafią łatwiej się przystosować do zmieniającego się świata, łatwiej przekwalifikować. Nasi absolwenci bardzo fajnie odnajdują się na rynku pracy. i na uczelniach i w pracy.”*

*„Jeśli przychodzi uczeń z rodzicem to robię wywiad dlaczego chce przyjść. proponuję mu inne z uwagi na przeciążenie mojego zakładu. Mówią, że przychodzą bo kolega był, bo ktoś z rodziny pracował. I dlatego chcą przyjść. w trakcie kształcenia zawodowego widać po pół roku czy będzie dobrym fachowcem czy nie. czasami to jest rok czasu. ja sobie z 10 uczniów 2 chwałę w tej chwili. Zatrudniam 3 moich byłych uczniów w zakładzie. Mam 6 majstrów i każdy ma ucznia, które pilnuje i szkoli. I ci uczniowie jak na początku przychodzą bo mają informacje i wiadomości, tak w trakcie szkolenia, tego pierwszego roku praktycznie, widać czy jest zamiłowanie do tego zawodu czy nie. Mieszkamy blisko granicy i większość niestety ucieka do Niemiec. niekoniecznie w zawodzie, w którym są wyszkoleni. Ja zachęcam do przystąpienia do egzaminu czeladniczego, bo później mają wyższe wynagrodzenie.”*

*„Ja bym powiedział, że młodzież no taka jest prawda, z terenów wiejskich bardziej się angażuje w pracę, w naukę. Są zmotywowani, żeby mieć dyplom czeladnika, żeby mieć dobrą pracę.”*



### 3.5 Słabe strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

Badani wskazali, że młodzi ludzie nie mają chęci pracy, nie chcą się angażować w wykonywanie pracy podczas praktycznej nauki zawodu. Jest to dość problematyczne bo nie można ich zmuszać.

*„Obserwuję niechęć. Tak jakby siły woli im brakowało. Kiedyś ta młodzież była bardziej harda, bardziej wytrzymała, nie bali się niczego.”*

*„Oni jak się uczą to mają rozpiski czego się ucz na każdym roku. I uczymy ich obowiązkowości. I powtarzam im, że ci co pracują na rynku, to niewiele ma wykształcenie, i jak oni będą pracować, będą papier mieli, to więcej zarabiać będą. Jak też widzę, że lepiej pracuje, to on ode mnie i kieszonkowe dostanie. Motywacją jest pieniądz, wszędzie. Taka prawda. i on wie, że jak dobrze zapracuje, to dostanie premię. A nie, że klepnę po ramieniu i pochwalę.”*

*„Higiena osobista, tego młodym ludziom brakuje. Otwartość i rozmowa ale na temat. Mają mały zasób słów.”*

### 3.6 Korzyści z zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

Rozmówcy wskazali, że za przyuczeniem ucznia do zawodu idą pieniądze, ale jak na okres kształcenia nie są to wygórowane stawki:

*„Może chcą, ale nie ma osób w pracy, które posiadają uprawnienia. I nikt nie chce odpowiadać za młodego człowieka w dzisiejszych czasach. Poza tym finansowy argument też. pracodawca też nie ma korzyści z tego. nikt nie chce tego.”*

*„W tej chwili za wyuczenie, zda egzaminy, to my dostajemy 8tys. I jeśli przychodzi mi uczeń, tak jak ten ostatni i mówi, że chce u mnie pracować, to ja go przyjmuję. Ale zaraz ja muszę mu dać ta pensję najniższą w tej chwili. I ja im powtarzam, że muszą do nich dołożyć przez 2 lata, żeby go utrzymać. Te obciążenia są bardzo duże. Dlatego każdy woli pracownika doświadczonego niż ucznia, który skończył szkołę.”*

*„Obsługa pakietów biurowych, programowanie, takie rzeczy. Portale społecznościowe, gry to super, ale elementy praktyczne, które mogłyby w pracy wykorzystane to już gorzej.”*



Z pewnością są to wysokie składki ZUS, tego, że chciałoby się zapłacić więcej wyróżniającym się uczniom, czy dać tzw. kieszonkowe za sumienną i rzetelną pracę.

*„Młody człowiek dzisiaj chce mieć wszystko na już. Jemu się wydaje, że jeżeli ktoś przychodzi później, to mają pretensje, że nie nauczyli się zawodu. To wymaga czasu i zaangażowania. A młodzi ludzie chcą dzisiaj mieć wszystko od razu. Kwestia języków też, chociaż angielski to najmniejszy problem, bo młodzi sobie dobrze radzą. I tutaj też społeczne aspekty, coraz więcej młodych nie radzi sobie z lękami na przykład.”*

*„Jeśli ja szukam zawodowców, jeśli on zarabia tak teraz strzelam co najmniej 5 tysięcy na rękę, jak ja mu zapłacę nie wiem czy 3 000 zł dostanie w ogóle to o czym my rozmawiamy. I do tego ma przygotowanie do egzaminów, lekcje, dzieci o zróżnicowanym poziomie zainteresowania zawodem, a pani go ma wyuczyć, to kto go będzie uczył. Do tego dostaje 6 książek, 6 planów, rozkładów. I jak pani o tym słyszy to już by pani nie chciała uczyć i nikt nie chce uczyć. Do tego jeszcze niektóre szkoły mają jakieś tam zaplecze ale są szkoły, które mają tylko tablicę.”*

*„Nie pełen ZUS dla pracodawców, bo to jest bardzo duże obciążenie.”*

*„Zawsze z praktykami był i jest kłopot. Jest szkoła, gdzie uczeń chodzi tydzień czasu do szkoły i tydzień do pracodawcy. Szkoła zrobiła tak, że mamy uczniów 2 razy w tygodniu, 3 razy na zajęciach teoretycznych. Następny tydzień 3 razy na praktykach, 2 razy na teoretycznych. Trochę to rozbija naukę u pracodawcy, bo nie ma ciągu takiego. bo jak przychodzi po przerwie do pracodawcy, to nie kontynuuje rozpoczętego zadania, bo firma przez ten czas nie stoi tylko pracuje. i to co on zaczął jest dawno skończone. Jest to kwestia organizacyjna dyrektora szkoły, żeby tak ułożyć naukę, żeby ten uczeń miał ciągi technologiczne, żeby mógł jedną pracę od początku do końca wykonać. Takie chaotyczne to jest i nieskuteczne. Praktyka z takimi przerwami nie jest dobra. innym wątkiem będzie to, że w moim przypadku ja mam uprawnienia tylko i tych moich 6 pracowników, szkoli 6 uczniów. Można powiedzieć, że jeden majster szkoli jednego ucznia. Ale w piekarni jak jest jeden majster, a uczniów jest 15, tutaj mi się ten system nie podoba. Obecnie jest tak, że przedsiębiorca musi mieć uprawnienia pedagogiczne do szkolenia uczniów. Pracodawca powinien mieć tylko takie uprawnienia i się tymi uczniami zajmować”*

Pracodawcy z Zielonej Góry na chwilę obecną uważają, że zatrudnianie młodocianych pracowników na chwilę obecną przynosi więcej strat niż korzyści. Uczniowie nie przychodzą do pracy, nie starają się wypełniać swoich obowiązków. Zakłady szkolące młodych pracowników nie mają wsparcia ze strony szkoły.





### 3.7 Prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła oraz rynku pracy w tym obszarze

Należy zachęcać młodych ludzi do skorzystania z bogatej oferty szkół branżowych I stopnia. Należy również edukować, że szkoły branżowe nie są dla ludzi gorszych czy mało inteligentnych. Nadal panuje przekonanie, że do takich szkół idą ludzie, którzy nie potrafią przystosować się do obecnego systemu szkolenia.

*„Myśmy rozmawiali z dyrektorem szkoły i była rozmowa, że szkoły też promują. I próbowali sugerować rodzicom, że może by dzieci poszły do szkoły zawodowej. To z kolei rodzice byli oburzeni.”*

*„Cudownie by było żeby kształcenie zawodowe podlegało pod gospodarkę narodową.”*

*„Piszemy, mówimy ale nie mamy na to wpływu. poza tym krąży cały czas opinia, że szkoły zawodowe są takie a nie inne. że te dzieci nie wiem są biedne, głupie. Branżowa jest traktowana jako dno niestety. I też rodzice mają pretensje często do pracodawców i są bardzo roszczeniowi.”*

Na chwile obecną brakuje osób, które mają wyuczony zawód.

