

Raport końcowy z badań wśród pracodawców

ROZWÓJ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POWIECIE KALISKIM

POWR.02.20.00-00-0025/19

Spis treści

Wstęp	2
Charakterystyka badanej grupy	7
Analiza otrzymanych wyników - pracodawcy	9
Ocena lokalnego rynku pracy.....	9
Atrakcyjność kaliskiego rynku pracy.....	11
Szkolenie uczniów – przyuczenie do zawodu.....	12
Komunikacja szkoły z przedsiębiorcami – ocena	14
Przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy	15
Potrzeby kadrowe	16
Cechy idealnego absolwenta.....	17
Oczekiwania współczesnego ucznia szkoły branżowej.....	18
Szkolnictwo zawodowe w regionie i zmiany jakie należy wprowadzić.....	20
Przykłady zmian dotyczących szkolnictwa zawodowego	21
Wnioski	24

Wstęp

Celem projektu było złożenie sześciu stanowisk w zakresie polityki rynku pracy oraz dostosowania do jego potrzeb systemów edukacji i szkolenia zgłaszanych przez przedstawicieli partnerów społecznych na forach instytucji dialogu społecznego, opracowanych na podstawie badań przeprowadzonych z przedsiębiorcami oraz z uczniami, absolwentami i kadrami szkół zawodowych na terenie powiatu kaliskiego i miasta na prawach powiatu Kalisza w terminie 01.06.2020-31.08.2021(KD6).

Działania projektowe z pewnością wpłyną na poprawę sytuacji na rynku pracy. Dzięki opracowaniu kompleksowej diagnozy rynku pracy powiatu kaliskiego i Kalisza oraz przygotowanie rekomendacji koniecznych do wdrożenia działań. Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły na sformułowanie wniosków, pomocne w dopasowaniu funkcjonowania podmiotów życia gospodarczego na terenie Kalisza i powiatu kaliskiego tak, aby odpowiednio wykorzystać lokalne zasoby i kapitały na rzecz rozwoju gospodarczego, a co za tym idzie polepszenia sytuacji ekonomiczno-finansowej mieszkańców.

Od lat Izba Rzemieśnicza wskazuje problem, jakim jest spadek zainteresowania edukacją zawodową, co w obliczu raportów dotyczących zawodów deficytowych, których znaczna część to zawody rzemieśnicze (duży deficyt w 2019-betoniarze, zbrojarze, cieśle, stolarze budowlani, masarze, przetwórcy ryb, spawacze, deficyt w 2019-brukarze, dekarze, blacharze budowlani, kamieniarze, murarze, tynkarze, ślusarze, tapiczerzy-barometrzwodow.pl).

Jedną z przyczyn braku wykwalifikowanych kadr poszukiwanych przez pracodawców, jest duży odsetek absolwentów kończących szkoły zawodowe bez uprawnień do wykonywania wyuczonego zawodu. W roku szkolnym 2016/2017 w Wielkopolsce szkoły zasadnicze zawodowe ukończyło 6582 absolwentów, z czego ponad 61% nie posiadało takich uprawnień, a wśród 10307 absolwentów techników aż 37%(barometrzwodow.pl). Ta sytuacja ma negatywny wpływ na rynek pracy szczególnie, że występuje w zawodach poszukiwanych przez pracodawców. Jak pokazuje badanie Barometr zawodów wiele szkół kształci w sposób nie odpowiadający standardom oczekiwanym na rynku, w zakresie tak kwalifikacji jak umiejętności.

Badania pozwoliły na zaproponowanie rekomendacji w takich obszarach problematycznych, jak:

- 1) **ZMIANY DEMOGRAFICZNE** - ich skutki będą odczuwalne we wszystkich branżach, a szczególnie w zawodach coraz mniej popularnych. Jedną z konsekwencji tych zmian jest wzrost średniego wieku pracowników w wybranych zawodach co przy braku młodych pracowników skutkuje brakiem zastępowalności pokoleniowej danych profesji. W Wielkopolsce do takich zawodów należą: murarze, piekarze, cukiernicy, krawcy, dekarze, ślusarze, stolarze meblowi, masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb (barometrzwodow.pl)
- 2) **KONDYCJA I RODZAJ WIELKOPOLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW** - województwo wielkopolskie znajduje się na trzecim miejscu pod względem liczby prywatnych podmiotów gosp. Zarejestrowanych w rejestrze REGON. Najczęściej prowadziły one działalność w branżach: handel hurtowy i detaliczny, budownictwo, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz przetwórstwo przemysłowe (dane BDL GUS). Wielkopolska jest regionem wysoko rozwiniętym przemysłowo, co przejawia się znacznym udziałem w produkcji krajowej w wielu obszarach: produkcja mebli (32% produkcji krajowej), produkcji napojów (28% prod.kr.), produkcji wyrobów tekstylnych (22% prod.kr.), produkcji urządzeń elektrycznych (21% prod.kr.)(Atrakcyjność inwestycyjna regionów 2017, SGH). Wiodący eksport towarów to wyroby z branży maszynowej (motoryzacyjnej), meble, artykuły z drewna i pochodne, artykuły spożywcze oraz produkty chemiczne.

Mimo że znane są obszary inwestycyjne charakterystyczne dla Wielkopolski oraz jej inwestycyjność w porównaniu do innych województw jest wysoka, w wielu powiatach nadal jest bardzo wysoki odsetek osób bezrobotnych.
- 3) **ROZWÓJ GOSPODARCZY I ATRAKCYJNOŚĆ REGIONU** - dynamiczny rozwój regionu determinują braki kadrowe w wielu branżach, które w konsekwencji mogą hamująco wpływać na ich wyniki ekonomiczne. Mimo mniejszej niż przed rokiem (barometrzwodow.pl Raport 2019 dla Wielkopolski) liczby ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców do Urzędu Pracy, problem z zatrudnieniem fachowców ma sektor budowlany, meblowy, transportowy i przetwórczy.
- 4) **NIEDOSTOSOWANIE OFERTY EDUKACYJNEJ DO POTRZEB RYNKU** - większości wielkopolskich powiatów brakowało będzie dobrze wykwalifikowanych pracowników usług z przygotowaniem zawodowo, takich jak: kucharze, piekarze, cukiernicy, masarze, również krawcy i pracownicy produkcji odzieży oraz tapicerzy a także fryzjerzy i kosmetyczki. Jak wskazuje doświadczenie Izby Rzemieślniczej, w wielu powiatach nie brakuje osób wykształconych w tych zawodowo, niemniej jednak przeszkodą w podjęciu zatrudnienia jest np. brak odpowiednich

kwalifikacji lub umiejętności koniecznych do fachowego wykonywania danego zawodu. Od potencjalnych pracowników z wykształceniem zawodowym pracodawcy często wymagają także doświadczenia i praktycznych umiejętności, ale także znajomości nowoczesnych technologii.

