



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Raport końcowy z badania *pt. **Badania na rzecz rozwoju rzemiosła*** w ramach działania 2.20 - Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy



Spis treści

Wstęp.....	3
1. Metodologia badania.....	18
1.1 Cel główny badania.....	18
1.2 Cele szczegółowe.....	18
1.3 Obszary badania.....	18
2. Podejście metodologiczne.....	19
2.1 Metody i techniki badawcze.....	20
3. Opis grup biorących udział w badaniu.....	23
4. Badania jakościowe.....	24
4.1 Pracodawcy.....	24
Najbardziej pożądane kompetencje, kwalifikacje i umiejętności zawodowe przyszłych pracowników.....	24
Silne strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców.....	25
Słabe strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców.....	25
Korzyści z zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców.....	27
Wady zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców.....	28
Prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła oraz rynku pracy.....	29
Ocena poziomu kształcenia z punktu widzenia przyszłych pracodawców.....	31
Ocena współpracy pracodawców ze szkołami branżowymi.....	32
Promocja rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery.....	34
4.2 Uczniowie.....	37
Kompetencje uczniów.....	37
Uczniowie na rynku pracy.....	39
Pomoce dydaktyczne.....	41
4.3 Absolwenci.....	44
Kompetencje absolwentów.....	44
Pomoce dydaktyczne – proces kształcenia.....	45
Absolwenci na rynku pracy.....	46
5. Indywidualne wywiady pogłębione.....	48
Kierunki najchętniej wybierane przez uczniów.....	48
Kierunki, które nie cieszą się zainteresowaniem młodych osób.....	49
Najbardziej pożądane kompetencje, kwalifikacje i umiejętności zawodowe przyszłych pracowników w obszarze rzemiosła z punktu widzenia pracodawców.....	49
Silne strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców.....	49
Słabe strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców.....	50
Korzyści z zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców.....	50
Wady zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców.....	50
Prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła oraz rynku pracy w tym obszarze.....	52
Ocena poziomu kształcenia z punktu widzenia przyszłych pracodawców.....	52
Ocena współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi.....	53
Promocja rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery.....	53
6. Wnioski i podsumowanie.....	54
7. Rekomendacje.....	59
8. Rekomendacja stanowisk.....	60



Wstęp

Grupę docelową projektu stanowi Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Zielonej Górze, funkcjonująca na podstawie ustawy z dnia 22 marca 1989r. o rzemiośle (Dz.U. z 2002r. Nr 112,poz. 5 z 64 979, z późn.zm.).

Izba Rzemieślnicza powołana została do życia rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 21 lutego 1951 roku. Działalność administracyjną rozpoczęła 1 kwietnia 1951 r. 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. W Izbie są zrzeszone jeszcze indywidualnie 4 przedsiębiorstwa rzemieślnicze. Poprzez realizację celu projektu: pozyskanie informacji pozwalającej na złożenie trzech stanowisk dotyczących kształcenia zawodowego.

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.



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 Rady 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.



Zmiany w sposobie kształcenia zawodowego

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.¹

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.

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 deficytowych². 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. Izba Rzemieślnicza nie posiada informacji czy w Zielonej Górze i powiecie zielonogórskim, trendy dotyczące sytuacji na rynku pracy są tożsame z ogólnopolskimi. Poniższe tabele przedstawiają zestawienie zawodów bardzo mocno deficytowych, deficytowych, w równowadze i podaży oraz te w których występuje nadwyżka poszukujących pracy.

Zestawienie dla powiatu Zielona Góra oraz powiatu zielonogórskiego został przygotowany przez Barometr Zawodów³.

¹ Na podstawie reformy oświaty z 2017r.: www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/wdrazanie-reformy

² Źródło Barometr zawodów 2019r., WUP Kraków

³ Ibidem.



TABELA 1. PROGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA PRACOWNIKÓW W ROKU 2020 W ZIELONEJ GÓRZE

Prognoza na rok 2020

Województwo: lubuskie, Powiat: Zielona Góra

Duży deficyt poszukujących pracy

operatorzy obrabiarek skrawających

Deficyt poszukujących pracy

analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
betoniarze i zbrojarze
blacharze i lakiernicy samochodowi
brukarze
cieśle i stolarze budowlani
dekarze i blacharze budowlani
elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy
fizjoterapeuci i masażysty
fryzjerzy
inżynierowie budownictwa
inżynierowie chemii i chemicy
inżynierowie elektrycy i energetycy
inżynierowie inżynierii środowiska
kierownicy autobusów
kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
kierownicy budowy
kierownicy ds. produkcji
krawcy i pracownicy produkcji odzieży

listonosze i kurierzy
magazynierzy
mechanicy maszyn i urządzeń
monterzy instalacji budowlanych
monterzy maszyn i urządzeń
murarze i tynkarze
nauczyciele języków obcych i lektorzy
nauczyciele nauczania początkowego
nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
nauczyciele przedszkoli
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
piekarze
pielęgniarki i położne
pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych
pracownicy ds. jakości
pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
pracownicy ochrony fizycznej

pracownicy poczty
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
pracownicy służb mundurowych
projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
ratownicy medyczni
robotnicy budowlani
robotnicy obróbki drewna i stolarze
spawacze
specjaliści ds. finansowych
specjaliści ds. organizacji produkcji
specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
sprzedawcy i kasjerzy
ślusarze
tapicerzy
technicy budownictwa
windykatorzy

Równowaga popytu i podaży

administratorzy stron internetowych
agenci ubezpieczeniowi
animatory kultury i organizatorzy imprez
architekci i urbaniści
architekci krajobrazu
archiwiści i muzealnicy
asystenci w edukacji
bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
cukiernicy
dentyści
diagności samochodowi
dziennikarze i redaktorzy
ekonomiści
farmaceuci
filolodzy i tłumacze
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
floryści
fotografowie
geodeci i kartografowie
gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
graficy komputerowi
inspektorzy nadzoru budowlanego
instruktorzy nauki jazdy
instruktorzy rekreacji i sportu
inżynierowie mechanicy
kamieniarze
kelnerzy i barmani
kierownicy samochodów osobowych
kierownicy ds. logistyki
kierownicy ds. usług
kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
kierownicy sprzedaży
kierownicy w instytucjach społecznych i kultury

kosmetyczki
kucharze
lakiernicy
lekarze
logopedzi i audyofonolodzy
mechanicy pojazdów samochodowych
meteorolodzy, geolodzy, geografowie
monterzy elektronicy
monterzy konstrukcji metalowych
monterzy okien i szklarze
nauczyciele praktycznej nauki zawodu
nauczyciele przedmiotów zawodowych
nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
obuwnicy
ogrodnicy i sadownicy
operatorzy aparatury medycznej
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
opiekunki dziecięce
opitycy i pracownicy wytwarzający protezy
pedagogy
pomocze kuchenne
pozostali specjaliści edukacji
pracownicy administracyjni i biurowi
pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej
pracownicy ds. budownictwa drogowego
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
pracownicy ds. techniki dentystrycznej
pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
pracownicy myjni, pralni i prasowni
pracownicy poligraficzni

pracownicy przetwórstwa metali
pracownicy socjalni
pracownicy sprzedaży internetowej
pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
pracownicy usług pogrzebowych
pracownicy zajmujący się zwierzętami
prawnicy
projektanci i administratorzy baz danych, programiści
przedstawiciele handlowi
psycholodzy i psychoterapeuci
recepjoniści i rejestratorzy
robotnicy leśni
rolnicy i hodowcy
rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
samodzielni księgowi
sekretarki i asystenci
socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
specjaliści administracji publicznej
specjaliści ds. pr., reklamy, marketingu i sprzedaży
specjaliści ds. rynku nieruchomości
specjaliści rolnictwa i leśnictwa
specjaliści technologii żywności i żywienia
specjaliści telekomunikacji
spedytorzy i logistycy
sprzątacze i pokojowe
szefowie kuchni
technicy informatyki
technicy mechanicy
weterynarze
wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
zaopatrzeniowcy i dostawcy

Nadwyżka poszukujących pracy

biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy

plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków

ŹRÓDŁO: BAROMETR ZAWODÓW, WWW.BAROMETRZAWODOW.PL



Tabela 2. Prognoza zapotrzebowania na pracowników w roku 2020 w powiecie zielonogórskim

Prognoza na rok 2020

Województwo: lubuskie, Powiat: zielonogórski

Deficyt poszukujących pracy

brukarze
cukiernicy
dekarze i blacharze budowlani
elektrycy, elektromechanicy i elektrycy
farmaceuci
fizjoterapeuci i masażyści
fryzjerzy
inżynierowie budownictwa
kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siadlowych
kierownicy samochodów osobowych
kierownicy ds. produkcji
krawcy i pracownicy produkcji odzieży
listonosze i kurierzy

mechanicy pojazdów samochodowych
monterzy instalacji budowlanych
murarze i tynkarze
nauczyciele języków obcych i lektorzy
nauczyciele nauczania początkowego
nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
nauczyciele przedszkoli
operatorzy obrabiarek skrawających
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
piekarze
pielęgniarki i położne
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości

pracownicy ds. techniki dentystrycznej
pracownicy ochrony fizycznej
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
pracownicy socjalni
projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
psycholodzy i psychoterapeuci
samodzielni księgowi
spawacze
sprzedawcy i kasjerzy
szefowie kuchni
ślusarze
wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych

Równowaga popytu i podaży

administratorzy stron internetowych
agenci ubezpieczeniowi
analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
animatory kultury i organizatorzy imprez
architekci i urbaniści
architekci krajobrazu
archiwiści i muzealnicy
betoniarze i zbrojarze
bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy
blacharze i lakiernicy samochodowi
cieśle i stolarze budowlani
dentyści
diagności samochodowi
dziennikarze i redaktorzy
ekonomiści
filolodzy i tłumacze
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
floryści
fotografowie
geodeci i kartografowie
gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
graficy komputerowi
inspektorzy nadzoru budowlanego
instruktorzy nauki jazdy
instruktorzy rekreacji i sportu
inżynierowie chemii i chemicy
inżynierowie elektrycy i energetycy
inżynierowie inżynierii środowiska
inżynierowie mechanicy
kamieniarze
kelnerzy i barmani
kierownicy autobusów
kierownicy budowy
kierownicy ds. logistyki
kierownicy ds. usług
kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
kierownicy sprzedaży

kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
kosmetyczki
kucharze
lakiernicy
lekarze
logopedzi i audyofonolodzy
magazyńnicy
mechanicy maszyn i urządzeń
meteorolodzy, geolodzy, geografowie
monterzy elektronicy
monterzy konstrukcji metalowych
monterzy maszyn i urządzeń
monterzy okien i szklarzy
nauczyciele praktycznej nauki zawodu
nauczyciele przedmiotów zawodowych
nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
obuwnicy
ogrodnicy i sadownicy
operatorzy aparatury medycznej
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
opiekunki dziecięce
optycy i pracownicy wytwarzający protezy
pedagodzy
plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
pomocze kuchenne
pozostali specjaliści edukacji
pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej
pracownicy ds. budownictwa drogowego
pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych
pracownicy ds. jakości
pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
pracownicy myjni, pralni i prasowni
pracownicy obsługi ruchu lotniczego

pracownicy poczty
pracownicy poligraficzni
pracownicy służb mundurowych
pracownicy sprzedaży internetowej
pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
pracownicy usług pogrzebowych
prawnicy
projektanci i administratorzy baz danych, programiści
przedstawiciele handlowi
ratownicy medyczni
recepjoniści i rejestratorzy
robotnicy budowlani
robotnicy leśni
robotnicy obróbki drewna i stolarze
rolnicy i hodowcy
rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
sekretarki i asystenci
socjologowie i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
specjaliści administracji publicznej
specjaliści ds. finansowych
specjaliści ds. organizacji produkcji
specjaliści ds. pr. reklamy, marketingu i sprzedaży
specjaliści ds. rynku nieruchomości
specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
specjaliści rolnictwa i leśnictwa
specjaliści technologii żywności i żywienia
specjaliści telekomunikacji
spedytorzy i logistycy
sprzątacze i pokojowe
tapiczerzy
technicy budownictwa
technicy informatycy
technicy mechanicy
weterynarze
windykatorzy
zaopatrzeniowcy i dostawcy

Nadwyżka poszukujących pracy

pracownicy administracyjni i biurowi

ŹRÓDŁO: BAROMETR ZAWODÓW, WWW.BAROMETRZAWODOW.PL



Prognoza na rok 2020

Województwo: lubuskie, Powiat: zielonogórski

Deficyt poszukujących pracy

brukarze
skalnicy
dekarze i blacharze budowlani
elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
farmaceutyci
fizjoterapeuci i masażyści
hydrycy
inżynierowie budownictwa
kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
kierownicy samochodów osobowych
kierownicy ds. produkcji
kierownicy i pracownicy produkcji odzież
kierownicy i kurierzy

mechanicy pojazdów samochodowych
montażery instalacji budowlanych
murarze i tynkarze
nauczyciele języków obcych i lektorzy
nauczyciele nauczania początkowego
nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
nauczyciele praktyków
operatorzy obrabiarek skrawających
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
piekarze
przelegnarzi i polowni
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości

pracownicy ds. techniki dźwiękowej
pracownicy ochrony fizycznej
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
pracownicy socjalni
projektanci wnętrza przemysłowego i operatorzy CAD
psycholodzy i psychoterapeuci
samochodni kierowcy
sprawozdawcy
sprzedawcy i kasjerzy
szefowie kuchni
ślusarze
wyciosowcy w płaskich obiektach i spiekających

Równowaga popytu i podaży

administratorzy stron internetowych
agenci ubezpieczeniowi
analitycy, bielarzy i operatorzy systemów
bielandarmaceutycznych
animatory kultury i organizatorzy imprez
architekci i urbanisci
architekci krajoznawcy
archiwisci i muzealnicy
autoserwisy i stacje
bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy
blacharze i lakownicy samochodów
cwiłki i stolarze budowlani
dentysty
diagności samochodów
dizajnery i redaktorzy
ekonomiczni
filozofowie i tłumacze
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
foryści
fotografowie
głosiciele i barografowie
gospodarze obiektów, portierzy, wozni i obszarzy
graficy komputerowi
inspektorzy nadzoru budowlanego
instruktorzy nauki jazdy
instruktorzy rekreacji i sportu
inżynierowie chemicy i chemicy
inżynierowie elektrycy i energetycy
inżynierowie inżynierów inżynierów
inżynierowie mechanicznych
karminiarze
kelnerzy i barmani
kierownicy autobusów
kierownicy i busowcy
kierownicy ds. logistyki
kierownicy ds. usług
kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
kierownicy sprzedaży

kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
kosmetyczki
kucharki
lakownicy
lekarze
logopedzi i audiopedagodzy
magazyjnicy
mechanicy maszyn i urządzeń
meteorolodzy, geolodzy, geografowie
montażery elektroniki
montażery konstrukcji metalowych
montażery maszyn i urządzeń
montażery szkieletów i szkieletów
nauczyciele praktycznej nauki zawodu
nauczyciele przedmiotów zawodowych
nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
obuwicy
ogrodnicy i sadownicy
operatorzy aparatury medycznej
operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamieniarych
operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
operatorzy maszyn rolniczych i agronomicznych
opiekunowie dziecięcy
optycy i pracownicy wytwarzający próby
pilotyżery
plastycy, dekoratorzy wnętrza i komornicy zabytłowe
pomocnicy kuchenne
pracownicy ds. edukacji
pracownicy ds. organizacji i organizatorzy obsługi turystycznej
pracownicy ds. budownictwa drogowego
pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych
pracownicy ds. jakości
pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
pracownicy fizyczny w produkcji i pracach prostych
pracownicy myjni, prażni i pralni
pracownicy obsługi ruchu lotniczego

pracownicy poczty
pracownicy podgraficzne
pracownicy służb mundurowych
pracownicy sprzedaży informacyjnej
pracownicy telefony i elektronicznej obsługi klienta
ankieterzy, ankietownicy
pracownicy usług pogrzebowych
prawnicy
projektanci i administratorzy baz danych, programiści
przedstawiciele handlowi
ratownicy medyczni
receptjonisci i rejestratorzy
robotnicy budowlani
robotnicy leśni
robotnicy strobki drewna i stolarze
rolnicy i hodowcy
rozmieszczeni strobki szkła i metali szlachetnych
sekretnarce i asystenci
specjaliści i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
specjaliści administracji publicznej
specjaliści ds. finansowych
specjaliści ds. organizacji produkcji
specjaliści ds. pr. reklam, marketingu i sprzedaży
specjaliści ds. rynku nieruchomości
specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
specjaliści inżynierów i inżynierów
specjaliści technologii żywności i żywienia
specjaliści telekomunikacji
spedycjoniści i logiści
sprzątacze i polowni
statystycy
technicy budownictwa
technicy informatycy
technicy mechanicznych
walerjanci
windykatorzy
współpracownicy i dostawcy

Nadwyżka poszukujących pracy

pracownicy administracyjni i biurowi

ŹRÓDŁO: BAROMETR ZAWODÓW, WWW.BAROMETRZAWODOW.PL



Wpływ ostatniej reformy systemu kształcenia na poziom kształcenia w szkołach zawodowych: pomiędzy 2008 i 2018 spadł odsetek pozytywnie oceniających poziom kształcenia w publicznych zasadniczych szkołach zawodowych oraz publicznych technikach, jednocześnie wzrósł odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Dla publicznych szkół branżowych odsetek odpowiedzi tych w 2018 r. stanowił aż 59% (w ZSZ było to 47%, a w technikach 41%⁴). Świadczy to o utracie zaufania do kształcenia zawodowego, połączonym z coraz większym zubożeniem społeczeństwa wobec tej formy kształcenia. Fakt, iż tak wiele osób nie potrafi wypowiedzieć się na temat kształcenia zawodowego świadczy o jego znikaniu ze świadomości społecznej. Tymczasem w związku z borykaniem się coraz większej ilości pracodawców ze znalezieniem rąk do pracy, kształcenie osób, które podejmą pracę jak najszybciej, w tym pracę w zawodach deficytowych, które są głównie zawodami rzemieślniczymi, powinno stanowić priorytet dla społeczeństwa i systemu edukacji.