### 3.8 Ocena poziomu kształcenia z punktu widzenia przyszłych pracodawców

Pracodawcy dostrzegają potrzebę wsparcia ze strony rządu jeżeli chodzi o kształcenie praktyczne uczniów. Należy również przemyśleć ilości godzin nauki w szkole a ilość zajęć praktycznej nauki zawodu.

*„Oczywiście, najpierw gospodarka, potem polityka. Powinno być więcej wsparcia dla firm, dla funkcjonowania rzemiosła a nie, że tylko mówienie i nic z tego nie wychodzi.”*

*„W moim okresie uczenia to było różnie. bo było tak, że gdzieś zabrali tym uczniom 1 dzień i 2 dni mieli praktyki, było, że tylko 2 lata się uczyli. To już porażka była bo się nic nie nauczyli. Teraz jak jest ten system 3 dni i 2 dni, 2 dni się uczą i 3 dni w zawodzie. I to jest tak, że zaczynamy drobną robotę. Założymy budowa ściany regipsowej. I on widzi początek jak to się zaczyna, jest 3 dni i idzie do szkoły. I przychodzi i to jest gotowe i nie wie co technologicznie się działo. nie ma całej ciągłości. Może tydzień na tydzień to by było lepsze rozwiązanie. Ja też nie mam wpływu jak ktoś przychodzi i powie, że on chce urlop. Takie są przepisy. I jak uczeń w wakacje przyjdzie mi przez cały miesiąc, to on zaczerpnie takiej wiedzy, co przez pół roku co chodzi po te 3 dni na te zajęcia.”*



### 3.9 Ocena współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi

Wskazano potrzebę wyznaczenia koordynatorów do współpracy ze szkołami, który byłby odpowiedzialny za współpracę, przepływ informacji, organizację praktycznej nauki zawodu, zbierałby informacje o przebiegu nauki, rozwiązywał problemy i pomagał.

*„Tak naprawdę to do pracodawców powinien być dedykowany opiekun. Są takie zakłady, ale to są jednostki. Ale kto za to zapłaci, no tego nie przeskoczmy. A nie chodzi tu o kontrolę i nadzór ale o wspieranie i pomoc. Szukanie pomysłów, robić coś, jak jest problem to siadamy i szukamy rozwiązań.”*

*„Uważam, że izba powinna wspierać pracodawców. Dzieci mnie pytają gdzie zdajesz i tak dalej. Nie ma opieki takiej nad tymi dziećmi. Nie ma spójności, nie ma informacji. Może jakaś strona by się przydała, gdzie będzie jak byk napisane, gdzie egzaminy, kto za nie płaci, gdzie ma się zgłosić, co ma przynieść. I jak to wysłać, czy przynieść. Taka strona, bo nie oszukujmy się to są dzieci w szkole branżowej. Rodzice czasami nie mają wykształcenia, to się rzadko zdarza ale się zdarza. Może strona, gdzie pracodawcy będą się ogłaszać. W naszym mieście może jedna góra dwie szkoły współpracują z izbą. A są dwie izby tylko na lubuskie. Nie ma promocji żadnej w izbie.”*

### 3.10 Promocja rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery

Rozmówcy dostrzegli potrzebę większej reklamy rzemiosła w internecie. Należy prowadzić kampanię promującą zawody, szkoły, pokazujące możliwości i zarobki. Należy pomyśleć nad ogólną i powiatową kampanią reklamową, która zaangażowałaby wszystkie zainteresowane szkoły branżowej I stopnia.

*„Więcej rozpropagować nasze szkolnictwo w jakiejś nie wiem, broszurach czy internecie.”*

*„Ja pomagam cechowi, użyczam im sal na zebrania. Jesteśmy na bieżąco z materiałami i wzajemnie się wspieramy. Targi edukacyjne, festiwal zawodów, zawsze są u nas w szkole. I rzemieślnicy są na tych targach i się wystawiają.”*



## 4. Wnioski z badań

1. Wymienione przez pracodawców cechy dobrego pracownika to chęć do pracy, pracowitość, zainteresowanie, pasja, uczciwość, prawdomówność, punktualność, dokładność i sumienność.
2. Badani mają duże trudności ze wskazaniem silnych stron swoich pracowników. Do silnych stron zaliczane jest jedynie lepsze poruszanie się w internecie, znajomość portali społecznościowych. Nie zawsze idzie to w parze z biegłą obsługą komputera.
3. Do słabych stron młodych pracowników zaliczyć można brak podstawowej wiedzy w obszarze przedmiotu praktyk, brak umiejętności wykorzystania podstawowych umiejętności szkolnych (np. obliczenia, pomiary), brak chęci do pracy, lenistwo, duża roszczeniowość, niewspółmierna do umiejętności, niesamodzielność, brak dyscypliny, trudności w skupieniu.
4. Do podstawowych korzyści, które widzą pracodawcy w zatrudnianiu młodych pracowników są uzyskanie od nich pomoc w bieżącej działalności zakładu, a także – co jest mocno podkreślane – możliwość rzeczywistego wykształcenia pracownika w danym zawodzie, zgodnie z etosem cechu. Najlepsi uczniowie mają możliwość po zakończeniu nauki pozostać u pracodawcy.
5. Pracodawcy widzą więcej wad niż korzyści w zatrudnianiu młodych pracowników, ale mają też poczucie, że są na nich „skazani”, ponieważ na rynku nie ma alternatywy w dostępie do wykwalifikowanej siły roboczej.
6. Prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła są w opiniach badanych raczej pesymistyczne. Jednym z czynników, który ma na to wpływ jest pandemia, która ogranicza kontakt z pracodawcami. Drugim – ucieczka pracowników do pracy zagranicą lub lokalnej konkurencji. Do zawodów, które się rozwijają zaliczyć można przede wszystkim mechaników i budowlanców, a także tradycyjne rzemiosło (stolarze, tokarze, cieśle). Brakuje pracowników, którzy bez względu na warunki atmosferyczne będą wykonywać swoją pracę.
7. Poziom kształcenia w szkołach branżowych oceniany jest przez pracodawców negatywnie. Wskazuje się na źle funkcjonujący system przeplatania zajęć praktycznych z nauką w szkole. Krytycznie oceniane są podstawy wiedzy i umiejętności, z którymi do pracy przychodzą młodzi ludzie. Negatywnie jest oceniany jest pomysł klas wielozawodowych.



8. Uczestnicy badania negatywnie oceniają współpracę ze szkołami branżowymi oraz podstawowymi. Daje się wyraźnie odczuć, że zarówno pracodawcy jak i nauczyciele działają obok siebie, niezależnie, rzadko wymieniają się doświadczeniami oraz komunikują potrzeby, wśród których na pierwszy plan wybija się konieczność organizacji spotkań w szkołach z przedstawicielami cechu, by mogli opowiedzieć o zawodzie.
9. Jeżeli chodzi o promocję rzemiosła, to badani wskazują, że najwyższą skutecznością cieszył się zawsze bezpośredni kontakt. Raczej sceptycznie podchodzą do możliwości wykorzystania internetu przerzucając zajmowanie się portalami edukacyjnymi na barki szkół.
10. Na chwilę obecną szkoły nie nadążają za przystosowaniem placówek do pełnej i wyczerpującej możliwości korzystania z e-learningu, dostępu do materiałów w formie on-line.
11. W wyniku rozmów wskazano bardzo małą promocję szkół branżowych w Zielonej Górze oraz powiecie zielonogórskim. Należy wdrożyć ogóło powiatowe działania, które integrowałyby by i zrzeszały różnego rodzaju instytucje zainteresowane promowaniem rzemiosła: Izba Rzemieślnicza, Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego, Powiatowa Rada Rynku Pracy. Istnieje potrzeba, aby szkoły branżowe I stopnia brały udział w ogólnych spotkaniach i opiniowały zmiany jakie należy wprowadzać.
12. Z pewnością rekomendowane jest poszukiwanie rozwiązań opartych na współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi.
13. Izba w Zielonej Górze powinna podjąć szereg działań, które pozwolą na promocję szkolnictwa branżowego w regionie.



## Podsumowanie

W okresie przejściowym (lata szkolne 2017/2018 i 2018/2019) branżowe szkoły I stopnia prowadziły klasy dotychczasowej 3-letniej zasadniczej szkoły zawodowej (odpowiednio klasa druga i trzecia). Uczniowie tych klas otrzymali świadectwa i dyplomy ustalone dla dotychczasowej zasadniczej szkoły zawodowej. Koncepcja nowej branżowej szkoły oparta jest na przekonaniu, że wiedza i umiejętności zawodowe w równym stopniu jak kształcenie ogólne powinny dać możliwość uzyskania wykształcenia na poziomie średnim, a w dalszej kolejności również wyższym.