- 5) **NIEATRAKCYJNOŚĆ OFERTY EDUKACYJNEJ W OBSZARZE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO** - nieatrakcyjność oferty wpływa na niechęć młodzieży do podjęcia nauki w szkołach zawodowych lub niechęci do podjęcia zatrudnienia w już wyuczonym zawodzie, a także do stałego podnoszenia kwalifikacji. Izba Rzemieślnicza widzi problem w braku doradztwa zawodowego dla młodzieży w odniesieniu do trafności wyboru szkoły średniej i wpływu tej decyzji na karierę zaw. Występuje duża potrzeba finansowania szkoleń zawodowych, zwłaszcza w przypadku takich profesji, dla których podjęcie zatrudnienia wiąże się z koniecznością posiadania uprawnień bądź ich aktualizacji. Pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników wiedzy, kompetencji i zaangażowania w powierzone zadania. Niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy przy niedostatecznej informacji na temat sytuacji na rynku pracy oraz nieskutecznym doradztwie zawodowym kierowanym do uczniów powinny spotkać się ze zdecydowanymi działaniami organów prowadzących szkoły, publicznych służb zatrudnienia, a także zrzeszeń i związków pracodawców. Oferta edukacyjna powinna podlegać modyfikacjom wynikającym z analizy zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje i umiejętności potencjalnych pracowników. Zarówno popyt jak i podaż absolwentów wg określonych zawodów powinny podlegać stałemu monitoringowi i ocenie przez PUP oraz być wykorzystywane przez dyrekcje i organy prowadzące szkół, powiatową radę zatrudnienia do kształtowania oferty edukacyjnej zgodnej z potrzebami rynkowymi. Uczniowie i absolwenci (jak też ich rodzice) powinni mieć szeroki dostęp do wiedzy na temat potrzeb pracodawców i sytuacji na lokalnym r.pr. Ponadto wymagane jest skuteczne i kompleksowe doradztwo zawodowe (proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów). Wyraźny spadek zainteresowania szkołami zawodowymi oraz spadek liczby absolwentów szkół zawodowych w ostatnich latach wymagają działań w zakresie podniesienia atrakcyjności kształcenia zawodowego poprzez promocję szkolnictwa i przekazywania informacji o zawodach i potrzebach rynku pracy.

Na chwilę obecną brak aktualnych danych oraz raportów, które potwierdzają istnienie tych problemów oraz ich intensywność na obszarze powiatu kaliskiego oraz które mogą pomóc w wypracowaniu stanowisk i rekomendacji w zakresie polityki rynku pracy a także dostosowania do jego potrzeb systemów edukacji i szkolenia do Powiatowej Rady Rynku Pracy utrudnia podjęcie efektywnych działań w zakresie niwelowania ww. problemów.

Realizacja celu projektowego wpłynie na zwiększenie wpływu Izby Rzemieśniczej jako partnera społecznego na przygotowanie i prowadzenie kształcenia zawodowego w regionie, pozna lokalne warunki i trendy, które zostaną uwzględnione w stanowiskach na podstawie wiedzy uzyskanej w badaniach pracodawców, pracowników szkół zawodowych, uczniów i absolwentów metodą indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz grupowych wywiadów zogniskowanych.

Uczestnikami indywidualnymi projektu, którzy wezmą udział w prezentacji wyników badania będą członkowie Rady Izby Rzemieśniczej. W skład Rady Izby wchodzi 14 członków - mężczyzn. Niski udział kobiet w aktywności Izby nie wynika z jej wewnętrznej polityki i jest postrzegany jako problematyczny. Izba Rzemieśnicza chce podjąć działania na rzecz zachęcenia kobiet do aktywności w podmiotach zrzeszających rzemiosło.

Potrzeby:

- ocena potrzeb rynku pracy pod względem atrakcyjności dostępnej w regionie oferty edukacyjnej (przedstawiciele organizacji pracodawców, pracodawcy),
- ocena oczekiwań uczniów i absolwentów pod względem dostosowania oferty edukacyjnej i doradztwa zawodowego do aktualnej sytuacji na rynku pracy,
- ocena aktualności i atrakcyjności kształcenia zawodowego w kontekście aktualnej sytuacji na rynku pracy,
- przygotowanie raportów z poszczególnych etapów badań w celu uporządkowania wiedzy i wyciągnięcia wniosków dla sformułowania stanowisk

Oczekiwania:

- uaktualnienie wiedzy na temat potrzeb rynku pracy, kształcenia zawodowego oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy,
- zaproponowanie rozwiązań i rekomendacji w stanowiskach, które zostaną stworzone w oparciu o wyniki badań założonych w projekcie,
- stworzenie pisemnego raportu, który pomoże Izbie Rzemieśniczej w przyszłych aktywnościach na rzecz polepszania sytuacji na lokalnym rynku pracy w szczególności w zakresie rzemiosła.

Bariery:

- finansowe - brak środków na przeprowadzenie badań,
- „starzenie się” kadry kształcącej i zarządzającej kształceniem zawodowym, która nie ma wiedzy o tym jak przebiega modernizacja zakładów rzemieślniczych, jakie innowacje są wprowadzane na rynek w danym rzemiośle, nie potrafią ocenić i dostosować oferty edukacyjnej do oczekiwań rynku.

Charakterystyka badanej grupy

Badania jakościowe pośród pracodawców miały charakter indywidualnych wywiadów jak i zogniskowanych wywiadów grupowych. Celem zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) było uzyskanie informacji na temat funkcjonowania lokalnego rynku pracy i edukacji zawodowej w odniesieniu do zachodzących zmian demograficznych oraz potrzeb personalnych przedsiębiorstw działających na terenie Kalisza i powiatu kaliskiego. W ramach badań przeprowadzono **5 WYWIADÓW GRUPOWYCH.**

DO UDZIAŁU W BADANIU ZOSTALI ZAPROSZENI AKTYWNI PRACODAWCY Z KALISZA I POWIATU KALISKIEGO, KTÓRZY SĄ SPOŁECZNIE LUB ZAWODOWO ZAANGAŻOWANI W EDUKACJĘ MŁODZIEŻY.

Uczestnicy badania zostali wybrani spośród osób, które prowadzą działalność gospodarczą przez okres nie krótszy niż 10 lat oraz posiadają doświadczenie w praktycznym nauczaniu zawodu. Pracodawcy zostali losowo podzieleni na pięć grup. Wśród nich znaleźli się przedstawiciele różnych branż, przy czym największą reprezentację miała szeroko pojęta branża budowlana, branża gastronomiczna oraz branża kosmetyczno-fryzjerska.

Zaletą zogniskowanych wywiadów grupowych jest stosunkowo niedługi czas pozyskiwania informacji oraz możliwość obserwacji respondentów, ich postaw oraz występujących między nimi interakcji. Wątki i zagadnienia poruszone w trakcie badania, które wymagały dodatkowej analizy zostały pogłębione w trakcie indywidualnych wywiadów z pracodawcami (IDI). Uzupełnieniem wcześniejszych wywiadów grupowych z pracodawcami z terenu powiatu kaliskiego oraz pogłębienie wiedzy z zakresu głównej tematyki badań były wywiady indywidualne. Dzięki możliwości rozmowy indywidualnej wskazano ogólny obraz sytuacji na rynku kaliskim w odniesieniu do relacji szkoła-uczeń-pracodawca oraz warunków funkcjonowania wspomnianych podmiotów uległ znacznemu doprecyzowaniu.