Pomiędzy 2015 a 2018r. oczekiwania dochodowe Polaków wzrosły. W okresie tym wystąpiła niewielka inflacja, jednak mediany oczekiwań dochodowych wzrosły o około 20% w przypadku dochodów pozwalających na życie dostatnie i na średnim poziomie, a w przypadku dochodów pozwalających na zaspokojenie jedynie podstawowych potrzeb o 26%⁵. By podnosić swoje dochody konieczne są odpowiednie kwalifikacje, ich brak będzie wiązał się z frustracją spowodowaną niskimi, w porównaniu z oczekiwaniami zarobkami.

Pomimo ogólnych pozytywnych ocen sytuacji na rynku pracy (7% bardzo dobra, 51% dobra) w marcu 2019, jedynie 18% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem, iż bez większych problemów można znaleźć odpowiednią pracę, a aż 57% uznało, iż „można wprawdzie znaleźć jakąś pracę, ale trudno jest o pracę odpowiednią”⁶. Świadczy to o niedopasowaniu kompetencyjnym pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i pracowników. Należy więc podjąć bardzo szerokie działania, które umożliwią pogodzenie wszystkich zgłoszonych wniosków w trakcie badań przez pracodawców co do współpracy ze szkołami branżowymi I stopnia.

Biorąc pod uwagę wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów według typu szkoły, można zauważyć, że przyjmuje on największą wartość dla Zasadniczej szkoły zawodowej – 17,95 % oraz Technikum, tj. 10,00%. Liczba absolwentów oraz bezrobotnych absolwentów według typu szkoły w 2019 roku.

⁴ Ocena systemu edukacji po roku od wprowadzenia reformy, Raport CBOS 2018r.

⁵ Wzrost oczekiwań dochodowych Polaków, Raport CBOS 2018r.

⁶ Sytuacja na rynku pracy w ocenach i doświadczeniach Polaków, Raport CBOS, kwiecień 2019r.



TABELA 3. LICZBA ABSOLWENTÓW I BEZROBOTNYCH WEDŁUG TYPÓW SZKÓŁ W 2019R.

Typ szkoły	Liczba absolwentów w roku szkolnym poprzedzającym rok sprawozdawczy		Liczba bezrobotnych absolwentów		Wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów (%)	
	Ogółem	Posiadający tytuł zawodowy	Stan na koniec grudnia roku poprzedniego	Stan na koniec maja roku sprawozdawczego	Stan na koniec grudnia roku poprzedniego	Stan na koniec maja roku sprawozdawczego
zasadnicza szkoła zawodowa	78	14	19	14	24,36%	17,95%
szkoła przysposabiająca do pracy	0	0	0	0		
technikum	100	83	14	10	14,00%	10,00%
liceum ogólnokształcące	136	0	9	6	6,62%	4,41%
liceum profilowane			0	0		
liceum uzupełniające			0	0		
szkoła policealna	0	0	2	5		

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE

TABELA 4. LICZBA ABSOLWENTÓW ORAZ BEZROBOTNYCH WEDŁUG OSTATNIO UKOŃCZONEJ SZKOŁY W 2019. W POWIECIE ZIELONOGÓRSKIM I M. ZIELONA GÓRA

Nazwa szkoły	Liczba absolwentów w roku szkolnym poprzedzającym rok sprawozdawczy		Liczba bezrobotnych absolwentów		Wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów (%)	
	Ogółem	Posiadający tytuł zawodowy	koniec grudnia roku poprzedniego	koniec maja roku sprawozdawczego	koniec grudnia roku poprzedniego	koniec maja roku sprawozdawczego
Branżowa szkoła I stopnia im. Gen. Władysława Sikorskiego w Centrum Kształcenia Zawodowego i ustawicznego w Sulechowie	78	14	10	7	12,82%	8,97%
Branżowa szkoła I stopnia nr 1	0	0	4	1	0,00%	0,00%
Branżowa szkoła I stopnia specjalna w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym w Sulechowie	0	0	2	2	0,00%	0,00%
Branżowa szkoła I stopnia w Zielonej Górze	0	0	1	0	0,00%	0,00%

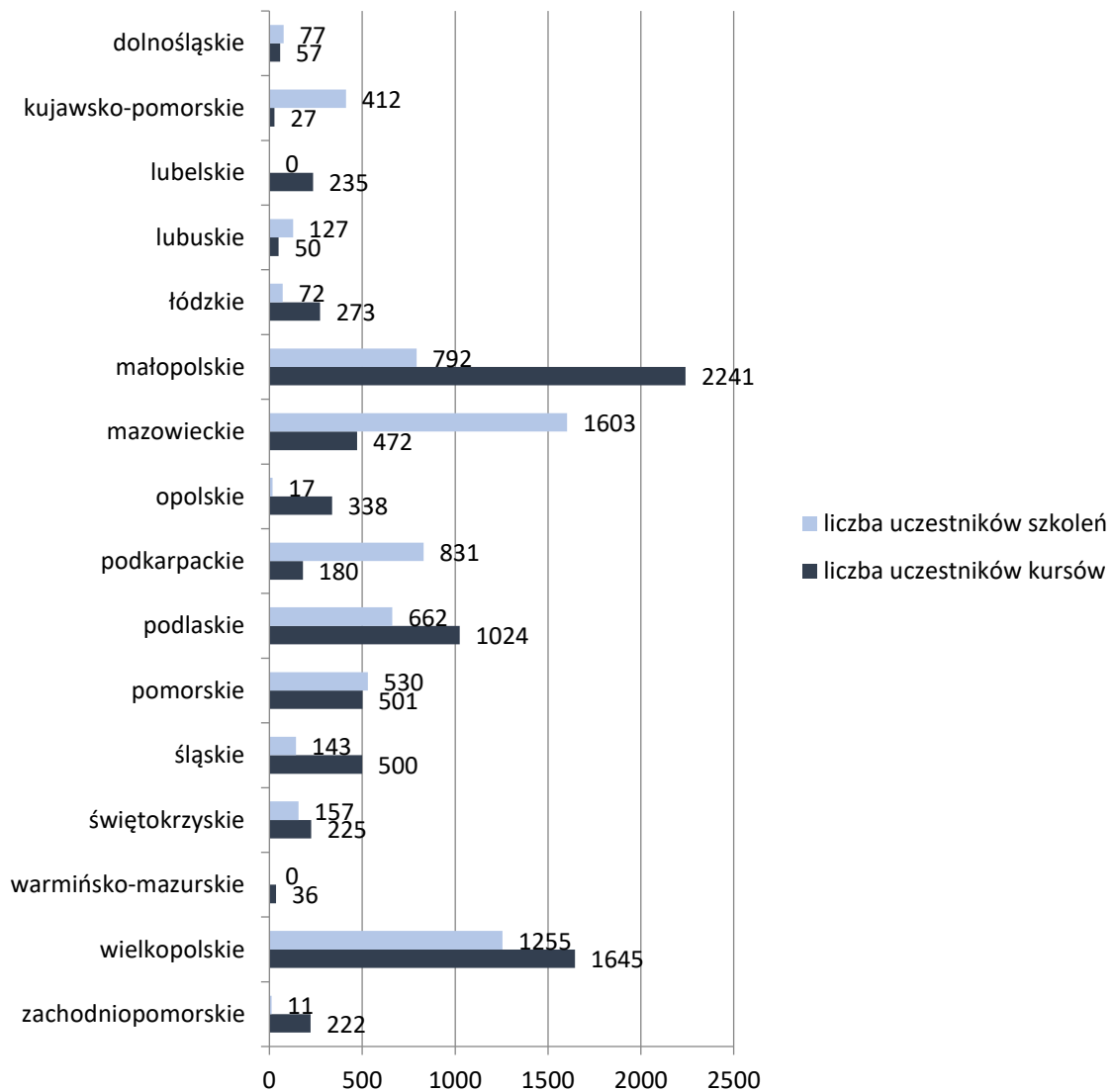


Branżowa szkoła I stopnia Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze	0	0	2	2	0,00%	0,00%
Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego w Zielonej Górze	0	0	0	1	0,00%	0,00%
Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sulechowie	0	0	0	1	0,00%	0,00%
Technikum im. Gen. Władysława Sikorskiego w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Sulechowie	100	83	1	0	1,00%	0,00%
Technikum nr 1	0	0	0	1	0,00%	0,00%
Technikum nr 3	0	0	3	3	0,00%	0,00%
Technikum nr 5	0	0	1	1	0,00%	0,00%
Technikum w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Czerwieńsku	0	0	4	1	0,00%	0,00%
Zasadnicza Szkoła Zawodowa "Żak"	0	0	0	1	0,00%	0,00%
Zasadnicza Szkoła Zawodowa dla młodzieży "Żak"	0	0	0	1	0,00%	0,00%