W szkole branżowej I stopnia realizowane jest kształcenie w zakresie jednej kwalifikacji. Po ukończeniu branżowej szkoły I stopnia i zdaniu egzaminu z jednej kwalifikacji absolwent uzyska dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe, a także i otrzyma wykształcenie zasadnicze branżowe.

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu wskazały na bardzo dużą potrzebę, aby szkoły wraz z pracodawcami współpracowały w zakresie merytorycznym, ale też organizacyjnym i pedagogicznym. Istnieje potrzeba lepszego przepływu informacji oraz odpowiedzialności za osoby pobierające praktyczną naukę zawodu.

Na chwilę obecną pracodawcy widzą więcej wad niż korzyści w zatrudnianiu młodych pracowników, ale mają też poczucie, że są na nich wręcz skazani, ponieważ na rynku nie ma alternatywy w dostępie do wykwalifikowanej siły roboczej. Praca z młodymi ludźmi to nieustanne zmaganie się z ich nałogami, nieodpowiedzialnością i brakiem podstawowych umiejętności. Pracodawcy wielokrotnie wskazywali, że w codziennej pracy i ilości zleceń nie mogą sobie pozwolić na nieustanne tłumaczenie i opiekowanie się przez osiem godzin pracy jedną osobą, szczególnie w relacjach ze szkołami.

Poziom kształcenia w szkołach branżowych oceniany jest przez pracodawców negatywnie. Wskazuje się na źle funkcjonujący system przeplatania zajęć praktycznych z nauką w szkole. Krytycznie oceniane są podstawy wiedzy i umiejętności, z którymi do pracy przychodzą młodzi ludzie na praktyczną naukę zawodu. Negatywnie został oceniony pomysł klas wielozawodowych, które (zdaniem badanych) uczą na zbyt ogólnym poziomie. Z krytyką spotyka się między innymi niewłaściwie ułożony harmonogram zajęć szkolnych i praktycznych. Zdaniem badanych obecna, zbyt szybka wymiennosc tych zajęć sprawia, że uczeń nie ma możliwości nabycia odpowiedniej wiedzy praktycznej. Drugi zarzut dotyczy braku podstawowych umiejętności matematycznych u osób, które przychodzą do pracy. Winą za to obarczane są szkoły. W opinii badanych współpraca pracodawców ze szkołami branżowymi praktycznie nie występuje, a oba sektory funkcjonują od siebie niezależnie.



Zdaniem uczestników badania (pracodawców) szkoły rzadko lub wcale korzystają z możliwości zapraszania rzemieślników do szkół, by promować określone zawody. Do formułowanych wobec szkół oczekiwań (przez pracodawców) można zaliczyć większe informowanie uczniów o możliwościach, jakie daje wykonywanie określonych zawodów oraz zapraszania przedstawicieli cechu na lekcje oraz inne wydarzenia szkolne. Adresowane są również postulaty wymiany doświadczeń i konsultacji nauczycielami, co po raz kolejny pokazuje, że komunikacja na linii pracodawcy-szkoły branżowe stanowi problem. Badani wskazali również, że rolą szkoły podstawowej powinno być również odkrywanie na wczesnym etapie zainteresowań uczniów, bądź ukierunkowywanie ich zgodnie z predyspozycjami. Równocześnie pracodawcy zauważają, że są bardzo mocno od szkół uzależnieni, jeśli chodzi o możliwość rozwijania rzemiosła oraz, że jest to relacja wzajemna.

Nauka zawodu trwa trzy lata i kończy się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie lub egzaminem czeladniczym. Za praktyczną naukę uczeń otrzymuje wynagrodzenie. W pierwszej klasie uczniowie przez trzy dni uczęszczają do szkoły, a dwa dni spędzają na praktycznej nauce zawodu.

W każdym roku nauki uczniowie odbywają miesięczne doksztalcanie teoretyczne (w tym czasie są zwolnieni z zajęć dydaktycznych oraz praktycznej nauki zawodu).

Pomiędzy uczniem, jego rodzicem i pracodawcą podpisywana jest umowa w celu przygotowania zawodowego. Za ucznia odprowadzane są składki na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne, a lata praktyki liczą się do lat pracy. Praktyczna nauka zawodu może odbywać się także w trakcie ferii zimowych i letnich, przy czym uczniowi przysługuje w tym okresie urlop. Dobowy wymiar godzin zajęć praktycznej nauki zawodu uczniów w wieku do lat 16 nie może przekraczać 6 godzin, a uczniów w wieku powyżej 16 lat — 8 godzin. Jeżeli uczeń ukończy 18 lat może pracować w systemie zmianowym również nocą. Uczniów niepełnoletnich obowiązują dwuzmianowa możliwość pracy.

Wyniki badań - rozmowy z uczniami i pracodawcami (rzemieślnikami) wskazały na potrzebę wskazania osoby/ osób, która rozwiązywałaby problemy związane z młodocianymi pracownikami w zakładach rzemieślniczych prowadzących praktyczną naukę zawodu. Z jednej strony takie wsparcie jest potrzebne na etapie składania dokumentów prowadzenia ewidencji uczniów, weryfikowania dziennika praktyk a także przekazywania informacji do szkół o postępach uczniów. Jeżeli zaś z uczniami występują problemy wychowawcze, nie uczestniczą w zajęciach u pracodawcy, nagminnie biorą L4 również za takie problemy odpowiadałaby osoba pełniąca rolę koordynatora współpracy między Izbą Rzemieślniczą, szkołą a zakładami szkolącymi.

Przeprowadzone badania pokazały, że pracodawcy (rzemieślnicy) deklarują ogromną potrzebę wsparcia w zakresie przeprowadzania praktycznej nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych. Koordynator/rzy mieliby za zadanie poprawić przepływ informacji na linii szkoła – pracodawca.



Mistrzowie rzemiosła wielokrotnie określali, że należy usprawnić przepływ informacji między szkołą a zakładem szkolącym. Osoba pełniąca funkcję koordynatora z pewnością poprawiłaby współpracę placówek oraz była pierwszym źródłem informacji w takich kwestiach jak:

- zawody, w których obecnie kształci szkoła,
- warunków odbywania zajęć praktycznych,
- rodzajów zakładów praktycznej nauki zawodu,
- dokumentacji o odbywaniu zajęć praktycznych lub oceny z praktyki,
- materiałów dla pracodawców wspomagających praktyczną naukę zawodów.

Z pewnością osoba koordynująca praktyczną naukę zawodu w zakładach rzemieślniczych powinna być odpowiedzialna za przygotowanie cyklicznych spotkań przedstawicieli szkół, zakładów szkolących oraz członków Izby Rzemieślniczej w celu poprawy i podniesienia poziomu kształcenia zajęć w szkole oraz przyuczenia do zawodu.

Takie spotkania (o charakterze tematycznym) byłyby szansą podjęcia dialogu oraz wymiany doświadczeń między podmiotami zaangażowanymi w rozwój szkolnictwa branżowego. Podczas spotkań powinny zostać wypracowane wnioski i rekomendacje dla kolejnych działań zmian i reform w szkolnictwie branżowym.

W opiniach badanych szkoły branżowe rzadko sięgają po narzędzia interaktywne do prowadzenia lekcji takie jak filmiki internetowe pokazujące na czym polega praca w danym zawodzie. Bardziej specjalistyczna edukacja odbywa się głównie za pomocą dodatkowych kursów doszkalających w których nie zawsze wykorzystuje się nowoczesne formy nauki (platformy e-learningowe oraz e-materiały).

Wielokrotnie wskazywano brak pomocy naukowych do nauki zawodu i dostępności e-materiałów. Należy wesprzeć na poziomie powiatowym dostęp i reklamowanie materiałów dydaktycznych w formie elektronicznej oraz e-learning. Należy wprowadzić usystematyzowaną i jednolitą dla szkół branżowych platformę z dostępem do pomocy naukowych oraz zastanowić się nad dodatkowymi materiałami, które byłyby dostępne dla uczniów z Zielonej Góry i powiatu zielonogórskiego w zawodach, które są najchętniej podejmowane przez uczniów szkół branżowych: monter zabudowy i wykończeniowy w budownictwie, betoniarz, zbrojarz, monter instalacji budowlanych, murarz, tynkarz, monter sieci instalacji sanitarnych, elektromechanik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, blacharz, elektryk, cieśla, cukiernik, dekarz, brukarz, drukarze, fryzjerzy, piekarz, stolarz, ślusarz i tapicer.