Osobami badanymi byli przedsiębiorcy prowadzący własne firmą w okresie dłuższym niż 10 lat. Celowo wybrane zostały takie osoby, ponieważ ich doświadczenie na lokalnym rynku ugruntowane jest wieloletnim funkcjonowaniem w zmieniającym się środowisku biznesowym i prawnym. Ponieważ część pytań dotyczyła kooperacji z podmiotami edukacyjnymi i kształceniem młodzieży dlatego przedsiębiorcy zakwalifikowani do badania musieli również wykazać się doświadczeniem w prowadzeniu praktyk dla uczniów szkół technicznych. Wybrani pracodawcy świadczyli usługi w różnych branżach. Najczęściej powtarzające się to: branża budowlana, branża gastronomiczna, branża usług fryzjerskich oraz branża elektryczna i elektroniczna.

Analiza otrzymanych wyników - pracodawcy

/ Ocena lokalnego rynku pracy /

Na pytanie dotyczące lokalnego rynku pracy z perspektywy pracodawcy większość przedsiębiorców odpowiedziała, że jest atrakcyjny a wpływ na to ma między innymi w miarę dobra koniunktura gospodarcza. Pracodawca nr 5 odniósł się szerzej i wskazał, że rynek kaliski to:

bardzo dobry rynek jeśli chodzi o pracę, gdyż przemysł i przedsiębiorczość zawsze była w Wielkopolsce mocno rozwinięte.

Według niego pracownicy są bardziej rzetelni i słowni niż w innych regionach Polski, gdzie również miał okazję prowadzić swój biznes. Młodzież wiejska jest nauczona ciężkiej i wydajnej pracy dlatego łatwiej ich nauczyć pewnych czynności ponieważ mają one:

podstawy wyniesione z domu i z tego względu pracownicy ze wsi są bardziej zorientowani na wynik.

Jego zdanie podziela Pracodawca nr 16, który uważa, że:

dzieci z gospodarstw wiejskich są lepsze i nie zniechęcają się do żadnych prac, natomiast dzieci z miasta nie są nauczone pracowitości.

Zwraca również uwagę, że to również na nim jako pracodawcy spoczywa obowiązek uczenia ich rzetelności i punktualności. Sam zatrudnia 9 uczniów i nie narzeka na brak pracy.

W nieco odmiennym tonie brzmią oceny innych przedsiębiorców. Należy jednak zauważyć, że specyfika ich przedsiębiorstw jest bardziej specjalistyczna stąd też ich potrzeby są bardziej sprecyzowane.

Pracodawca nr 4 uważa, że:

aktualnie mamy czas pracownika, a niski poziom bezrobocia pozwala pracownikom dyktować warunki pracy.

Jest to jeden z elementów, który wpływa na brak wysoko wykwalifikowanych pracowników, których właśnie na rynku brakuje. Jego słowa potwierdza Pracodawca nr 23, który twierdzi, że:

mimo wielokrotnych prób poszukiwania nie może znaleźć pracownika, który pracowałby na warsztacie.

Według niego:

większość osób nie jest przygotowana do wykonywania tej pracy i nie radzi sobie.

Wracając do opinii pracodawcy nr 5 rejon Wielkopolski

jest jednym z najbardziej rozwijających się w kraju, a zasługą tego jest wielkopolska gospodarność.

W ocenie respondentów ze wszystkich grup lokalny rynek pracy to dobry rynek, gdzie nie brakuje pracy i możliwości do zarobkowania ale brakuje pracowników. Ich zdaniem jeśli ktoś chce pracować to z pewnością znajdzie pracę. Obecna sytuacja gospodarcza powoduje, że w negocjacjach o warunki pracy mocniejszą stroną jest pracownik, a pracodawca zmuszony jest zaakceptować jego żądania. O ile jeszcze kilka, kilkanaście lat temu nie było problemu czy to z pracownikami czy z uczniami chętnymi na praktyki to aktualnie sytuacja jest całkowicie odmienna. W grupie trzeciej padło stwierdzenie, że:

trudne jest pozyskanie pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i doświadczeniem.

Młodzież nie garnie się do nauki zawodu, nie mają w tym kierunku żadnych zainteresowań co skutkuje tym, że na rynku pracy występują braki wykwalifikowanej siły roboczej.

Problem braku pracowników występuje praktycznie w każdej branży i jest to poważny problem. Młodzież podchodzi do pracy *zupełnie na luzie* i nie angażuje się w nią tak jak tego oczekują pracodawcy. Na rynku nie ma fachowców a w opinii jednego z pracodawców będzie jeszcze gorzej bo rynek z roku na rok jest trudniejszy. Coraz trudniej o jakiegokolwiek pracownika, a dobry to marzenie wielu przedsiębiorców. Wśród odpowiedzi na pytanie o lokalny rynek pracy w grupie czwartej padło nawet stwierdzenie, że:

nie ma ludzi do pracy, nikt już nie chce pracować, a młodzi tylko patrzą, żeby zarobić a się nie narobić.

Obecnie rynek pracy należy do pracownika, ale istnieje duże prawdopodobieństwo, że już niedługo to się zmieni i wiele osób będzie miało problem. Obecnie sytuację ratują pracownicy z zagranicy, ale to nie jest dobre rozwiązanie na dłuższą metę. Ciekawa dyskusja wywiązała się w grupie piątej, gdzie zauważono, że:

w okresie przed pandemią był bardzo duży problem znaleźć fachowca, a obecnie w czasie pandemii jest już łatwiej.

Wynika to z tego, że dużo osób zostało zwolnionych z pracy. Teraz szukają jakiegokolwiek pracy zarobkowej i często godzą się na stawki niższe niż przed pandemią. Nie jest tak jednak we wszystkich branżach ponieważ w branży fryzjerskiej ci, którzy zostali zwolnieni (a mają swoich klientów) przyjmują ich w domu.

/ Atrakcyjność kaliskiego rynku pracy /

Na atrakcyjność kaliskiego rynku pracy dla absolwentów szkół branżowych zasadniczy wpływ ma kilka czynników. W opinii pracodawcy nr 7 jednym z nich jest bliskość dużych firm, które nieustannie potrzebują pracowników. I to zarówno do prostych i nie wymagających większych umiejętności zadań jak też do zadań bardziej skomplikowanych, które wymagają zaawansowanej i ugruntowanej wiedzy. Jego zdaniem ważne jest również to, że w Kaliszu jest uczelnia wyższa, która umożliwia dalsze kształcenie osób, które chcą się dalej uczyć i rozwijać w tematach technicznych. Jego pogląd podziela zdecydowana większość respondentów – z różnych branż. Wskazują jednak na fakt, iż niezwykle ważne dla absolwentów szkół branżowych jest pasja do tego co chce się w życiu robić. Niestety większość osób takiej pasji nie przejawia. Często wybór szkoły czy zawodu odbywa się przypadkowo lub jest narzucany przez środowisko. Skutkuje to później, jak to określił Pracodawca nr 11

poszukiwaniem swojego miejsca.

Jednakże warunki, jakie proponuje rynek kaliski w postaci ilości przedsiębiorstw poszukujących pracowników na różne stanowiska w różnych branżach oraz oferta szkoleń i ścieżek rozwoju zawodowego jest dla absolwentów niezwykle łatwym ułatwieniem i pomocą w odnalezieniu się na rynku pracy.

Kalisz i okolice, ze względu na swoje usytuowanie geograficzne oraz brak jednej dominującej branży czy gałęzi przemysłu, stanowią bardzo atrakcyjny rynek pracy. Dotyczy to zarówno pracowników, jak też pracodawców. W regionie działają duże zakłady w branży spożywczej, stolarskiej oraz mechanicznej. Każdy z podmiotów na lokalnym rynku pracy ma możliwość dostosowania swoich działań w taki sposób, aby sprawnie na nim funkcjonować.