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE



WYKRES. 1. LICZBA UCZESTNIKÓW KURSÓW I SZKOLEŃ ZREALIZOWANYCH PRZEZ IZBY W PODZIALE NA WOJEWÓDZTWA W 2018R.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Informacji Oświatowej Związku Rzemiosła Polskiego



Podsumowując powyższe dane, oferta szkół zawodowych w Powiecie zielonogórskim jest akceptowalna, istnieje niewielka grupa absolwentów, którzy nie mogą odnaleźć pracy w swoim zawodzie. Poważny deficyt odnotowano na stanowisku Operator urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i ceramicznych. Pokrewnym i również deficytowym zawodem jest szklarz. Uatrakcyjnienia również wymagają profile i szkolenia skupiające się wokół opieki nad osobami niepełnosprawnymi i dziećmi, oraz z zakresu branży budowlanej, tak by przyciągnąć uczniów i w ten sposób zniwelować deficyt stanowisk w tych branżach.

Zdecydowanie większym i jeszcze jak dotąd nieopisanym wyzwaniem zdaje się być nadchodzący kryzys gospodarczy zapoczątkowany pandemią COVID-19. Czasy dobrej koniunktury się skończyły, w związku z ciągle rosnącą płacą minimalną pracodawcy prawdopodobnie nie będą zatrudniać niedoświadczonych absolwentów gdyż ich konkurencyjność polegała właśnie na byciu atrakcyjnym cenowo, co podnoszenie płacy minimalnej w naturalny sposób zabija. W zamian za to poszukiwani będą pracownicy z doświadczeniem. Problem stanowi i stanowić będzie rosnąca liczba pracujących emerytów, ich obecność na rynku pracy przekłada się na niemożność wstąpienia na ich miejsce osób młodych.⁷

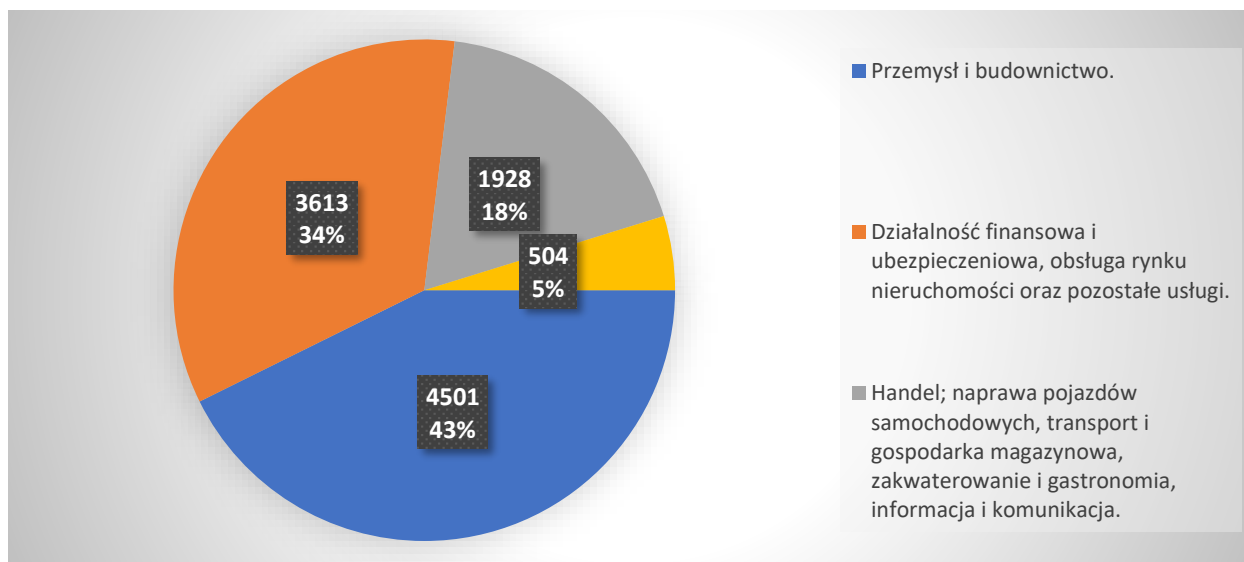
⁷ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie zielonogórskim w 2019 roku



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.

Rozkład gospodarczy zdominowany jest przez rynek usług stanowiąc niemal jego połowę, nieco bardziej zbliżonymi wynikami cechują się rynek przemysłu i budownictwa wraz z rynkiem handlu, transportu, gastronomii i komunikacji. Zdecydowanie najmniejszym rynkiem jest rynek rolno-rybołówczy.

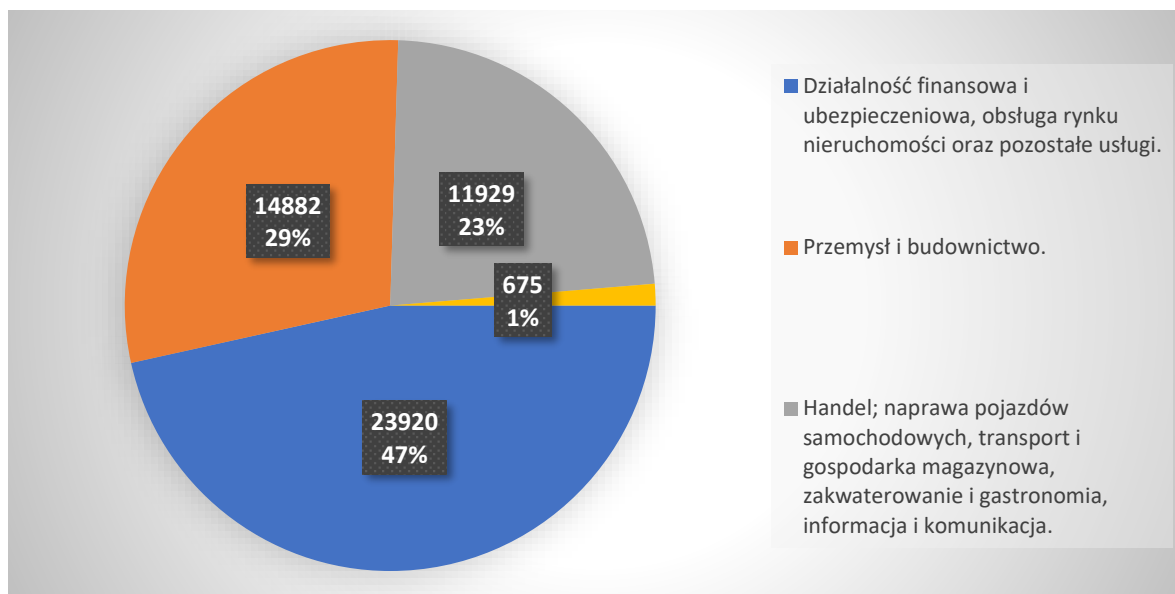
WYKRES. 2 PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE W POWIECIE ZIELONOGÓRSKIM W 2018R.



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE.



WYKRES. 3. PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE W POWIATACH GRODZKICH I ZIEMSKICH W 2018R.



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE.

Bezrobotni

„W ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Zielonej Górze na koniec 2019 roku zarejestrowane były ogółem 3139 osoby, tj. o 864 osoby mniej w stosunku do końca roku 2018, z tego z powiatu grodzkiego 1.664 osoby i z powiatu ziemskiego – 1.475 osób. W strukturze bezrobotnych na koniec grudnia 2019 r. znajdowało się 1.812 kobiety, tj. o 537 mniej w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego (57,7% ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych), z tego z powiatu grodzkiego 938 i z powiatu ziemskiego – 874 osób. Prawo do zasiłku posiadało ogółem 525 bezrobotnych, tj. o 113 osób więcej w stosunku do końca roku 2018, z tego z powiatu grodzkiego 306 osób, tj. o 64 osoby więcej niż w roku poprzednim i z ziemskiego – 219 osób, tj. o 49 osób więcej niż w roku 2018. Jak wynika z danych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny, według stanu na koniec grudnia 2019 roku, stopa bezrobocia w powiecie ziemskim ukształtowała się na poziomie 5,7% i była niższa o 0,8 punktu procentowego w odniesieniu do wskaźnika na koniec analogicznego okresu roku poprzedniego i wyższa o 0,8 punktu procentowego od stopy w województwie lubuskim, a także niższa o 0,3 punktu od wskaźnika na poziomie kraju. W powiecie grodzkim stopa bezrobocia wyniosła 2,4 %, była niższa o 1.1 punktu w stosunku na koniec grudnia 2018 r., niższa o 2,5 pkt. od stopy bezrobocia w województwie lubuskim oraz wskaźnika krajowego.” W grupie wiekowej 18-24 lata nastąpił spadek – o 110 osób, natomiast procentowy udział w tej kategorii osób w ogólnej liczbie bezrobotnych zmniejszył się o 0,54 punktu procentowego w stosunku do końca roku poprzedniego. „Biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia, na koniec omawianego okresu drugą pozycję pod względem liczebności zajmuje grupa osób bezrobotnych legitymujących się wykształceniem zawodowym. Mimo, iż zaobserwowano spadek ilości zarejestrowanych w tej kategorii o 247 osób i spadek o 1,1 punktu procentowego w stosunku do ogółu zarejestrowanych na koniec roku poprzedniego – nadal jest to jedna z liczniejszych grup bezrobotnych.” „Analizując stan bezrobotnych w powiecie ziemskim w 2019 roku ze względu na wielkie grupy zawodów można zauważyć, że do urzędu napłynęło 2.598 osób bezrobotnych, 2.835 osób wyrejestrowało się, a na koniec omawianego okresu odnotowano w rejestrach PUP 1.188 osób. W siedmiu kategoriach wielkich grup zawodów na