Na szczeblu powiatowym potrzeba koordynatora a jednocześnie osoby, która będzie gromadziła dane z powiatu określające potrzeby współczesnych uczniów szkół branżowych. Postęp technologiczny umożliwia w sposób interaktywny prowadzić naukę zawodu, wykorzystywać dostępne pomoce i tworzyć nowe. Należałoby również przeprowadzić ewidencję sprzętu i możliwości każdej ze szkół w zakresie e-learningu.



Zdaniem uczestników badania szkoły rzadko lub wcale korzystają z możliwości zapraszania rzemieślników do szkół, by promować określone zawody, co szczególnie widać w okresie pandemii. Gdy mowa o promocji rzemiosła, powraca problem niewielkiej chęci szkół (podstawowych) do zapraszania pracodawców na lekcje co wiąże się z brakiem wiedzy uczniów na temat zawodów, możliwości i tego jakie kwalifikacje można uzyskać

Niezależnie od możliwych nakładów na promocję duże znaczenia mają motywatory finansowe, które w ocenie badanych nie są wystarczającą zachętą do podjęcia zawodu dla młodych ludzi. Badani wskazali potrzeby bezpłatnych szkoleń dla pracodawców oraz wyższych wynagrodzeń za praktyki dla uczniów. Do zawodów, które się rozwijają zaliczyć można przede wszystkim mechaników i budowlańców, a także tradycyjne rzemiosło (stolarze, tokarze, cieśle). Najgorzej oceniana jest sytuacja w takich zawodach jak szewc, krawiec czy kowal.

Należy zachęcać młodych ludzi do skorzystania z bogatej oferty szkół branżowych I stopnia oraz edukować. Szkoły branżowe nie są dla ludzi gorszych czy mało inteligentnych. Nadal panuje przekonanie, że do takich szkół idą ludzie, którzy nie potrafią przystosować się do obecnego systemu szkolenia.

Istnieje potrzeba promocji rzemiosła: pokazanie społeczeństwu, że osoby posiadające fach w rękę są wartościowymi pracownikami i bardzo potrzebnymi na obecnym rynku pracy.

Na chwilę obecną rzemiosło nie jest promowane w sposób dostrzegalny w Zielonej Górze według rzemieślników i uczniów.

Prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła są w opiniach badanych raczej pesymistyczne. Jednym z czynników, który ma na to wpływ jest pandemia, która ogranicza kontakt z pracodawcami. Drugim – ucieczka pracowników do pracy zagranicą lub lokalnej konkurencji. Dostrzegany jest niewykorzystany potencjał związany z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością. **Rzemieślnicy wskazali, że osoby te są o wiele bardziej zaangażowani w naukę zawodów niż osoby w pełni sprawne. Jest to niewykorzystany potencjał w powiecie zielonogórskim.**





## Załącznik

### Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)

#### Jak wygląda pana styczność ze szkolnictwem branżowym, zawodowym?

- ja zacząłem w 85 roku działalność. jestem po studiach wychowania technicznego. Pracowałem w szkolnictwie 5 lat w zawodzie nauczyciela zawodu w szkołach zawodowych. obecnie w szkołach I stopnia. Szkolę w zawodzie elektryka. Wyszkoliłem około 100 uczniów. 99% z nich zdała egzamin czeladniczy. 30%-40% pracuje dalej w zawodzie elektryka. Jestem w starszym cechu rzemiosł różnych od 30 lat. obecnie prowadzę 3 projekty unijne z 7OP z funduszu społecznego z ekonomii społecznej. Zrobiłem studia podyplomowe na politechnice warszawskiej w zawodzie. Lubię pracować społecznie.

#### W jakich kierunkach kształcą Państwo w szkole branżowej I stopnia?

**Które z kierunków są najchętniej wybierane przez uczniów? Dlaczego Pana/Pani zdaniem?**

**Które z kierunków nie cieszą się zainteresowaniem młodych osób? Z czego to może wynikać Pana/Pani zdaniem?**

- zainteresowanie jest. przynajmniej w moim zawodzie elektryka. Średnio mam 5 uczniów u siebie w różnym czasie. branże budowlane cieszą się jakby powiedzieć, podobnie jak inne typu fryzjerzy, piekarze jeśli chodzi o lubuskie, to najpopularniejsze zawody. Na 1 miejscu są piekarze, później mechanicy pojazdów samochodowych, fryzjerzy. Szkołą budowlana jako szkołą oprócz klas wielozawodowych, ma swoje jeszcze klasy stacjonarne. Jest technolog żywności, logistyk, swego czasu mieli krawców, do tego mieli ładnie przygotowaną szwalnię. Mają trochę mechatroników.

#### Jakie są pożądane cechy takiej osoby, która przychodzi na przyuczenie do zawodu?

- „Jeśli przychodzi uczeń z rodzicem to robię wywiad dlaczego chce przyjść. proponuję mu inne z uwagi na przeciążenie mojego zakładu. Mówią, że przychodzą bo kolega był, bo ktoś z rodziny pracował. I dlatego chcą przyjść. w trakcie kształcenia zawodowego widać po pół roku czy będzie dobrym fachowcem czy nie. czasami to jest rok czasu. ja sobie z 10 uczniów 2 chwałę w tej chwili. Zatrudniam 3 moich byłych uczniów w zakładzie. Mam 6 majstrów i każdy ma ucznia, które pilnuje i szkoli. I ci uczniowie jak na początku przychodzą bo mają informacje i wiadomości, tak w trakcie szkolenia, tego pierwszego roku praktycznie, widać czy jest zamiłowanie do tego zawodu czy nie. mieszkamy blisko granicy i większość niestety ucieka do Niemiec. niekoniecznie w zawodzie, w którym są wyszkoleni. Ja zachęcam do przystąpienia do egzaminu czeladniczego, bo później mają wyższe wynagrodzenie.”

#### A czego brakuje tym uczniom, którzy przychodzą po szkole podstawowej?

- ja bym powiedział, że młodzież no taka jest prawda, z terenów wiejskich bardziej się angażuje w pracę, w naukę. Są zmotywowani, żeby mieć dyplom czeladnika, żeby mieć dobrą pracę.



**Ten system kształcenia, który mamy obecnie w szkołach zawodowych branżowych I stopnia, uważa pan, że on jest dobry?**

- „Zawsze z praktykami był i jest kłopot. Jest szkoła, gdzie uczeń chodzi tydzień czasu do szkoły i tydzień do pracodawcy. Szkoła zrobiła tak, że mamy uczniów 2 razy w tygodniu, 3 razy na zajęciach teoretycznych. Następny tydzień 3 razy na praktykach, 2 razy na teoretycznych. Trochę to rozbija naukę u pracodawcy, bo nie ma ciągu takiego. bo jak przychodzi po przerwie do pracodawcy, to nie kontynuuje rozpoczętego zadania, bo firma przez ten czas nie stoi tylko pracuje. i to co on zaczął jest dawno skończone. Jest to kwestia organizacyjna dyrektora szkoły, żeby tak ułożyć naukę, żeby ten uczeń miał ciągi technologiczne, żeby mógł jedną pracę od początku do końca wykonać. Takie chaotyczne to jest i nieskuteczne. Praktyka z takimi przerwami nie jest dobra. innym wątkiem będzie to, że w moim przypadku ja mam uprawnienia tylko i tych moich 6 pracowników, szkoli 6 uczniów. Można powiedzieć, że jeden majster szkoli jednego ucznia. Ale w piekarni jak jest jeden majster, a uczniów jest 15, tutaj mi się ten system nie podoba. Obecnie jest tak, że przedsiębiorca musi mieć uprawnienia pedagogiczne do szkolenia uczniów. Pracodawca powinien mieć tylko takie uprawnienia i się tymi uczniami zajmować”



## Załączniki

### **Jaki ma pan staż zawodowy? Czy pan prowadzi swój zakład? Jakie ma pan obowiązki na co dzień?**

- firmę prowadzę 30 lat. mistrzowskie papiery mam około 25 lat.

### **W jakim zawodzie pan szkoli?**

- najpierw szkoliłem w zawodzie glazurnik, znaczy posadzkarz. Wprowadzili takie unormowanie od paru lat, że teraz jest podział na grupy. I w tej chwili szkolę w zakresie sucha zabudowa. Zabudowa regipsowa, wykończenie wnętrz. Lekkie budownictwo bym powiedział.

### **Pan szkoli i jest pracodawcą?**

- tak. w tej chwili mam 3 uczniów. 2 w 2 roku i 1 w pierwszym.