Grupy pracodawców, z którymi przeprowadzono badania prowadzą swoje przedsiębiorstwa na przestrzeni kilku-, kilkunastu lat i dokładnie obserwują zmiany, które na tym rynku zachodzą. Oceniają je różnie: i pozytywnie, i negatywnie. Ale wspólnie stwierdzają, że każdy młody człowiek, który chce pracować w Kaliszu nie będzie miał większych problemów aby znaleźć pracę, którą polubi. Niestety

w zdecydowanej większości uczniów, który kończy szkołę podstawową nie wie jaki zawód wybrać. Nikt mu w tym nie pomaga a często nawet przeszkadza. Przez nieodpowiednie doradztwo młody człowiek ma błędne wyobrażenie o pracy w danym zawodzie co skutkuje zniechęceniem, absencją na zajęciach, a często też zmianą szkoły – ostatecznie zmianą lub porzuceniem nauki zawodu.

Rynek kaliski nie jest takim samym rynkiem jak Poznań, Wrocław czy Warszawa. Wielkość, prestiż, różnorodność i zarobki są elementami, które przekonują wiele osób do zmiany miejsca zamieszkania i wyprowadzce w poszukiwaniu lepiej płatnej pracy. Ponieważ dysproporcja wynagrodzeń jest duża trudno przedsiębiorcom utrzymać u siebie w zakładzie dobrych pracowników. Nie stać ich finansowo aby zapłacić pracownikowi tyle ile on oczekuje. Pracodawcy są świadomi własnych ograniczeń i chociaż ciężko im się z tym pogodzić to są w stanie zaakceptować taki stan rzeczy.

/ Szkolenie uczniów – przyuczenie do zawodu /

Szkolenie uczniów - w zależności od miejsca edukacji - należy rozpatrywać w dwóch aspektach. Pierwszym miejscem, w którym uczniowie mają możliwość zapoznania się z wiedzą branżową jest niewątpliwie szkoła. Tam też jest czas i miejsce aby poznać podstawy funkcjonowania danego zawodu i jego wybranych aspektów. Drugim miejscem jest zakład pracy, w którym jest okazja aby uczeń wykorzystał swoją wcześniej zdobytą wiedzę, ugruntował ją poprzez praktyczne wykorzystanie oraz ją pogłębił.

Przyuczenia do zawodu to pojęcie o tyle szerokie, że z perspektywy pracodawcy rozpoczyna się od wyboru odpowiedniego kandydata na pracownika. Wielu pracodawców ma świadomość, że aktualny poziom nauczania w szkole nie nadąża za współczesnymi wymaganiami danego zawodu dlatego zanim zatrudni ucznia przeprowadza krótki wywiad aby ustalić czy dany uczeń spełni jego oczekiwania jako pracownik. Najczęściej odbywa się to w formie rozmowy z uczniem oraz jego rodzicami. Jedną z najważniejszych cech jest zaangażowanie.

Kilku pracodawców zanim zatrudni ucznia zaprasza go do siebie w okresie wakacyjnym na dwa, trzy dni, aby mogli się wzajemnie poznać i ocenić czy chcą ze sobą pracować. Uczeń poznaje też specyfikę pracy w danym zawodzie i dzięki temu łatwiej mu zdecydować czy taka praca go faktycznie interesuje. Na pytanie czy taka forma rekrutacji jest dobra pracodawcy, którzy tę metodę stosują (m.in. Pracodawca nr 10 i Pracodawca nr 12), odpowiadają że może nie jest ona najlepsza ale działa! Większość pracodawców podkreśla, że proces nauczania rozpoczyna od zapoznania ucznia ze sprzętem oraz materiałami, na którym będzie pracował oraz zlecaniem mu na początek najprostszych prac. Wielu pracodawców kieruje ucznia pod opiekę majstra lub inżyniera – osoby z ogromnym

doświadczeniem zarówno zawodowym jak i życiowym – aby go uczył i pomagał. Ponieważ w opinii praktycznie wszystkich respondentów nauka szkolna wygląda dziś inaczej niż w czasach kiedy oni do nich uczęszczali, czują się zobowiązani aby być dobrymi nauczycielami dla młodego pokolenia.

Wśród odpowiedzi na pytanie *jak Pan/Pani ocenia przygotowanie uczniów do praktyk* ponad połowa była raczej negatywna. Najczęściej padały sformułowania typu *bardzo słabo* lub *nie są przygotowani*. Pojawiło się też kilka odpowiedzi warunkowych, tzn. takich które łączą predyspozycje uczniów z wybranym zawodem, szkołą i zakładem pracy w których odbywają praktyki. Pracodawca nr 8 uważa, że wynika to z nieprzygotowania samego ucznia, który nie jest świadomy podjętej decyzji o wyborze zawodu co przekłada się na jakość jego pracy a finalnie prowadzi do zmiany zawodu.

Pracodawca nr 23 zwrócił uwagę, że:

kształcenie dotyczy w większości zagadnień teoretycznych i później te osoby (uczniowie) nie potrafią praktycznie swojej wiedzy wykorzystać.

Według niego winny jest system kształcenia ponieważ uniemożliwia uczniom spożytkować praktycznie posiadanej wiedzy w warunkach szkolnych. Ciekawą opinię wyraził Pracodawca nr 1, który stwierdził, iż nie ocenia przygotowania ucznia do zawodu przez szkołę ponieważ uważa, że to on (jako pracodawca) ma przygotować ucznia do zawodu, a szkoła pełni jedynie funkcję pomocniczą.

Chociaż opinia o edukacji szkolnej i ścieżki kształcenia u wybranych pracodawców są różne to jednak wszyscy są zgodni, że nastawienie ucznia do wykonywania zawodu jest sprawą kluczową. Oni mogą jedynie wspierać go w podjętych decyzjach, pomagać mu się rozwijać i motywować w trudnych sytuacjach. Zapotrzebowanie na pracowników jest ogromne. Wszystkie badane osoby są co do tego zgodne. W tej chwili na rynku pracy brakuje każdego zawodu.

Jeśli chodzi o rodzaj poszukiwanych pracowników to najbardziej odczuwalny jest brak wykwalifikowanych fachowców, którzy rozumieją charakter pracy i chcą ją wykonywać. Szczególnie zauważalne jest to w branży krawieckiej, gdzie brak pracowników wynika z braku chętnych do nauki tego zawodu. Z tego też powodu w aktualnie Kaliszu nie ma nawet klasy kształcącej w zawodzie krawiec. Szczególnym przypadkiem jest krawiectwo artystyczne, czyli szycie sukni ślubnych, wieczorowych i wizytowych. W tej pracy nie wystarczy być dobrym fachowcem, trzeba jeszcze mieć zmysł artystyczny i zamiłowanie do tego co się robi. A osób, które mogłyby wykonywać daną pracę praktycznie nie ma. Powodem braku na lokalnym rynku stolarzy jest silny ośrodek meblarski w Kępnie, który przyciąga do siebie praktycznie wszystkich zainteresowanych wykonywaniem tej pracy.