koniec 2019 roku napłynęło ponad 100 osób, z czego najwięcej w kategorii Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, tj. 743 osoby”. Jednocześnie najliczniejszy odpływ bezrobotnych z urzędu również odnotowano w kategorii Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy tj. 808 osób. „Jeśli chodzi o napływ ofert pracy w ramach omawianej grupy zawodów można zauważyć, że do Centralnej Bazy Ofert Pracy (PUP+OHP+EURES) napłynęło łącznie 1.879 ofert. W 4 kategoriach napłynęło ponad 100 ofert, z czego najwięcej dla Robotników przemysłowych i rzemieślników tj. 609 oraz Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, tj. 393. Natomiast analizując napływ ofert do Internetu można zauważyć, że łącznie napłynęło ich 710, z czego najwięcej dla Pracownicy usług i sprzedawcy, tj. 194.”⁸

⁸ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie zielonogórskim w 2019 roku – stan na 07.2020 (dostęp 18.09.2020)



1. Metodologia badania

1.1 Cel główny badania

Pozyskanie informacji pozwalającej na złożenie trzech stanowisk dotyczących kształcenia zawodowego dzięki badaniu pracodawców, pracowników szkół zawodowych, uczniów i absolwentów metodą jakościową oraz przygotowanie spójnych rekomendacji na temat kształcenia zawodowego i ustawicznego w powiecie zielonogórskim i Zielonej Górze.

1.2 Cele szczegółowe

- Zdobyć wiedzę na temat obecnego kształtu kształcenia zawodowego i obszarów, w których można je udoskonalić 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 Rady Rynku Pracy (dalej PRRP) zawierające wnioski i rekomendacje co pozwoli na łatwe na 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,
- Uczniów,
- Absolwentów szkół branżowych i technikum,
- przedstawicielami organizacji pracodawców,
- dyrektorami szkół,
- doradcami zawodowymi,
- pracownikami PUP,
- przedstawicielami NGO działających na rzecz rozwoju przedsiębiorczości.

Swoim **zakresem przedmiotowym** badanie objęło zagadnienia związane z obecną sytuacją na rynku pracy, zawodami deficytowymi oraz potrzebami uczniów jak i pracodawców w powiecie zielonogórskim i Zielonej Górze.

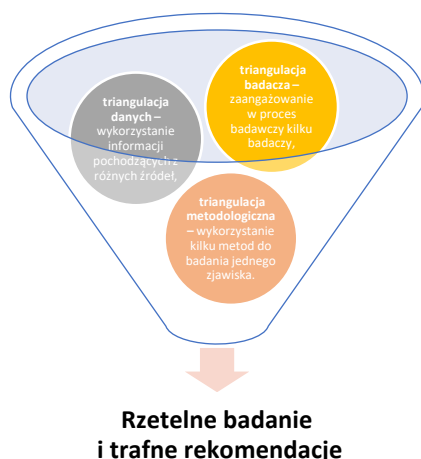


2. Podejście metodologiczne

W celu zapewnienia jak największej rzetelności realizacji procesu badawczego oraz trafności formułowanych wniosków i rekomendacji, w ramach badania wykorzystano podejście metodologiczne oparte na tzw. triangulacji, która stanowi jedną z podstaw prowadzenia badań społecznych. Triangulacja, czyli zwielokrotnienie, będzie dotyczyła trzech obszarów:

- Metod i technik badawczych (triangulacja metodologiczna) – polega na kontrolowaniu spójności wniosków formułowanych przy wykorzystaniu różnych metod gromadzenia danych;
- Źródeł informacji (triangulacja danych) – polega na zwielokrotnieniu źródeł informacji w ramach tej samej metody ich gromadzenia;
- Perspektyw badawczych osób realizujących badanie (triangulacja analityczna), związana z tym, że wyniki badania analizowane są przez kilkusobowy zespół.

RYСУNEK 1. TRIANGULACJA ZASTOSOWANA W BADANIU



ŹRÓDŁO: ZA: KONECKI Z., 2000, STUDIA Z METODOLOGII BADAŃ JAKOŚCIOWYCH. TEORIA UGRUNTOWANA, WARSZAWA, WYDAWNICTWO NAUKOWE PWN, S. 86.



2.1 Metody i techniki badawcze

W ramach badania wykorzystane zostały jakościowe metody badań. W tabeli nr 1 przedstawiono techniki badawcze, które zostały zastosowane wraz z uzasadnieniem.

TABELA 5. METODY PROWADZENIA BADAŃ

Technika	Uzasadnienie	Dobór próby i jej liczebność
Analiza danych zastanych (desk research)	Analiza danych zastanych jest pierwszym etapem badania – wstępem do prowadzenia badań właściwych. Pozwala nie tylko zapoznać się z kontekstem badania, ale także z wszystkimi dokumentami istotnymi dla jej przebiegu. Jako „metoda gabinetowa” charakteryzuje się stosunkowo niskim kosztem i szybkością przeprowadzenia.	Analizie zostały poddane wszystkie źródła informacji dotyczące kształcenia zawodowego i aktualnego stanu wiedzy w powiecie zielonogórskim i Zielonej Górze.
IDI/TDI (indywidualne wywiady pogłębione)	Indywidualne wywiady pogłębione mają na celu pozyskanie jakościowych informacji na temat innowacji społecznych w rozwiązywaniu problemów społecznych.	Indywidualne wywiady pogłębione 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 zostanie przeprowadzonych 12 wywiadów .
FGI (zogniskowane wywiady grupowe)	Dyskusja jest prowadzona według opracowanego wcześniej scenariusza, opisującego cele każdego etapu badania (czyli jakie informacje chce się uzyskać podczas tego etapu), czasem (ale nie jest to konieczne) zawierającego także dosłowne brzmienia pytań, które będą zadawane uczestnikom badania. Przebieg dyskusji jest zwykle nagrywany w formie audio i / lub video, może być także obserwowany przez lustro weneckie przez osoby znajdujące się w przyległym pokoju.	Zogniskowane wywiady grupowe – zostały przeprowadzone wśród 3 grup: <ul style="list-style-type: none"> • pracodawcy • uczniowie szkół branżowych • absolwenci szkół zawodowych <p>Łącznie zrealizowanych zostało 12 zogniskowanych wywiadów grupowych: po 4 w każdej ze wskazanych grup.</p>

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE.



Na potrzeby badań zostały stworzone pytania badawcze. Na podstawie uzyskanych informacji stworzone zostały wnioski i rekomendacje dla Izby Rzemieślniczej w Zielonej Górze.

pytania badawcze	<i>desk research</i>	<i>IDI/TDI</i>	<i>FGI</i>
1. Jakie zawody rzemieślnicze są deficytowe w powiecie zielonogórskim im. Zielona Góra?	✓	✓	✓
2. Jaka jest liczba kandydatów w powiecie zielonogórskim i m. Zielona Góra w latach którzy przystąpili do egzaminów czeladniczych i mistrzowskich przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych w latach 2015 – 2019?	✓		
3. Jakiego procent stanowi zatrudnianie młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego w zakładach rzemieślniczych?	✓		
4. Ile egzaminów czeladniczych i mistrzowskich zostało przeprowadzonych w powiecie zielonogórskim i m. Zielona Góra w latach 2015-2020?	✓		
5. Jaka jest liczba uczniów-pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego u pracodawców rzemieślników w latach 2011-2019?	✓		
6. Ile zakładów rzemieślniczych w powiecie zielonogórskim i m. Zielona Góra szkoli uczniów – zatrudnia młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego w latach 2011-2019?	✓		
7. Jakich umiejętności/kompetencji nabywają uczniowie podczas nauki w szkole branżowej i w czasie praktyk?			✓
8. Jakie umiejętności/kompetencji są dla uczniów najważniejsze w kontekście nauki zawodu?			✓
9. Czego brakuje uczniom podczas nauki w szkole branżowej? (zarówno w szkole jak i podczas praktyk u pracodawcy)			✓
10. Jakich umiejętności/kompetencji nabywają uczniowie podczas nauki w szkole branżowej i w czasie praktyk?			✓
11. Jakie kompetencje/umiejętności powinien posiadać dobry pracownik, aby mógł otrzymać dobrze płatną pracę?			✓



12. Jakie są najbardziej pożądane kompetencje, kwalifikacje i umiejętności zawodowe przyszłych pracowników w obszarze rzemiosła z punktu widzenia pracodawców?		✓	✓
13. Jakie są silne strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców?		✓	✓
14. Jakie są słabe strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców?		✓	✓
15. Jakie są korzyści z zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców?		✓	✓
16. Jakie są wady zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców?		✓	✓
17. Jakie są prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła oraz rynku pracy w tym obszarze?		✓	✓
18. Jak oceniany jest poziom kształcenia z punktu widzenia przyszłych pracodawców?		✓	✓
19. Jak oceniana jest współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi?		✓	✓
20. Jak wygląda promocja rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery		✓	✓

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE.