### **Jak wygląda system kształcenia tutaj?**

- uczniowie przyjeżdżają do firmy i jadą z moimi pracownikami do pracy. i tam pod nadzorem pracowników wykonują pracę w danym dniu. Ja teraz nadzoruję to wszystko.

### **Dostrzega pan, że w ostatnim czasie 2-3 lat zainteresowanie pana zawodem, wzrasta? Czy jest mniej?**

- coraz mniejsze jest. popularne są zawody sprzedawca, mechanik samochodowy. W szkole jest 3 w moim zawodzie, mechaników chyba 8 a sprzedawców 15. I podejście uczniów, z roku na rok jest gorzej. Przychodzą na te zajęcia bo przychodzą. Teraz mam takiego ucznia, który jest jednym z lepszych. Chce tego się uczyć. Z kolei drugi, to przychodzi bo musi. Bo rodzice mu powiedzieli żeby coś skończył, on się po prostu męczy.

### **Dostrzega pan pożądane umiejętności, kwalifikacje, żeby oni byli atrakcyjnymi pracownikami na rynku pracy?**

- z tej grupy którą wyszkoliłem, to było około 30 osób, to mam 1 pracownika, który został i pracuje 4-5 rok. Poprzedni uczeń pracował z 15 lat. I cechy to punktualność i obowiązkowość. Bo to nie jest nauka, to jest praca. musi wstać, przyjechać i pracować. Oni jak się uczą to mają rozpiski czego się ucz na każdym roku. I uczymy ich obowiązkowości. I powtarzam im, że ci co pracują na rynku, to niewiele ma wykształcenie, i jak oni będą pracować, będą papier mieli, to więcej zarabiać będą. Jak też widzę, że lepiej pracuje, to on ode mnie i kieszonkowe dostanie. Motywacją jest pieniądz, wszędzie. Taka prawda. i on wie, że jak dobrze zapracuje, to dostanie premię. A nie, że klepnę po ramieniu i pochwałę.

### **A czym się charakteryzują młodzi pracownicy na przyuczeniu u pana?**

- zależy od charakteru ucznia, czy chce. Jak chce to tak jak pracownik. Jeden robi z obowiązku. A drugi, jak jemu nawet nie wychodzi, to mu pokazuję, on to powtarza ale on chce się nauczyć, to jemu to bardzo szybko idzie i szybko łapie prace. To od charakteru ludzi zależy. on musi chcieć. Bo jak nie chce tego to jest bardzo trudne do nauki.

### **Czy dostrzega pan takie obszary w których dla pana jako pracodawcy płyną korzyści, ze zatrudnia pan młodych pracowników? jest to może niedocenione? Może potrzebowałby pan wsparcia, żeby tych młodych ludzi rozwijać?**



- tym to się żona zajmuje. W tej chwili za wyuczenie, zda egzaminy, to my dostajemy 8 tys. I jeśli przychodzi mi uczeń, tak jak ten ostatni i mówi, że chce u mnie pracować, to ja go przyjmuję. Ale zaraz ja muszę mu dać tę pensję najniższą w tej chwili. I ja im powtarzam, że muszę do nich dołożyć przez 2 lata, żeby go utrzymać. Te obciążenia są bardzo duże. Dlatego każdy woli pracownika doświadczonego niż ucznia, który skończył szkołę.

**To może takim udogodnieniem przy zatrudnieniu takiego ucznia, byłoby obniżenie składki ZUS do minimum**

- dokładnie. nie pełen ZUS, bo to jest bardzo duże obciążenie.

**Czy z obecnego systemu kształcenia, w takim jak pan kształci te osoby w pana zawodzie, to jest dobry kierunek, to szkolnictwo branżowe tak powinno wyglądać? Czy może powinno się zmienić, ten system łączenia szkoły i praktyki?**

- w moim okresie uczenia to było różnie. bo było tak, że gdzieś zabrali tym uczniom 1 dzień i 2 dni mieli praktyki, było, że tylko 2 lata się uczyli. To już porażka była bo się nic nie nauczyli. Teraz jak jest ten system 3 dni i 2 dni, 2 dni się uczy i 3 dni w zawodzie. I to jest tak, że zaczynamy drobną robotę. Założymy budowa ściany regipsowej. I on widzi początek jak to się zaczyna, jest 3 dni i idzie do szkoły. I przychodzi i to jest gotowe i nie wie co technologicznie się działo. nie ma całej ciągłości. Może tydzień na tydzień to by było lepsze rozwiązanie. ja też nie mam wpływu jak ktoś przychodzi i powie, że on chce urlop. Takie są przepisy. I jak uczeń w wakacje przyjdzie mi przez cały miesiąc, to on zacerpnie takiej wiedzy, co przez pół roku co chodzi po te 3 dni na te zajęcia.

**Czyli to by wymagało zmiany.**

- trzeba to przemyśleć.

**Dostrzega pan potrzebę promowania kształcenia i rzemieślnictwa jeśli chodzi o pana zawód?**

- oczywiście. Myśmy rozmawiali z dyrektorem szkoły i była rozmowa, że szkoły też promują. I próbowali sugerować rodzicom, że może by dzieci poszły do szkoły zawodowej. To z kolei rodzice byli oburzeni.

**Czym się pani zajmuje na co dzień? co należy do pani obowiązków zawodowych?**

- mistrz w zawodzie fryzjer. Prowadzę salon od 10 lat. a 21 pracowałam jako pracownik u mojej szefowej gdzie wyuczyłam się jako fryzjer.

**Czy pani zawód cieszy się zainteresowaniem jeśli chodzi o kształcenie młodzieży w państwa zawodzie?**

- oni się chętnie teoretycznie chcą uczyć. Przy nauce praktycznej są schody. Oni myślą, że staną przy krześle i będą wiedzieć wszystko. a trzeba przejść różne etapy

**Dostrzega pani na przestrzeni ostatnich 5 lat spadek lub wzrost zainteresowania zawodem fryzjer?**

- lekki spadek



**Mogłaby pani wskazać najbardziej pożądaną kompetencję ucznia w trakcie nauki zawodu i jak później jest zawodnikiem, który może podjąć pracę w zawodzie fryzjer?**

- higiena osobista, tego młodym ludziom brakuje. Otwartość i rozmowa ale na temat. Mają mały zasób słów.

**Czy na to wpłynęło zdalne nauczanie może, jeśli chodzi o te interakcje?**

- oni praktykę mają, chodzą na praktykę. A oni wychodzą z domu i nie znają się nawet na zegarku zwykłym a nie elektronicznym. Od wielu lat, każdy dzieciak który przychodzi tego nie potrafią. Oni to wynoszą z domu. podstawowe kolory trzeba znać i mają z tym również problem. gdzieś jest problem od paru lat i nie wiem gdzie. może to w szkole podstawowej się zaczęło i w domu rodzice nie wymagają. Te osoby są mądre ale wychowywane chyba pod kloszem

**A czy umiałyby pani wymienić zalety młodych pracowników?**

- mają całą masę zalet. One są mądre, szybko chwytają. Trzeba im poświęcić więcej czasu ale są naprawdę inteligentni. Oni mają barierę jeszcze w kontaktach z klientami. Nad nimi trzeba bardzo dużo pracować

**A takie obszary, żeby oni jak najwięcej złapali? Co jest do poprawy?**

- to jest na przełomie stażu i 1 roku pracy. to jest taki moment, że się przełamują i zaczynają wierzyć w siebie, że oni to potrafią. Że ten etap podstawowy potrafią.

**Dostrzega pani korzyści z zatrudniania młodych pracowników?**

- ja nigdy nie widzę potencjału, ja nie oceniam człowieka, nigdy tego nie robię i nie będę tego robić. człowiek wywodzi się z różnych sfer życia, na które nie ma wpływu. jeśli to jest dziecko, które przychodzi do mnie to nie mogę oceniać czy ono się nadaje czy nie. nikt w wieku 15 lat, nie jest w stanie stwierdzić czy się do tego nadaje. Ja po prostu muszę z tą osobą popracować, poznać jej charakter. Ja takiego ucznia 15 letniego nie traktuję jak dziecko tylko jako partnera w pracy. dzieckiem jest w domu dla rodziców.

**A dostrzega pani korzyści, z zatrudniania uczniów?**

- oczywiście, jest wesoło. Oni mają fajne swoje problemy, które są dla mnie prozaiczne a ja lubię się z nimi pośmiać. Oni wnoszą takiego innego ducha do tej pracy. i są bardzo pomocni.

**Dostrzega pani jakieś utrudnienie?**

- czasami trzeba poświęcić im więcej czasu jeśli są trudności. Każde z nich musi pojąć etap pracy.