Jeden w przedsiębiorców, świadomy ryzyka braku pracowników a w ostateczności konieczności zamknięcia zakładu zdecydował się na inwestycję w specjalne maszyny i oprogramowanie. Zatrudnił zdolnego grafika i teraz jak sam mówi:

jest w stanie pozyskiwać ludzi kompletnie spoza zawodu, spoza branży i tylko w ten sposób mogą funkcjonować.

Jeśli natomiast chodzi o czas, kiedy pracownicy są najbardziej potrzebni to zapotrzebowanie wynika głównie z rodzaju prowadzonej działalności. I tak przedsiębiorca prowadzący piekarnię stwierdza, że w jego zawodzie w okresie przedświątecznym są potrzebni ludzie – niekoniecznie piekarze – ponieważ jest dużo pracy związanej z krojeniem czy pakowaniem, które „niekoniecznie musi wykonywać wyszkolony zawodowiec”. W branży fryzjerskiej takim okresem jest okres noworoczno-sylwestrowy i jedynym sposobem, aby zapewnić sprawne funkcjonowanie zakładu jest wsparcie byłych uczniów, którzy mogą pomóc w tym trudnym czasie za odpowiednią zapłatą.

/ Komunikacja szkoły z przedsiębiorcami – ocena /

Bardzo ważną rolę w kształceniu młodzieży odgrywa komunikacja pomiędzy ośrodkami kształcenia. Taką opinię wyraża większość pracodawców. W jednym przypadku pracodawca nie potrzebuje takiego kontaktu ponieważ jak sam to określa „jego interesuje szkoła od tego punktu co mu powie uczeń”, a sam miał ucznia, który mimo słabych ocen w szkole był dobrym pracownikiem a inni pracownicy, których szanował tak na niego wpłynęli, że przełożyło się to lepsze oceny i bardziej pozytywną zmianę nastawienia do pracy i nauki. Kilku pracodawców żałuje, ale nie ma żadnego kontaktu ze szkołą przez co trudniej im pomóc uczniowi realizować program nauczania ponieważ brakuje im wiedzy o aktualnie przerabianym materiale. Jednak większość jest ogólnie zadowolona. Pracodawca nr 2 opisuje swój przypadek kiedy ma uczniów z dwóch szkół: jedna branżowa a druga wielobranżowa. W obu przypadkach Panie odpowiedzialne za komunikację

robią wszystko, aby pomagać jak są problemy z tymi dziećmiakami – podkreśla.

Pracodawca nr 23 zauważa, że chociaż raz na jakiś czas przychodzi na wizytację Pani ze szkoły to jednak jej wizyta

srowadza się raczej do tego aby skontrolować czy dany uczeń jest na tych praktykach, czy nie.

Może dlatego aby uniknąć sytuacji kiedy

trafiłby się taki szef, który by mu powiedział; nie chodź, bo mi przeszkadzasz; ja ci to podpiszę co chcesz, a ty uciekaj do domu.

Pracodawca nr 7 zauważa, że:

wizytator z Izby, OHP czy ze szkoły powinien kontrolować czy uczeń rzeczywiście pracuje w zawodzie, czy ma z nim kontakt.

Wielu ankietowanych wystawia pozytywną opinię dla struktur organizacyjnych Izby Rzemieśniczej i Ochotniczych Hufców Pracy. W pierwszym przypadku Pracodawca nr 21 stwierdza, że nigdy nie miał problemów w kontaktach z Izbą, a w sytuacjach kryzysowych zawsze pomogli mi szybko rozwiązać problem. W odniesieniu do OHP kontakt częściej jest inicjowana przez opiekunki z tej organizacji a poziom wsparcia jest również na bardzo wysokim poziomie.

Respondenci są zgodni, aby odbywały się cykliczne, np. raz na pół roku spotkania, na których omawiane byłyby aktualne problemy edukacyjne, ustalany zakres materiału podstawowego oraz tego, który wymaga pogłębienia oraz byłoby miejsce do wypracowania wspólnych rozwiązań. Wielu przedsiębiorców podkreśla fakt dobrej współpracy z organizacjami pozaszkolnymi, tj. Izbą i OHP, które pomagają w organizacji praktyk pod kątem administracyjnym, informują o zmianach i nowych przepisach.

/ Przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy /

Rynek pracy dla absolwenta szkoły branżowej jest stosunkowo przyjazny. Wynika to w głównej mierze z niskiego poziomu bezrobocia oraz zapotrzebowania przedsiębiorstw na pracowników. Jednak przygotowanie absolwentów szkół branżowych wpływa na charakter pracy w danym zawodzie oraz wysokość wynagrodzenia za wykonaną pracę. I nie jest tak – jak zauważa Pracodawca nr 23 – że każdy szybko znajdzie pracę. Według niego

zakres wiedzy przyswajanej w szkole zawodowej dla zawodu elektronika to nawet nie jest minimum wymagane w tej pracy więc uczniowie wyłącznie z tą wiedzą nie mają czego w tym zawodzie szukać.

Dlatego ważne jest – o czym wspomina Pracodawca nr 17 – że chociaż szkoły robią co mogą aby dobrze przygotować swojego absolwenta do wejścia na rynek pracy to powinny słuchać głosu przedsiębiorców, którzy podpowiedzą im jakie są aktualne trendy w danym zawodzie i w jakim kierunku się one rozwijają. Z kolei Pracodawca nr 7 słusznie zauważa, że o ile szkoła raczej dobrze przygotowuje to wiele zależy od zakładu gdzie uczniowie trafią na praktyki. Dlatego tak ważna jest współpraca na linii szkoła – zakład ponieważ obiektem ich wspólnej troski jest de facto uczeń.

Zdania o jakości wykształcenia zawodowego oraz nabytych umiejętności do wykonywania zawodu są wśród przedsiębiorców podzielone, ale większość stwierdza, że ich poziom jest raczej niski. Przedsiębiorca, który prowadzi zakład gastronomiczny zauważa, że w jego ocenie około 40% uczniów jest dobrze przygotowanych. Z kolei właścicielka salonu fryzjerskiego stwierdza, że tylko te osoby, które faktycznie są zainteresowane zawodem i są zaangażowane mogą szybko się nauczyć i doszkolić jeśli są obszary w ich edukacji które wymagają uzupełnienia. Niestety takich osób jest bardzo mało.

Wielu uczniów po ukończeniu szkoły podstawowej, wybierając swoją przyszłą ścieżkę kariery czyni to nieświadomie. Dlatego w opinii przedsiębiorców chociaż

szkoła stara się dobrze nauczyć teorii to i tak wszystko zależy od ucznia – czy chce przyswoić wiedzę, czy też nie chce.

Ciekawe rozwiązanie zaproponował przedsiębiorca z grupy drugiej, który uważa, że uczniowie nie są przygotowani do rozpoczęcia pracy zaraz po skończonej szkole. Według niego powinien być wprowadzony roczny nieobowiązkowy staż, ale pracodawca zatrudniając w taki sposób swojego ucznia, powinien otrzymać dodatkowe gratyfikacje np. w formie ulgi lub zwolnienia ze składek ZUS.