3. Opis grup biorących udział w badaniu

W badaniach jakościowych wzięły udział różne grupy pracodawców, pracowników, pracowników szkół, nauczycieli, uczniowie oraz absolwenci szkół branżowych I stopnia z powiatu zielonogórskiego i m. Zielona Góra.

Grupami, które brały udział w badaniach jakościowych były grupy:

Pracodawców – osoby prowadzące działalność gospodarczą z tytułem mistrza. Osoby te szkoliły młodocianych pracowników przyuczając do zawodu w ramach praktycznej nauki zawodu. Uczestnicy badań fokusowych szkoli w takich zawodach jak: mechanik samochodowy, kucharz, piekarz. Największym zainteresowaniem pośród właścicieli zakładów cieszył się zawód mechanika samochodowego.

Uczniów – uczniowie szkół branżowych I stopnia w Zielonej Górze. Uczniowie pobierali naukę w szkole przynależącej do Izby Rzemieślniczej w Zielonej Górze w takich zawodach jak: sprzedawca, kucharz/kucharka, mechanik samochodowy, fryzjer.

Absolwentów – absolwentami biorącymi udział w badaniu były osoby, które ukończyły szkołę branżową I stopnia w latach 2015 – 2020r. Osoby te ukończyły kierunki takie jak: piekarz, cukiernik, sprzedawca, fryzjer, mechanik samochodowy. Wszystkie osoby uczęszczały do szkół branżowych I stopnia na terenie Zielonej Góry i powiatu zielonogórskiego.



4. Badania jakościowe

4.1 Pracodawcy

Najbardziej pożądane kompetencje, kwalifikacje i umiejętności zawodowe przyszłych pracowników

Oczekiwania pracodawców wobec potencjalnych, młodych pracowników sprowadzają się głównie do takich kwestii jak „chęć do pracy”, „zainteresowanie” tym, co się robi, „uczciwość” czy „rzetelność”.

Co oni jeszcze muszą mieć na wejściu?

- To coś.
- Dokładnie.
- Chęć, muszą chcieć.
- Zainteresowanie .

Jakie oni powinni mieć cechy żeby spełnili panów oczekiwania ci pracownicy? Jak to można osiągnąć?

- Ambicja .
- Rzetelny i uczciwy. Żeby nie oszukiwał.
- Majster to majster a nie kolega. Trzeba mieć dystans i się go bać. I to znowu w domu trzeba wychować i nauczyć.

Czy coś byśmy dodali do kompetencji uczniów? Co by musieli potrafić, żeby się dobrze odnaleźć u pracodawcy?

- Chęci.
- Tak, chęci.
- Chęci i jeszcze raz chęci.
- Chęci i dokładność.
- Uczciwość.

- Uczeń musi mieć zamiłowanie, jak nie ma to tylko w komórce siedzi.
- On musi mieć to zamiłowanie, a nie mama albo tata.

Badani mają świadomość, że trafiają do nich na naukę zawodu uczniowie z biedniejszych i trudniejszych rodzin. Jeden z mistrzów rzemiosła przytacza sposób, w jaki przeprowadza rekrutację i co go w młodych ujmuje:

- Teraz mi się trafił chłopak z handlowej rok temu. Przychodzi, że on chce praktyki. Ja dla żartów pytam palisz? A on: palę. Żartuję sobie i pytam dalej: pijesz? A on: czasami bym wypił. A chłopak ma 17 lat. I powiedziałem, że go przyjmę, bo nie kłamie. Ja mu pokazuję śrubokręt torks a on mi mówi, że to śrubokręt torks. I ja pytam skąd on to wie. I później widziałem jak wózek pchał i złom zbierał. I wiedziałem, że to jest człowiek, który chce pracować i coś osiągnąć. I to jest dobry człowiek na praktyki.



Okazuje się, że katalog oczekiwań nie jest wygórowany i sprowadza się głównie do umiejętności „miękkich” lub określonych dyspozycji osobowościowych, takich jak np. „punktualność” czy „solidność”, która sprawia, że można na pracowniku polegać:

Jakie kompetencje, umiejętności będą się na rynku pracy liczyć. Panie Kazimierzu?

- Solidność, to jest najważniejsze. W każdym zawodzie.

Drugi pan Kazimierz?

- Uczciwość i solidność to podstawa.

Jeszcze te umiejętności, kompetencje. Coś jeszcze oprócz solidności, uczciwości?

- Prawdopodobność.

- Punktualność w piekarnictwie jak najbardziej. o jedna robota jest zależna od drugiej. Jeden ciasto miesza, później musi odpocząć. Bo inny zarabia

- Tak to musi współpracować.

Silne strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

W wypowiedziach badanych przebrzmiewa wiele goryczy w stosunku do swoich podopiecznych. Zdecydowanie łatwiej jest im mówić o słabych stronach młodych pracowników niż o ich silnych stronach. Do tych ostatnich można zaliczyć lepsze poruszanie się w świecie nowych technologii:

Dobrze, wiemy już w czym ci ludzie młodzi, czy świeżo po szkole, czy w trakcie nauki, są słabi? A jaką chociażby jedną silną stroną byście wskazali?

- Internet, potrafią szybko ściągnąć jakieś informacje, to tak. bystrzy są

- Tak, ciągle mają ten telefon.

- Znają się na obsłudze telefonów, potrafią zdobyć informacje, coś dowiedzieć się, coś ustalić, namierzyć szybko. To jest na plus.

Jednak coś, co jest silną stroną, przez niektórych pracodawców traktowane jest jako słabość:

Macie takie doświadczenia, że przez to, że są z innego świata, to korzystają z innych nowinek przy tej pracy?

- Nie. Daję mu telewizor, gdzie mam kupić dane części z ekranu, z listy. Mówię, tu masz symbol, znajdź w sklepie, gdzie taką część kupię. To jak widzę, co on wpisuje, na jakich stronach on to próbuje wyszukać, to my się śmiejemy, bo oni nie wiedza nawet jak się w internecie poruszać. Ja próbuję wtedy podpowiedzieć, ale nie. Oni potrafią zabawny filmik na internecie włączyć. Ale żeby mądrze korzystać z tego internetu to naprawdę kiepsko.

Z przekąsem wypowiadają się również o wyrachowaniu młodzieży. Uznają jednak, że rolą pracodawcy jest ten potencjał z nich wydobyć:

Panie Tadeuszu, czy ci młodzi ludzie, którzy obecnie przychodzą to mają mocne strony?

- Mają, mają, pieniądze to umieją liczyć.

- Mają mocne strony, tylko to majster musi pokierować odpowiednio.

Słabe strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców



Pierwszą rzeczą, która rzuca się w oczy w krytyce młodych pracowników jest ich niesamodzielność. Z wielu wypowiedzi pracodawców wyłania się obraz, w którym w poszukiwaniu pracy lub praktyk zaangażowane są matki, które wybierają młodym zawód, następnie „załatwiają” zatrudnienie, a potem reprezentują uczniów w relacjach z pracodawcami:

- Ale to chyba mama go na to nakierowała. Bo chłopak ma 16 lat i mama go w tym kierunkuje. Makabrycznie to na razie wygląda. Na razie to troszeczkę tama muminkowatość jest. Trudniejsza młodzież jest.

Pracodawcy mają świadomość, że pracują z „trudną młodzieżą” z biedniejszych rodzin, co sprawia, że współpraca od początku obarczona jest szeregiem trudności. Równocześnie krytykują też młodzież, która wszystkiego ma pod dostatkiem i wychowywana jest pod kloszem:

- Ogólnie do zawodówki idą dzieci rodzin ubogich i tyle. Bardzo wykształcona rodzina, to ona dziecka do rzemiosła nie da. I taka jest prawda. I my musimy edukować tylko na dzieciach z biednych rodzin, z dojezdnych, gdzieś z wioski. Z miasta nie ma nikogo.