**A czy może chciałaby pani jakiejś pomocy przy tych problemach?**

- ja nie potrafię zrozumieć jednego, dlaczego ja kształcąc swojego ucznia nie mogę go przyjąć na staż. Dostałam ucznia na staż przez cech. nie wiem dlaczego to tak jest. jak moja uczennica kończy to pracodawca wymaga od niej stażu. Ale to gdzie ona ma ten staż odrobić. Ona by u mnie mogła ale ja nie dostanę jej na staż. I dla mnie to jest paranoja od lat. i takich uczniów jest cała masa w Polsce. uczeń kończący egzaminem czeladniczym nie może iść na staż.

**Ta podstawa i to jak wygląda to szkolenie w zawodzie fryzjer, jest na chwile obecną właściwe?**

- zmieniłabym system nauczania. Jak ja chodziłam do szkoły to było tydzień na tydzień 1 i 2 klasa i 3 rok to same praktyki. I to był najlepszy system. Uczeń jak przychodzi na 2 dni do mnie to ja go uczę podstaw. Idzie do szkoły. Przychodzi znowu i on nic nie pamięta. To jest woda na młyn wszystkiego czego ja od nich staram się wymagać. Oni nie są w stanie się skupić i zapamiętać tego. jeśli ja bym ich miała przez tydzień na praktyce, to jestem w stanie codziennie powtarzać różne rzeczy i to zostaje w głowie. I jeszcze pani powiem, że jak było gimnazjum, to dzieciak o rok starszy, to jest taki progres



jeśli chodzi o zawód, że niech mi pani wierzy, ja w tym roku mam ucznia, który przychodząc na praktykę miał 14 lat. bo w listopadzie miał 15 lat. jak było gimnazjum to oni byli rok starsi i to jest dużo.

### **Z jakimi instytucjami pani współpracuje?**

- ja i szkoła, to nie jest łatwe. Grono nauczycielskie to jest odrębna grupa społeczna od zawsze. oni wszystko wiedzą najlepiej i czasami muszę walczyć o pewne rzeczy. Jeśli uczeń ma opuszczone godziny w szkole, to odrabia je na praktykach. I ja żeby wiedzieć to ile godzin ma uczeń opuszczonych, jak się uczy, to muszę wykonywać parę telefonów, pisać maile, bo pani nie ma czasu mi tego zrobić. Parę alt temu dostawałam co 2 miesiące kartkę o uczniu, teraz to jest utrudnione. To wynika z niechęci wychowawców. I to też powinno się zmienić.

### **Promocja rzemiosła, fryzjerstwo, dostrzega pani potrzebę żeby je promować?**

- nie. to jest wszystko jakoś tak, że nie trzeba promować. Jest to zawód, który był i będzie. bo trzeba mieć to coś w sobie, żeby później w tym zawodzie pracować.

**A współpraca pani z izbą, czy cechem, wymagałaby wzmocnienia w którymś z obszarów?**-nie. jak coś to wykonuję telefon. Nie mam żadnych problemów. **Dziękuję za rozmowę.**

### **Jaką funkcję pełni Pani na co dzień? od jakiego czasu jest pani na stanowisku dyrektora w szkole? W jakich zawodach państwa szkoła branżowa naucza?**

- dyrektorem jestem od 6 lat. wcześniej kierownik kształcenia dydaktycznego. Głównie kształcimy w branży budowlanej i mechanicznej. Jeśli chodzi o budownictwo, to głównie monter zawodowy, roboty wykończeniowe w budownictwie. Murarz, tynkarz, hydraulik, betoniarz, zbrojarz ale to 1-2 osoby. Dekarz, monter konstrukcji budowlanych, stolarz ale tam nie ma naboru od lat, cieśla. Od lat generalnie, pracuję tu od 20 lat i my kształcimy ale to jest 1-2 osoby więc nie kształcimy. Generalnie są to zawody niszowe, poszukiwane.

### **Jakimi zawodami jest największe zainteresowania?**

- monter zawodowy i wykończenie w budownictwie.

### **Jakie kompetencje wśród uczniów są najbardziej pożądane w szkole branżowej, który ma również praktyki? Czego pracodawcy oczekują?**

- ja mogę się domyślać ale tak naprawdę to nie wiem. zaangażowanie, pracowitość, zainteresowanie zawodem. Ale też trudno wymagać od 14 letniego chłopaka teraz, żeby nie wiadomo co robi. To dziecko przecież jest. ja mówię tylko o młodocianym pracowniku. Odpowiedzialność, solidność, punktualność.

### **Odnotowuje pani na przestrzeni 2-3 lat wzrost albo spadek zainteresowania szkolnictwem branżowym?**

- u nas poza podwójnym rocznikiem, gdzie był ruch, był nadmiar liczby dzieci na rynku. ale ja generalnie nie obserwuję ruchu w górę. Nawet odrobiny spadku. Jeśli chodzi jeszcze o mechaniczną branżę, to mechanik samochodowych, kierowca mechanik nieszczęsny zawód to jest nowy zawód, operator obrabiarek skrawających, ślusarz, mam zawód z innej beczki to jest sprzedawca. Generalnie zawody mechaniczne mamy zawsze od lat na bardzo dobrym poziomie. Z operatora, też jest duże zainteresowanie. Ślusarz niekoniecznie chcą. Na sprzedawcę też nie ma ruchu

### **A szkoła rozumie promuje te zawody?**

- tak, ja jestem za to odpowiedzialna. 20 lat ją promuję i już nie mam siły, bo to nie ma żadnych efektów. Czy gazeta, czy strona internetowa, czy fb, czy inne kanały, ja po prostu nie mam siły już do tego

### **Upatruje pani tutaj potrzebę, że izba rzemieślnicza mogłaby państwa wspierać?**



- izba to bardzo konserwatywny twór, nie wiem czy wie pani jak izba działa. Nie jest dostosowana do rynku w ogóle. a zwłaszcza zrzeszenie pracodawców, którzy mają chyba 90 lat niedługo. Nie ma żadnej z nimi współpracy, więc nie wiem co mam pani powiedzieć. 15 lat temu jak zaczęłam w to wchodzić sama zwołałam zebranie, gdzie byli pracodawcy zrzeszeni w izbie i to jest jedyne moje doświadczenie jakie przez 20 lat przeżyłam z izbą poza egzaminami na które wysyłam. To nawet nie ja tylko pracodawca. Nie ma żadnej współpracy i ja nawet nie wiem czy ona jest możliwa. Izba w ogóle nie jest chętna do współpracy.

### **Myśli pani, że to wynika z tego, że izba ma swoją szkołę i skupili się na tej szkole?**

- w jakimś stopniu też. izba głównie obstawia mechaników a ja budowlanekę i z tego się cieszę. Ale jak oni nie mieli szkoły to jakoś tego nie odczułam. No nie ma żadnej współpracy. Nie ma pracodawców, którzy chcą przyjmować dzieci, to jest pierwszy problem.

### **Z czego to wynika?**

- może chcą, ale nie ma osób w pracy, które posiadają uprawnienia. I nikt nie chce odpowiadać za młodego człowieka w dzisiejszych czasach. Poza tym finansowy argument też. pracodawca też nie ma korzyści z tego. nikt nie chce tego. Izba z racji ich działań, tak się domyślam, a tą co znam czyli jeszcze nienajlepszą, oni całe życie mieli złą opinię i ja nie wiem czemu ją mieli. Oni by musieli mieć ofertę pracodawców dla mnie, gdzie ja mogę dzieciaki dać. Są skargi na egzaminy w izbie. Pewnie jest problem egzaminacyjny

### **Z czego to wynika?**

- to są ludzie, którzy powinni być na emeryturze. Uważam, że izba powinna wspierać pracodawców. Dzieci mnie pytają gdzie zdajesz i tak dalej. nie ma opieki takiej nad tymi dziećmi. Nie ma spójności, nie ma informacji. Może jakaś strona by się przydała, gdzie będzie jak byk napisane, gdzie egzaminy, kto za nie płaci, gdzie ma się zgłosić, co ma przynieść. I jak to wysłać, czy przynieść. Taka strona krowie na rowie, bo nie oszukujemy się to są dzieci w szkole branżowej. Rodzice czasami nie mają wykształcenia, to się rzadko zdarza ale się zdarza. Może strona, gdzie pracodawcy będą się ogłaszać. W naszym mieście może 1 góra 2 szkoły współpracują z izbą. A są 2 izby tylko na lubuskie. nie ma promocji żadnej w izbie. poza tym nie ma nauczycieli zawodu

### **A z czego to wynika?**

- jeśli ja szukam zawodowców, jeśli on zarabia tak teraz strzelam co najmniej 5tys na rękę, jak ja mu zapłacę nie wiem czy 3 dostanie w ogóle to o czym my rozmawiamy. I do tego ma przygotowanie do egzaminów, lekcje, dzieci o zróżnicowanym poziomie zainteresowania zawodem, a pani go ma wyuczyć, to kto go będzie uczył. Do tego dostaje 6 książek, 6 planów, rozkładów. I jak pani o tym słyszy to już by pani nie chciała uczyć i nikt nie chce uczyć. Do tego jeszcze niektóre szkoły mają jakieś tam zaplecze ale są szkoły, które mają tylko tablicę. Izba gdyby znajdowała do tych zawodów, wspierała to kształcenie w szkole, bo ja mówię teraz o teoretycznym, bo wiadomo, że na praktycznym idzie na praktykę.