/ Potrzeby kadrowe /

Rynek pracownika, o którym wspominał już Pracodawca nr 4, w znaczący sposób przekłada się na deficyt kadr pracowniczych u przedsiębiorców. O ile z zatrudnianiem uczniów na praktyki nie ma większego problemu to z zatrudnieniem kogoś na stałe nie jest wcale tak łatwo. Uczniowie, którzy poszukują praktyk najczęściej przychodzą z polecenia znając opinię o danym pracodawcy. Duża w tym zasługa znajomych i kolegów, ale też rodziców. Często zdarzają się również przypadki kiedy uczeń otrzymuje informację ze szkoły albo z Izby o miejscach, w których można odbyć praktyki i nauczyć się zawodu.

Nieco inaczej sytuacja wygląda w sytuacji kiedy przedsiębiorca planuje zatrudnić pracownika na stałe. Wielu z nich poszukuje kandydatów wielotorowo. Naturalnym sposobem jest przysłowiowa „poczta pantoflowa” czy rozmowy w środowiskach biznesowych. W poszukiwaniach pomagają również media społecznościowe, w których można pokazać „coś co przyciąga oko”, czym dana firma się zajmuje, jakie produkty czy usługi oferuje (Pracodawca nr 2). Większość pracodawców korzysta ze wsparcia instytucji, które umożliwiają wymianę informacji pomiędzy potencjalnym pracownikiem a pracodawcą. Należą do nich w kolejności od najczęściej powtarzanych odpowiedzi Cech/Izba, OHP czy Urząd Pracy.

Coraz częściej zdarzają się również przypadki, co potwierdzają słowa Pracodawcy nr 5, że na początku Izba pomaga, a uczniowie potem zostają. W podobnym tonie wypowiadają się inni pracodawcy, którzy wspominają, że uczniowie sami pytają czy mogą zostać i dalej pracować.

Deficyt pracowników jest o tyle istotny, że zagraża prawidłowemu funkcjonowaniu i rozwojowi przedsiębiorstwa. W części prac i zadań rola uczniów jest w zupełności wystarczająca. Nie jest przeszkodą ich brak specjalistycznej wiedzy czy ograniczone zasoby czasowe wynikające m.in. z planu zajęć czy przepisów prawa. Problem pojawia się w sytuacji kiedy potrzebni są fachowcy z doświadczeniem. Pracodawca nr 23 zauważa, że w zawodzie elektronika wymagana jest duża wiedza ścisła: fizyka, chemia i to na dość wysokim poziomie. Stara się zatrudniać ludzi po studiach ponieważ poziom nauczania w technikach jest niższy niż jeszcze kilka lat temu, a absolwenci zaraz po szkole – w jego opinii – „często nie mają podstaw”. Osób z doświadczeniem jest niewystarczająca ilość ponieważ albo się przekwalifikowali albo robią coś zupełnie innego niż to czego nauczyli się w szkole. Pracodawcy starają się czasami zatrzymać jakiegoś ucznia aby go doksztąpić tak aby mógł objąć wolne stanowisko jednak oni zazwyczaj wyjeżdżają do większych ośrodków. Nawet nie za granicę, ale do Wrocławia, do Poznania i tam szukają lepiej płatnej pracy. Kwoty oferowane za pracę na rynku kaliskim są – zdaniem wielu ankietowanych – na dobrym, czasami na bardzo dobrym poziomie, ale ośrodki wielkomięjskie oferują dużo wyższe zarobki, na które kaliskich przedsiębiorców często nie stać.

/ Cechy idealnego absolwenta /

Nie ma jednej uniwersalnej cechy, która określałaby idealnego absolwenta. Jest jednak zasada, o której wspominają wszyscy pracodawcy, a mianowicie **ZAANGAŻOWANIE I CHĘĆ UCZENIA SIĘ**. Jeśli absolwent ma ochotę do pracy to Pracodawca nr 15 stwierdza, że:

chętnie mu pomoże być idealnym: najpierw pracownikiem, potem może majstrem lub brygadzystą, a na końcu pomoże mu otworzyć własną firmę – ale musi chcieć! – podkreśla.

Nastawienie do pracy, o których pozytywnie wspomina większość ankietowanych wynosi się według nich z domu, a później przekłada się to na chęć do pracy i chęć do pomagania. Ważną cechą jest również kultura osobista, która przejawia się też w byciu zadbanym i punktualnym (Pracodawca nr 16), który zwraca uwagę na:

czystość osobistą, tj. dezodorant, obcięte paznokcie (Pracodawca nr 10)

Pracodawca nr 9 zauważa z kolei, że świeżo upieczony absolwent łatwiej dopasuje się do zespołu i będzie bardziej otwarty na wiedzę niż osoby z dłuższym stażem pracy. Stwierdza nawet, że woli zatrudnić absolwenta świeżo po szkole ponieważ:

nie jest jeszcze zepsuty i nasiąknięty złymi nawykami.

Największym natomiast problemem dla pracodawców w odniesieniu do młodych pracowników są telefony komórkowe. Młodzież nie potrafi bez nich funkcjonować. Efekt tego jest taki, że nie potrafią się skupić na pracy, zapominają o najprostszych sprawach i często popełniają podstawowe błędy. Mają ograniczone pole percepcji, nie potrafią zapamiętać wskazówek przekazywanych przez szefa lub kierownictwo i szybko o nich zapominają. W dłuższej perspektywie grozi to pracodawcy koniecznością naprawienia drogich błędów wynikających z niedopatrzenia lub roztargnienia użytkowników smartfonów, którzy **ZAMIAST BYĆ W PRACY – „SĄ ONLINE.”** Pracodawcy próbują walczyć z tymi złymi nawykami, ale często bezskutecznie.

Rzadko trafia się idealny kandydat, ale przy spełnieniu kilku kryteriów może w krótkim czasie okazać się bardzo dobrym pracownikiem. Wszyscy przedsiębiorcy jako główną cechę wskazali chęć nauki danego zawodu oraz zaangażowanie w pracę. Ciekawość ucznia i jego zainteresowanie sprawami zawodowymi powodują, że szybciej chłonie wiedzę szybciej staje się zawodowcem. Wśród ważnych cech zostały jeszcze wymienione samodyscyplina oraz wysoka kultura osobista. Kilku przedsiębiorców zwróciło uwagę na fakt, aby osoba, która chce podjąć pracę w rzemiośle **NIE BAŁA SIĘ UBRUDZIĆ.** W opinii większości pracodawców każda wykonywana praca powinna sprawiać pracownikowi satysfakcję dzięki temu będzie chciał ją wykonywać.

/ Oczekiwania współczesnego ucznia szkoły branżowej /

Zdania na temat tego, czego oczekują uczniowie przychodząc na praktyczną naukę zawodu są podzielone. Część respondentów stwierdza, że:

oczekują tego aby się nauczyć (Pracodawca nr 2).

Zanim przyjdą podpatrują czym zajmuje się konkretna firma, co produkują, jakie wyroby sprzedają i jakiego rodzaju świadczą usługi. Ich celem jest poznać najpierw podstawy, później tajniki branży, doszkolić się w danym zawodzie aby go wykonywać. Ale problem jest taki, że nie wszyscy wiedzą czego dokładnie chcą.

Część osób ma już sprecyzowane plany na przyszłość, ale są też tacy, którzy przychodzą po to chyba aby:

nie siedzieć w domu.

Problem braku planu na przyszłość wynika z nieznaności podstaw danego zawodu i braku dopasowania ucznia do niego. Respondenci podkreślają, że edukacja już na poziomie szkoły podstawowej powinna szczegółowo informować o warunkach, potencjale i wymaganiach każdego zawodu. Tylko w ten sposób uczeń może podjąć bardziej świadomą decyzję do jakiej szkoły chce iść po skończeniu podstawówki i czym chce się w życiu później zajmować. Błędne wybory podyktowane wymaganiami środowiska, w którym funkcjonuje uczeń oraz mylnym wyobrażeniem o pracy w konkretnym zawodzie skutkuje zniechęceniem i rozczarowaniem. Efekt tego jest taki, że duża część uczniów nie kontynuuje pracy w zawodzie, w którym się kształciła. Z obserwacji większości pracodawców wynika, że połowa uczniów w ogóle nie powinna pracować w danym zawodzie, a po skończonej edukacji zawodowej w zawodzie zostaje jedna z dziesięciu osób. Większość badanych przedsiębiorców zauważyło, że można wyróżnić dwie różne grupy uczniów i ich oczekiwania wobec pracodawców.

Jedną z nich są osoby szczególnie zainteresowane zdobyciem wszystkich niezbędnych umiejętności i wykonywanie danego zawodu. Druga natomiast składa się z osób, które mniej lub bardziej przypadkowo znalazły się w klasie, w której uczą się danego zawodu. Pierwsza grupa oczekuje konkretnej wiedzy, praktycznego wykorzystania teorii, nowinek technologicznych i nowych rozwiązań. Są dociekliwi, zadają mnóstwo pytań, często próbują czegoś nowego – eksperymentują, czasami coś zepsują. Nie jest dla nich problemem przyjść od czasu do czasu trochę wcześniej na praktyki lub zostać trochę dłużej. Chcą się uczyć i wykorzystują każdą możliwą okazję aby poznać tajniki zawodu.

Inaczej wygląda sytuacja w drugiej grupie. Dominuje w niej postawa roszczeniowa. Młodzież umiejętnie korzysta ze swoich praw jako pracownik-uczeń chociaż zdaje sobie sprawę, że nie ułatwia jej to zdobycia zawodu, w którym się kształci. Jednak zawód nie jest dla nich najważniejszy ponieważ błędy już na etapie planowania edukacji po szkole podstawowej owocują zniechęceniem do zawodu, zatem praktyka jest raczej

złem koniecznym, który należy odbębnić.

Nauka zawodu ustępuje miejsca zabawom, imprezom, telefonom komórkowym i mediom społecznościowym.

Wspólną cechą, która łączy obie grupy jest zarabianie pieniędzy. Przy czym osoby z pierwszej grupy oczekują wynagrodzenia za wykonaną pracę to osoby z drugiej grupy uważają, że pieniądze im się po prostu należą.

/ Szkolnictwo zawodowe w regionie i zmiany jakie należy wprowadzić /

Zdaniem zdecydowanej większości ankietowanych szkolnictwo zawodowe w rejonie kaliskim wymaga nadrobienia zaległości w wielu dziedzinach chociaż w opinii kilku z nich

jest dobrze oraz nie jest najgorzej.

Pracodawca nr 5 stwierdza, że rozwój edukacji:

idzie w dobrym kierunku jednak konieczne jest wprowadzanie drobnych zmian już na poziomie szkoły podstawowej.

W szkole podstawowej konieczny jest kontakt z psychologiem i doradcą zawodowym, który pozwoli dzieciom zdobyć większą wiedzę na temat poszczególnych zawodów. Dyrektorzy szkół podstawowych powinni organizować spotkania z zakładami pracy oraz właścicielami firm aby przedstawić im realne perspektywy pracy w danym zawodzie. Pracodawca nr 4 dodatkowo zwraca uwagę na fakt, iż mimo tego, że system edukacyjny nie jest w stanie nadążyć za tym co się dzieje na rynku to jednak obserwując trendy rynkowe należy starać się przewidzieć jakie będzie zapotrzebowanie na pracowników w momencie kiedy kończą szkołę i wchodzi na rynek pracy. I chociaż respondenci zgadzają się z tezą, że szkolnictwo nigdy nie będzie na bieżąco z potrzebami rynku, bo problem jest bardzo złożony, to jednak obserwując doświadczenia krajów zachodnich można zaobserwować pewne przyjęte rozwiązania, które tam funkcjonują i działają z korzyścią i dla ucznia i dla gospodarki.

W obszarze kształcenia zawodowego pracodawcy zauważają zmiany na lepsze, które po okresie dominacji liceów ogólnokształcących powoli się odradza. Wskazują jednocześnie na elementy, które można byłoby poprawić aby edukacja zawodowa stała na wyższym poziomie. Według opinii kilku pracodawców należy ograniczyć zakres materiału, który nie jest wymagany do dokładnego poznania danego zawodu oraz zredukowanie ilości zagadnień i wprowadzenie takich, które dotyczyłyby indywidualnych zainteresowań ucznia. Kosmiczne wzory na matematyce, całki i różniczki raczej zniechęcają do nauki niż zachęcają a w zawodzie kucharza raczej okazały się nieprzydatne (Pracodawca nr 8).

Wielu pracodawców w sposób zdecydowany opowiada się za likwidacją klas wielobranżowych, które uważają za ogromny błąd w edukacji. Brakuje w nich przedmiotów stricte zawodowych przez cały okres kształcenia a ciężar nauki zawodu przesunięty jest zdecydowanie w kierunku pracodawcy, który zatrudnia ucznia.

W odniesieniu do praktycznej nauki zawodu ankietowani odpowiadają jednym głosem, że jest to niezbędny element edukacji. Według nich jest to element, który nie wymaga większej ingerencji. Jedyną rzeczą, którą można byłoby poprawić to zwiększyć ich ilość oraz skoordynować je z materiałem obecnie przerabianym na zajęciach teoretycznych w szkole.

/ Przykłady zmian dotyczących szkolnictwa zawodowego /

Przedsiębiorcy, którzy szkolą młodych uczniów od lat zmagają się z podobnymi problemami. Pomimo wielu prób nic się w tych kwestiach nie zmienia.

Najważniejszy aspekt poruszany przez pracodawców to oczywiście pieniądze. Refundacja jest wypłacana pracodawcy po zakończeniu edukacji i zdaniu egzaminu przez ucznia. Do tego czasu przedsiębiorca musi zapewnić uczniowi swój czas, materiały które mogą ulec uszkodzeniu lub zepsuciu a często też oddelegować kogoś do opieki nad uczniem. Jak zauważa z rozgoryczeniem jeden z przedsiębiorców, którego dwaj uczniowie nie podeszli do egzaminu ponieważ zmieniły im się plany życiowe: *to powinno być inaczej zorganizowane* ponieważ inwestycja w ucznia, który zda egzamin jest dokładnie taka sama jak w ucznia, który w ogóle do egzaminu nie podejździe refundacja powinna być wypłacana co miesiąc ale za każdy semestr.