### **Czy państwo jako dyrektorzy szkół mają wpływ na to kształcenie zawodowe, branżowe?**

- nie. piszemy, mówimy ale nie mamy na to wpływu. poza tym krąży cały czas opinia, że szkoły zawodowe są takie a nie inne. że te dzieci nie wiem są biedne, głupie. Branżowa jest traktowana jako dno niestety. I też rodzice mają pretensje często do pracodawców i są bardzo roszczeniowi.

### **Gdyby izba współpracowała ściśle ze szkołą i pojawiała by się też na takich zebraniach, żeby też edukować rodziców?**

- oczywiście, że tak. powinno tak być.



**Na jakim stanowisku pracuje pan na co dzień? jakie są pana obowiązki związane z nauczaniem, z działaniem centrum praktycznej nauki zawodu?**

- dyrektor centrum kształcenia zawodowego ustawicznego w Sudachowie. Jest to zespół szkół, który skupia 2 szkoły, technikum oraz szkoła branżowa I stopnia. W przypadku technikum 2 grupy zawodów czyli typowo nowoczesne technologie jak informatyk, programista, mechatronik. I grupa ekonomicznych czyli logistyk, ekonomista. Usługowe czyli technik hotelarstwa, żywienia i usług gastronomicznych. Branżowe mamy 2 zawody gdzie zajęcia są prowadzone w szkole i teoretycznie i praktycznie to elektryk i kucharz. Oraz z rzemiosłem, gdzie kształcimy teoretycznie młodocianych pracowników. i tu w zależności o zapotrzebowania rynku pracy i możliwości rzemiosła, lokalnych firm. Fryzjerzy, sprzedawcy, mechanicy samochodowi. Elektromechanicy, piekarze, cukiernicy, dekarze, blacharze. Zdarzył się kominiarz, szewc ale to rzadko. fotograf się zdarza, też krawiec.

**Jakieś kierunki szczególnie się wybijają w ostatnich 2-3 latach?**

- technikum to logistyk króluje i informatyk. Mechatronik to jest duże zainteresowanie rynku pracy ale gorzej z młodzieżą, bo to trudny zawód i nie chcą się uczyć. Też technik informatyk. To są trudne zawody.

**Dostrzega pan tendencję, że postrzeganie szkoły przed kiedyś szkołą zawodową, teraz branżową też wpłynęło, że ludzie chętniej uczą się zawodu w szkołach branżowych?**

- nie miało to wpływu. jest stygmatyzacja, taka nawet medialna. Osoby odpowiedzialne za edukację, czy pani słyszy, jeśli mówimy o maturach, że zdaje się maturę w technikum?

**Nie.**

- licealiści przystępują do matury.

**A szkoła techniczna umożliwia nauczanie dwutorowo.**

- tak. i dzisiaj technikum jest dużo trudniejszą szkołą niż liceum. I od kilku lat mamy taką sytuację, że uczeń, który nie radzi sobie w technikum idzie do liceum. Ale na poziomie szkoły podstawowej nikt tego nie wyjaśnia młodzieży, że jeżeli dobrze się uczysz, masz zacięcie techniczne czy lubisz matematykę, fizykę, to idź do technikum. Nawet później inżynier, po technikum zupełnie inaczej wygląda jego studiowanie niż po liceum. I teraz jak mieliśmy równoległe 2 klasy po gimnazjum i szkole podstawowej, to wyraźnie widać tą niedojrzałość uczniów po szkole podstawowej niestety. Niedojrzali są emocjonalni niestety.

**Dostrzega pan, że przystąpienie do egzaminów czeladniczych i mistrzowskich cieszy się dużym zainteresowaniem? Młodzi ludzie chętnie sięgają?**

- u nas 100% przystępuje. Egzamin czeladniczy jest chyba dużo łatwiejszy dla ucznia niż egzamin w OKE. Egzamin OKE nie podoba mi się podoba. czeladniczy jest przystępniejszy. Osoby, które nie są zrzeszone w cechu nie chcą wysłać cechu na egzamin i przystępują do egzaminów w OKE. To widać na przykładzie fryzjera, że w OKE rzadko kto zdaje a w przypadku czeladniczego to jest 100%.

**Jakie pana zdaniem są najbardziej pożądane cechy przez przyszłych albo obecnych pracodawców u młodych ludzi?**





- robiliśmy takie badania. Ankietowałem pracodawców i na 1 miejscu są kompetencje miękkie. Czyli odpowiednia postawa, znajomości języków, umiejętność uczenia się, przystosowanie się do środowiska. Później dopiero kompetencje czysto zawodowe. Uczeń, który potrafi się szybko przebranżowić, przekwalifikować jest pożądanym na rynku. i praca w zespole.

#### **A czy w jakimś procencie absolwenci pańskiej szkoły wyjeżdżają?**

- wyjeżdżają duże grupy. Bo spotykam ich i rozmawiamy.

#### **Myśląc o tych młodych pracownikach, czy dostrzega pan atuty, zalety obecnych uczniów i młodych pracowników, jeżeli chodzi o te osoby, które kształcą się w rzemiośle i w szkołach technicznych?**

- myślę, że absolwenci szkół technicznych są bardziej świadomi swojego stanu wiedzy, posiadania i potrafią łatwiej się przystosować do zmieniającego się świata, łatwiej przekwalifikować. Nasi absolwenci bardzo fajnie odnajdują się na rynku pracy. i na uczelniach i w pracy.

#### **Dostrzega pan takie obszary, nad którymi młodzi obecni, powinni popracować, żeby byli bardziej atrakcyjni jeśli wychodzą ze szkoły na rynek pracy?**

- pakiety biurowe, programowanie, takie rzeczy. Oni fb, gry to super. Ale elementy praktyczne, które mogłyby w pracy wykorzystane to już gorzej.

#### **Z czego to wynika?**

- takie to jest, bo młody człowiek dzisiaj chce mieć wszystko na już. i jemu się wydaje, że jeżeli ktoś przychodzi później, to mają pretensje, że nie nauczyli się zawodu. a to wymaga czasu i zaangażowania. A młodzi ludzie chcą dzisiaj mieć wszystko od razu. Kwestia języków też, chociaż angielski to najmniejszy problem, bo młodzi sobie dobrze radzą. I tutaj też społeczne aspekty, coraz więcej młodych nie radzi sobie z lękami na przykład

#### **A to wynika z nauczania zdalnego?**

- jak trafiły do mnie pierwsze klasy, to zapytałem ich o różne rzeczy. Ja byłem pewien, że im przeszkadzał brak kontaktu z rówieśnikami, z ludźmi. A im nie. tym byłem zaskoczony. Oni dzisiaj siedzą przed komputerem w swoim pokoju. I tam toczy się ich świat. rodzice nie są w stanie powiedzieć co ich dziecko robi. Widzę, że problemy psychiczne pogłębiają się u młodzieży. Takie samowykluczenie.

#### **Czy pana zdaniem rzemiosło będzie się rozwijać na przestrzeni następnych lat? czy brakuje promocji tego obszaru?**

- jeśli chodzi o rzemiosło, to muszę powiedzieć, że ja mam najwięcej klas rzemieślniczych ze wszystkich szkół w naszym województwie. To coś o tym świadczy

#### **Promowałby pan bardziej to rzemiosło? Żeby mieć może pomoc bardziej z izby, żebyście mogli się bardziej reklamować, tworzyć większy nacisk, że ta promocja powinna być jeszcze większa niż jest?**

- mi się tu dobrze z izbą pracuje. można to uznać jako wzorcowe, ścisła współpraca. Ja też pomagam cechowi, użyczam im sal na zebrania. Jesteśmy na bieżąco z materiałami i wzajemnie się wspieramy. Targi edukacyjne, festiwal zawodów, zawsze są u nas w szkole. I rzemieślnicy są na tych targach i się wystawiają.