W tym miejscu warto jeszcze zwrócić uwagę na regulacje dotyczące rozwiązania umowy z uczniem, który zdecydowanie nie nadaje się w opinii pracodawcy do zawodu, albo wykonuje wyłącznie minimum swoich obowiązków ale nie chce uczyć się zawodu bo ma inne plany na przyszłość. System jest tak skonstruowany, że pracodawca nie ma praktycznie możliwości rozwiązania umowy więc z definicji skazany jest na pracownika, który stanowi jedynie koszt przedsiębiorstwa nic nie wnosząc do wspólnej pracy. W tym punkcie warto zasignalizować również kwestię praw przysługującym pracownikom, które zaszły w ciążę. Koszty związane z tym zdarzeniem dla przedsiębiorcy zatrudniającego taką uczennicę mogą okazać się zdecydowanie wyższe niż spodziewane profity.

Kolejny pomysł dotyczy kwestii informowania uczniów o możliwych zawodach. Odsetek osób, które pozostaje w branży po zakończonej edukacji nie przekracza 30%. W niektórych zawodach jeszcze mniej i oscyluje w okolicach 10%.

DLATEGO JUŻ NA POZIOMIE SZKOŁY PODSTAWOWEJ POWINNO BYĆ PROWADZONE FACHOWE DORADZTWO ZAWODOWE.

Można zorganizować spotkania z rzemieślnikami na miejscu w szkole, można zaprosić uczniów do zakładu pracy, można też wprowadzić dni próbne, aby uczniowie przyszli i zobaczyli na czym dany zawód polega i mogli łatwiej podjąć decyzję o swojej przyszłości.

ZDANIEM WIELU PRZEDSIĘBIORCÓW NALEŻY ZMIENIĆ HARMONOGRAM ZAJĘĆ. PROPORCJE NALEŻY PRZESUNĄĆ BARDZIEJ W KIERUNKU PRAKTYKI W TAKI SPOSÓB, ABY ZAJĘCIA W ZAKŁADZIE PRACY TRWAŁY DWA TYGODNIE, A NASTĘPNIE TYDZIEŃ ZAJĘĆ SZKOLNYCH.

Wtedy łatwiej byłoby ustalić grafik pracy u przedsiębiorcy, a w szkole można byłoby uzupełniać wiedzę teoretyczną w odniesieniu do znanej już uczniowi wiedzy praktycznej.

W trakcie badań poruszony został również wątek Centrów Kształcenia Praktycznego. Przedsiębiorcy uważają to za złe rozwiązanie w edukacji zawodowej i apelują o ich likwidację. Ich zdaniem skoro centra przez zależność zwierzchnią należą do władz miasta czy województwa a przy okazji w tej samej zależności znajdują się szkoły zawodowe to oczywiste jest, że mogą wystąpić naciski na dyrektorów szkół aby posyłali swoich uczniów na praktyki do Centrów Kształcenia Praktycznego a nie do zakładów rzemieślniczych. Rozwiązanie z centrami – zdaniem pracodawców - jest o tyle dla nich niedobre (i to nawet nie ze względów finansowych) ponieważ w zakładach brakuje rąk do pracy, a jakość nauki ich zdaniem jest u nich wyższa niż we wspomnianych centrach. Świadczy o tym choćby fakt, iż po zakończonej edukacji i praktykach u mistrza szkolącego uczeń może podejść do egzaminu w Izbie Rzemieślniczej. Egzamin czeladniczy ma zupełnie inne skutki niż egzamin zdawany przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną w systemie szkolnym ponieważ jest uznawanym dyplomem w Unii Europejskiej poświadczającym wykształcenie i kwalifikacje zawodowe.

WAŻNYM I BARDZO DOBRYM ROZWIĄZANIEM BYŁOBY WPROWADZENIE STAŻÓW ZAWODOWYCH GDZIE PRACODAWCA ZATRUDNIAJĄCY MŁODEGO PRACOWNIKA PO SZKOLE.

Ponieważ absolwent szkoły zawodowej nie byłby jeszcze wydajny w 100% należałoby to rozwiązanie potraktować jako element aktywizacji zawodowej wprowadzającej młodego pracownika na szeroki rynek pracy. Mógłby już jako pracownik, a nie uczeń spojrzeć na branżę, doszkolić się w zawodzie, może podjąć ryzyko i założyć własną działalność. W chwili ukończenia szkoły nie jest mentalnie czy psychicznie zdolny podjąć tak ważnej decyzji w tak młodym wieku. Roczny staż

zawodowy mógłby mu w tym bardzo pomóc. Pracodawcy oczekiwaliby w zamian gratyfikacji w postaci ulg, zniżek albo obniżenia np. podatków czy składek na ubezpieczenia społeczne.

Idealnym procesem kształcenia fachowca w danej dziedzinie mogłaby być szkoła branżowa pierwszego stopnia zakończona egzaminem czeladniczym. Naukę można byłoby kontynuować w szkole branżowej drugiego stopnia a potem mając tę podbudowę praktyczną w systemie dualnym iść nawet na studia. Takie rozwiązanie spowodowałoby, że rynek zasililiby prawdziwi zawodowcy – fachowcy w swojej dziedzinie na każdym etapie edukacji.

Wnioski

- 1) Wielu pracodawców ma świadomość, że aktualny poziom nauczania w szkole nie nadąża za współczesnymi wymaganiami danego zawodu.
- 2) Wielu pracodawców kieruje ucznia pod opiekę majstra lub inżyniera – osoby z ogromnym doświadczeniem zarówno zawodowym jak i życiowym – aby go uczył i pomagał.
- 3) Według pracodawców biorących udział w badaniu uczniowie nie są przygotowani do zajęć praktycznych. Obecny system nauczania uniemożliwia uczniom spożytkować praktycznie posiadanej wiedzy w warunkach szkolnych.
- 4) Pracodawcy bardzo dobrze wypowiadają się na temat organizacji jakimi są Izby Rzemieślnicze oraz Ochotnicze Hufce Pracy.
- 5) Badani pracodawcy są zgodni w swoich wypowiedziach, aby odbywały się cykliczne spotkania, na których omawiane byłyby aktualne problemy edukacyjne, ustalany zakres materiału podstawowego oraz tego, który wymaga doprecyzowania. Byłyby to czas do wypracowania wspólnych rozwiązań.
- 6) Pracodawcy skazali, że występują trudności w zatrudnieniu pracownika, który byłby zatrudniony na dłuższy czas.
- 7) Pracodawcy w absolwentach szkół branżowych, technicznych cenią: zaangażowanie i chęć uczenia się. Ważną cechą jest również kultura osobista, która przejawia się w byciu zadbanym i punktualnym.
- 8) Największym natomiast problemem dla pracodawców w odniesieniu do młodych pracowników jest obecność telefonów komórkowych podczas pracy. Młodzież nie potrafi bez nich funkcjonować. Efekt tego jest taki, że nie potrafią się skupić na pracy, zapominają o najprostszych sprawach i często popełniają podstawowe błędy.
- 9) W szkole podstawowej konieczny jest kontakt z psychologiem i doradcą zawodowym, który pozwoli uczniom zdobyć większą wiedzę na temat poszczególnych zawodów. Dyrektorzy szkół podstawowych powinni organizować spotkania z zakładami pracy oraz właścicielami firm, aby przedstawić im realne perspektywy pracy w danym zawodzie.

- 10) Wielu pracodawców w sposób zdecydowany opowiada się za likwidacją klas wielobranżowych, które uważają za ogromny błąd w edukacji. Brakuje w nich przedmiotów stricte zawodowych przez cały okres kształcenia a ciężar nauki zawodu przesunięty jest zdecydowanie w kierunku pracodawcy, który zatrudnia ucznia.