**Jakie pełni pan stanowisko na co dzień? Za jakie rzeczy jest pan odpowiedzialny w izbie? jak to wygląda z perspektywy też pana, czyli czym się pan zajmuje, za co pan odpowiada?**

- zajmuję się całokształtem pracy izby zgodnie ze statutem izby na zewnątrz. Czyli wszystkim co się dzieje w izbie w szkole, to odpowiada za to u nas prezes izby.

**Jakich ma pan pracowników? ile osób zajmuje się sprawami szkolnictwa?**

- jest dyrektor szkoły pod którego podlegają pracownicy administracyjni szkoły i wszyscy nauczyciele, pedagodzy, którzy uczą w szkołach. W izbie mamy też działy, czyli dział oświaty, który podlega dyrektorowi, pan dyrektor pode mnie ale pod dział oświaty podlega pod dyrektorów z kolei w strukturze organizacyjnej. Następnie są dyrektorzy, jest dyrektor ds. informatycznych, administracyjnych, do spraw kadrowych i organizacyjnych.

**Skąd pomysł na to żebyście jako izba prowadzili swoją własną szkołę? Z czego to wynikało?**

- to, że izby nie mają swoich szkół to jest źle. My uważamy, że kształcenie w różnych zawodach powinno się odbywać u fachowców. Jeśli jest szkoła leśników w Polsce, to nie kształci kto inny leśników jak tylko szkoła leśników. Jeśli szkoła policjantów, to nie kształci ich kto inny jak stolarz, murarz, piekarz, tylko jest szkoła policjantów. Itd. i w związku z tym jeśli rzemiosło zajmuje się branżami, to powinno to podlegać to pod jedno ministerstwo np. gospodarki a nie rozrzucone po ministerstwach bo to jest bez sensu. Gdyby to było w jednym ministerstwie to byśmy wiedzieli, że w rękach gospodarki no jest cała gospodarka. A gospodarka to jest rzemieślnik, pracownik wykształcony w danym fachu. I to się wzięło stąd, że tak to powinno być usystematyzowane. Wynika to z czystej logiki i czystego pragmatyzmu

**Czyli uczą się od najlepszych od fachowców.**

- dokładnie.

**Od jak dawna posiadają placówkę? I na przestrzeni lat, które kierunki cieszą się u państwa największym zainteresowaniem? I z drugiej strony, czy zaobserwował pan w ciągu ostatnich kilku lat niechęć albo niezainteresowanie zawodami rzemieślniczymi, w których uczniowie już się nie chcą kształcić?**

- szczególnie monter zabudowy i wykończeniowy w budownictwie jest kierunkiem chętnym, betoniarz, zbrojarz, monter instalacji budowlanych, murarz, tynkarz, monter sieci instalacji sanitarnych. Elektromechanik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, blacharz, elektryk, cieśla, cukiernik, dekarz, brukarz, drukarze, fryzjerzy, piekarz, stolarz, ślusarz i tapicer to są między innymi główne zawody, że młodzież się do nich garnie. Gorzej mamy z zawodami tymi, że wolą się kształcić w cieple taki elektryk do sieci na zewnątrz, to już nie za bardzo.

**Wygoda?**

- może tak, bo to pogoda, niepogoda, to są mniej obsadzone. Może ta młodzież teraz jest delikatniejsza teraz.

**Państwo mają specjalizację, profil szkoły, że jesteście szkołą techniczną?**

- my jesteśmy szkołą branżową I stopnia. Po starym zawodówka. Potem mamy ogólnokształcące, bo ci co kończą zawodówkę, to praktycznie wszyscy idą na wieczorowe do ogólniaka naszego, żeby mieć średnie wykształcenie. I mamy zakład dokształcania zawodowego, który też daje egzamin.

**Jest zainteresowanie przystąpieniem do egzaminów czeladniczych i mistrzowskich?**

- młodzież muszą powiedzieć, że chce robić średnie wykształcenie. Ale jeśli po 3 latach od ZSZ to 6 lat musi mieć na mistrza, to no chętnie młodzież przychodzi bo podnosi swoje kwalifikacje do mistrza. A



to już warto, bo mistrz, który skończy również pedagogiczne u nas, to taki mistrz może brać uczniów i uczyć następnego pokolenia. I jeszcze mają płacone za to jak przez te 3 lata później wyszkolą ucznia.

**Jakie są u państwa w lubuskim, czy w Zielonej Górze najbardziej pożądane kompetencje, umiejętności zawodowe takich przyszłych pracowników lub osób które się szkolą, uczą się u pracodawców?**

- punktualność, systematyczność, dostosowanie się do grafiku pracy, dyspozycyjność.

**Jakie są mocne strony tych uczniów, którzy się kształcą? A jakich kompetencji miękkich może takim osobom brakować?**

- ja obserwuję niechęć. Tak jakby siły woli im brakowało. Kiedyś ta młodzież była bardziej harda, bardziej wytrzymała, nie bali się niczego.

**Jakie są prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła, jeśli chodzi o te zawody w których państwo kształcicie? Przed rzemiosłem w perspektywie do 5 lat istnieje możliwość rozwoju i tego, że te zawody będą bardziej poszukiwane?**

- jeżeli w tych zawodach, w których rzemiosło kształci będzie uzasadnione to ekonomicznie to będzie właściwa droga.

**Jak ocenia pan współpracę z pracodawcami jeśli chodzi o szkoły zawodowe? Jest trudność w znalezieniu tych pracodawców, którzy będą szkolić tych przyszłych pracowników?**

- nie mamy problemu żadnego. Powiedziałbym, że mamy jeszcze wolne moce, wolne miejsca w granicach nawet 30%. Pracodawcy przyjęliby jeszcze więcej tych uczniów na praktykę ale tych uczniów nie ma.

**Czy rzemiosło w Zielonej Górze cieszy się u państwa prestiżem? Docenia się to, że państwo działają, współpracują z innymi? czy jednak jest trend, że od tego rzemiosła się odeszło i nie jest na 1 miejscu?**

- to zależy jak się pracuje. w naszym wydaniu kiedyś też była tylko izba rzemieślnicza i koniec. dopiero potem żeśmy to rozszerzyli o ZSZ, ogólniak, o pedagogiczne wykształcenia, i to ma sens. Nie zamykamy się we własnym sosie, tylko funkcjonujemy w wojewódzkich radach dialogu społecznego, rynku pracy i innych gremiach, które widza, że rzemiosło funkcjonuje, że izba jest. jeśli izby zamykają się tylko na siebie, tylko szkolenie i nadawanie tytułów to tego nie widać. Ja zapraszam do nas wszystkie gremia polityczno- społeczne i mamy spotkania takie kilka razy w roku. Robiliśmy wręczania najlepszym uczniom ZSZ w takim ładnym miejscu, zapraszaliśmy rodziców, szkolących i ucznia, który dostawał ładny dyplom. I to też miało swój oddźwięk, że doceniamy jego wysiłek.

**Współpracujecie państwo z innymi izbami?**

-tak. jesteśmy zrzeszeni, wielu z nas jest członkami zarządu rzemiosła polskiego w Warszawie.

**Czy w najbliższym czasie mają państwo wytyczone cele, gdzie można wprowadzić zmiany, zmodernizować obszary kształcenia dualnego?**

- cudownie by było żeby kształcenie zawodowe podlegało pod gospodarkę narodową.

**Jak Covid, pandemia wpłynęła na działania państwa izby, państwa projekty? i też kształcenie?**

- niektóre firmy mówią, że fajnie bo dostali środki z tarczy. Ale niektóre firmy narzekają, bo raz dostali a teraz muszą tylko masę papierów wypełniać. Z jednej strony niektórzy mówią, że nie ma problemu a inni mówią, że mają. jasna sprawa, że gospodarka na ten moment się nie rozwija

**Państwo jako izba też odczuwacie to?**

- nasi rzemieślnicy odczuwają



**Czy na chwilę obecną czegoś panu brakuje? Są takie obszary, które należy zmienić, poddać dyskusji jeśli chodzi o kształcenie rzemieślnicze, zawodowe?**

- oczywiście, najpierw gospodarka, potem polityka. Powinno być więcej wsparcia dla firm, dla funkcjonowania rzemiosła a nie, że tylko mówienie i nic z tego nie wychodzi.

**A czy są jakieś dla państwa obszary nieznane, które należałoby zbadać?**

- więcej rozpropagować nasze szkolnictwo w jakiejś nie wiem, broszurach czy internecie.

**Dziękuję za rozmowę.**