- Ja podejrzewam, że pierwszym czynnikiem to jest rodzic.

- Tak.

Czyli co?

- Zostaw to, ja zrobię. Bo tak jest. Jak trzeba rower naprawić, to tata za synka to zrobi.

Tym, co uderza, jest powszechne przekonanie pracodawców, że ich pracownicy mają braki w podstawowej wiedzy, które uniemożliwiają im wykonywanie nawet najprostszych czynności:

- Jak przyjmuję ich na jednodniowy wywiad przed podpisaniem umowy na praktyki, pierwsze pytanie to pokazuję mu baterijkę małą i pytam ile ona ma volt. To zazwyczaj patrzą się. To takie gały robią i mówią, że 100. Ludzie się cofnęli. Za moich czasów wszyscy to wiedzieli.

- Jeśli chodzi o motocykle, gdzie przez kilkanaście lat nie było motocykli, to ta młodzież tak zgłupiała, że Boże. Jak do mnie przychodzą ludzie, to oni nie wiedzą co to koło, nie wiedzą co to ośka. Oni nie wiedzą jak to nazwać. Tak jak pan mówi, jak się gówniarzem było to się motorynkę na części rozbierało. Słuchajcie oni nie wiedzą jak nazwać. Chcą coś do koła, nie wiedzą, że to łożysko. To do tego stopnia.

- Ja miałem ucznia, któremu mówię, weź miarą zmierz haczyki ile jest od jednego haczyka do drugiego, bo lustro było zawieszone. Dałem mu drewnianą miarę. I on nie potrafił zmierzyć. A drugi jak podaj suwmiarkę, to przyniósł miarę zwijaną, bo to jest wsuwana miara.

Brak wiedzy i kompetencji jest z kolei odwrotnie proporcjonalny do roszczeniowości, lenistwa i chęci dostawania (a nie zarabiania) dużych pieniędzy, niewspółmiernie do posiadanych umiejętności:

- Oni jak najłabszym sposobem chcą zarobić jak najwięcej pieniędzy. A są zawody, w których nie idzie. Po spożywcę, to są noce nieprzespane. Jak uczeń przychodzi cały czas na rano i robi papiery i później ma przyjść na nockę, to jemu to nie pasuje. Bo on jest w tak młodym wieku, że on by chciał rozrywki.



- W tej chwili mam takiego, że teraz był telefon z cechu, że oni nie muszą teraz przychodzić, tylko jak rodzice wyrażą zgodę, to mogą przyjść. I to im pasuje, zaraz wszyscy chcą wolne. Uczeń do mnie mówi, on by się teraz uczył za kucharza teraz. Pytam dlaczego za kucharza? A on, bo kucharze mają teraz wolne. Czyli oni są bardziej zainteresowani zasiłkiem a nie pensją.
- Tak.
- Co państwo im da.
- Oni nie potrafią pomyśleć o tej swojej przyszłości.
- To prawda.

Powszechnie wskazywane jest poczucie zagubienia młodzieży, która nie widzi sensu podejmowanej pracy, która często jest niedopasowana do ich predyspozycji:

- Ale to jest wszystko na siłę, że człowiek mu stara się wytłumaczyć, że to mu się przyda, czy będzie mechanikiem, czy w fabryce. Że to w życiu się bardzo przyda. I jest słabo z tym odbiorem.
- Są młodzi i nie mają ambicji i nie wiedzą czego się łapać.
- Ja uważam, że sprawy internetowe, komórkowe, to popsulo młodzież niesamowicie.
- Pogubieni są.

Korzyści z zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

W rozmowie na temat korzyści z zatrudniania młodych pracowników najbardziej dominujący jest wątek wychowawczy, który pokazuje jak silnie zakorzeniony wśród przedstawicieli cechów jest etos wychowania poprzez pracę i naukę. Gdy mowa o korzyściach, pracodawcy w pierwszej kolejności wskazują to, co dzięki nim mogą zdobyć i osiągnąć młodzi pracownicy:

- Dla mnie satysfakcją jest, bo mam wielu uczniów wyszkolonych od 2003. Miałem ucznia, który nawet z błędami ortograficznymi pisał nazwy miejscowości. I potem poszedł do technikum, zdał maturę, bo się zawziął i zaczął się uczyć. Jest technikiem radiologii w Zielonej Górze. Ma teraz własną działalność.

Inną korzyścią jest pozyskanie tanim kosztem pracownika, który może pomóc w podstawowych czynnościach w zakładzie pracy:

- Miałem różnych uczniów. Nawet takich, że człowiek by dopłacił, żeby tutaj nie trafił, bo jest gburowaty. Ale są tacy uczniowie, gdzie uczeń przeciętny daje mi zysk, że mam pomoc w ostatnim roku, że mogę mu zaufać. U mnie telewizor LCD to jest delikatne, to ja mu mogę powiedzieć będziemy robić to, rozkręć dotąd i dalej nic nie rób. Rozkręć i dalej nie rób, później ja. Ale większość ludzi nauczyłem dobrze. poszli w świat z doświadczeniem.

Wreszcie, nie bez znaczenia jest wspomniany wyżej wymiar finansowy, który wiąże się z zatrudnieniem ucznia. Jest ona jednak krytykowany z uwagi na jego opodatkowanie:

- Też jak dostajemy pieniądze za ucznia to musimy podatek zapłacić od tego. I to też może zniechęcać rzemieślników. W Warszawie mówią, że nie płaci się od tego podatku a pan w urzędzie skarbowym w Zielonej Górze mówi, że trzeba płacić. To



wszystko zależy to od decyzji urzędu skarbowego. Rzemieślnik daje maszyny, odzież, odpowiada za tego człowieka.

Wady zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

Wady dotyczące zatrudniania młodych pracowników są pochodną wymienionych wcześniej słabości. Pytani o to pracodawcy wyraźnie wskazują, że woleliby zatrudnić kogoś starszego, droższego, ale z doświadczeniem niż młodego, tańszego i bez doświadczenia. Nie mają jednak wyboru, bo na rynku brakuje odpowiednich fachowców:

Jakbyście panowie mieli do wyboru zatrudnić młodszego, tańszego pracownika a droższego ale z dużym doświadczeniem to?

- Droższego.
- Ja też.
- Oczywiście.
- Bo taki jest uczciwy i rzetelny.
- I dobrze robi i nie trzeba będzie ciągle stać nad nim.
- Panie, on zarobi więcej dla pana i dla siebie.
- Dokładnie tak.
- I zwróci się w 99%.
- Tylko takich nie ma i tu jest problem.
- Tacy fachowcy wyjechali albo już dawno warsztaty swoje mają,
- Tak, oni uciekają na zachód.

Pracownicy młodzi jeszcze. panie Kazimierzu, jakby pan miał do wyboru pracownika tańszego i młodego, to by go pan zatrudnił, czy wolałby pan starszego i droższego?

- Starszego i droższego.

Dlaczego?

- Musi być odpowiedzialny a młodym brak odpowiedzialności. I to wychodzi z wychowania w domu.

Kwestia braku wychowania powraca w wypowiedziach badanych, którzy wymieniają, z jakimi to wiąże się problemami: pijaństwem, handlowaniem narkotykami, a nawet przemocą:

- Wielu mistrzów popełnia jeden błąd. Przyjmując ucznia nie możesz zrobić fali. U mnie nie było nigdy fali. Miałem ze 150 uczniów. Pierwszy rok i ostatni rok. Ten z 3 roku nic mu się nie chce robić a ten z 1 roku zapierdziela, sprzęta. Ten z 3 odchodzi a ten gamoń z 1 stoi i patrzy bo całe życie z miotłą chodził. U mnie tak nie było, u mnie grafik zrobiony na 12. Każdy ma po tygodniu mycie. I wszystko było ustalone. Później to już było tak, że oni sami grafik sobie robili.

Po raz kolejny negatywnie oceniana jest nadopiekuńczość rodziców, co przekłada się na jakość późniejszej pracy uczniów:

- Rodzice przychodzą do nas na rozmowy, to mówią: wie pan co panie majster, on w domu nie sprzątał, nie mył łazienki, nie mył podłogi a mi przychodzi i mówi, że musiał to u pana robić.

- Uczniowie przychodzą, kończą tą szkołę i jak on nie wie co chce to matka mu powie. I jak ja robię przy tym stole, to biorę go do piekarni, a widzę, że kompletnie mu to nie idzie. 1 na 10 uczniów to taki, że coś z niego będzie. Tragedia.



Prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła oraz rynku pracy

Ogólnie rzecz biorąc, badanym towarzyszą pesymistyczne prognozy odnośnie rozwoju rzemiosła oraz rynku pracy w tym zakresie. Jedną z przyczyn jest pandemia, która wywróciła edukację do góry nogami i odcięła pracodawców od kontaktu z uczniami:

- Ten rocznik obecny, przez to, że do szkoły nie chodzi, ta młodzież jest zagubiona.
- Mam wnuczkę, która kończy 8 klasę i ona jest po prostu niemobilna na dzień dzisiejszy jaki wybrać zawód, do jakiej szkoły iść. Te dzieci są zagubione. Brak kontaktu z jakimiś przedstawicielami firm, korporacji, która zajmuje się wdrażaniem tej nauki praktycznej, nie ma tego kontaktu. To po prostu zginęło.
- I obawiam się, że w tym roku jak przyjdzie rok szkolny 21/22 w rzemiośle czy w zakładach wątpię, że będą chętni do zawodu rzemiosła. To po prostu ginie. Tego naboru jest coraz mniej i ta młodzież jest trudna.
- W tej chwili jesteśmy w sytuacji pandemii na pozycji przegranej. Bo my nie mamy z tego korzyści a oni w ogóle się nie wykształcą. Szkoda czasu.

Czy panowie w kolejnym roku planują zatrudnić jakichś nowych pracowników?

- Ja bym zatrudnił ale nie ma tu odpowiednich ludzi. Ja mam ogłoszenie 2 rok i nie ma. tak samo nie ma uczniów. Mam teraz 3 uczniów.

Drugim elementem wpływającym na przyszłość rzemiosła jest drenaż siły roboczej, czyli ucieczka zdolniejszych pracowników do Niemiec lub kontynuacja edukacji na innych szczeblach niż szkoły branżowe:

- Oni mają kontakt z uczniami z Niemiec, gdzie uczniowie dostają 1200 Euro i tu jest konflikt. I Niemcy starają się o naszych uczniów, na naszych przygranicznych terenach. Bo nasza młodzież jest pilna bo tam czuje pieniądze. I go to mobilizuje. Bo to jest 5 tys zł. To ja nie wiem czy ktoś u nas zarobi 5 tys.
- Większość chce iść na studia, do technikum, do liceum. A ci co nie dadzą rady, co mają egzaminy końcowe gimnazjalne za słabe to szukają w zawodówce i muszą mieć jakieś praktyki i chodzą. Ja się do tej pory reklamowałem. Były w szkole dni otwarte gdzie moi uczniowie reklamowali się też i nie było zainteresowania. Trafiają ludzie, że rodzice wysyłają czy przyjmę na praktyki. W tamtym roku zero zainteresowania. W tym roku będę się starał żeby mieć chociaż jednego mądrego ucznia. Ale zero zainteresowania.

Pracodawcy z różnych dyscyplin rzemieślniczych zmagać się muszą również z konkurencją, która definiowana jest w oparciu o możliwości finansowe do zaoferowania przyszłym pracownikom.

- Jak jedzie z majstrem w teren, to majster o godzinie 13 musiałby ucznia zawieźć do domu. to robili ciche nadgodziny. I gdyby taki uczeń milczał to by było wszystko piękne. Ale on ma w szkole kumpla i powie, że majster mi tam 500 czy 400 za te nadgodziny dał do kieszeni. I później oni mówią, że ten majster temu odpalił a ten



majster nie. A ja mówię a pytałeś ile on godzin robi? A on mi, że nie. No to spytaj, bo on jak jest ciemno wyjeżdża i jak jest ciemno wraca, bo to budowłanka. To jest takie zepsucie tych uczniów.

Badani wymieniają też branże, które ich zdaniem rozwijają się najprężniej, choć pojawiają się opinie, że sukces w zawodzie niekoniecznie zależy od branży, ale tego, jakie jest podejście do wykonywanej pracy. W wielu przypadkach konieczne jest też poczynienie dużych nakładów inwestycyjnych, żeby móc rozwijać swój biznes:

A są branże, że widzicie, że są gorsze i lepsze w ramach rzemiosła? Takie które się lepiej rozwijają albo są takie, żeby trudniej znaleźć ludzi? Co jest topowe?

- Nawet mechanik samochodowy, jak nie masz porządnego warsztatu i nie masz elektroniki w zakładzie, to nie masz prawa bytu.
- W mojej branży to do motocykla bez komputera nie podejdziesz.

Jak popatrzymy, jakie branże, zawody, obszary będą dawały największe szanse w przyszłości żeby dobrze finansowo stać i móc się rozwijać? Co jest przyszłościowe a co mniej?

- Tak jak zawsze samochody i elektronika. To jest i to zawsze będzie.
- Mechanika też samochodowa.
- To jest szeroki zakres czy elektronika, mechanika silnika czy blacharstwo. I tych uczniów jest najwięcej.
- Tak.
- Do budowłanki nie ma.
- Nie ma.

Powiedzieliśmy o zawodach, które mają szansę jakies jeszcze?

- Ślusarstwo.
- Tokarstwo.
- Cieśla.

A jakie branże są nieprzyszłościowe?

- Kowal może i ten szewc właśnie.
- Ale bramy kute, artystyczne to też jest biznes.
- No tak kowal to tak.
- Dokładnie.
- Mechanik zawsze będzie, budownictwo też.

Jakie zawody mają przyszłość w rzemiośle a jakie nie?

- Szewc nie ma przyszłości.

Dlaczego?

- But jest jednorazowy i będzie jednorazowy i nikt się nie będzie bawił w naprawę tego buta.
- Już się nie opłaca robić tego buta.

Co ciekawe, szansa na ożywienie rzemiosła upatrywana jest w sięgnięciu po pracowników z niepełnosprawnością, którzy oceniani są jako lepsi, bardziej zmotywowani i chętni do podejmowania pracy. Niestety dostrzegane jest również niskie zaangażowanie państwa w zaangażowanie tych osób do pracy i zapewnienie im odpowiednich warunków:



- Najbardziej pilni uczniowie to niepełnosprawni. Bo im zależy, oni chcą swój standard życia podnieść, chcą być niezależni od drugiej osoby.

- Zapomnieliśmy o niepełnosprawnych. gdzie na spotkaniach jesteśmy to gadam na tych spotkaniach, żeby dać im szansę. Bo ma niesprawne nogi ale ma dobrą głowę. On nie może iść na szewca? Może iść. Na krawca? Może iść. Dajcie temu szewcowi dotacje, zróbcie mu zjazdy, niech urządzi warsztat za 30tys ale ten młody człowiek na siebie w życiu zarobi i nie pójdzie do państwa, żeby mu dali. Nie dbamy o tą młodzież. A tej młodzieży jest bardzo dużo. zamyka się tą młodzież. Ludzie z Downem, to są bardzo pracowici ludzie. I gdyby może też do rzemiosła tacy ludzie przychodzili. Może nie myślą jak inni ale jak powiesz, że ma tą cegłę kłuć, to będzie. Co będzie miał robić, to się nauczy i na swój chleb zarobi. Państwu na tym naprawdę nie zależy.

Z licznie pesymistycznych opinii warto na zakończenie zacytować też jedną bardziej optymistyczną, która przyszłość rzemiosła lokuje w zaangażowaniu potencjalnych uczniów:

- Mi się wydaje, że jest szansa rozwinąć to rzemiosło. Ja patrzę na swój zawód to konkurencji jest mało i pracy jest dużo. Wszystko zależy od włodarzy i uczniów, co mają w głowie, czy będą chcieli być studentami marketingu i zarządzania i bez pracy później, czy zechcą przyjść i się uczyć i widzieć tu dla siebie szansę.

Ocena poziomu kształcenia z punktu widzenia przyszłych pracodawców

Poziom kształcenia w szkołach oceniany jest przez przyszłych pracodawców negatywnie. 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:

- Kiedyś uczeń szedł tydzień do szkoły i tydzień na praktyki. Teraz jest inaczej. Popatrzmy na mechanika. Uczeń przychodzi do zakładu i majster dzisiaj wyciąga silnik. Na drugi dzień uczeń poszedł do szkoły a silnik stoi rozebrany na stole. Ale to jak to jest?

- No 2 dni u mnie jest.

A potem do szkoły?

- Tak.

A kiedyś to było tydzień po tygodniu?

- Tak. Albo 2 tygodnie na 2 tygodnie. I wtedy ten chłopak się czegoś nauczył.

A kto o tym systemie decyduje?

- Szkoła.

Autonomicznie czy odgórnie?

- Dyrektor szkoły.

Zwracaliście im uwagę na to?

- Oczywiście. Ale on mówi, że nauczycieli nie może podpasować. To chwileczkę, szkoła jest dla ucznia czy uczeń dla szkoły? Ten uczeń ma tę wiedzę w zakładzie poszerzyć przecież!

Czyli nie ma ciągłości pracy.

- Tak. I jak ktoś coś zostawi, to stoi rozbabrane.

- A potem uczeń przyjdzie jutro i widzi już złożone. A on ma być od początku do zakończenia.



- Tak samo u stolarza. Jeden dzień przygotowują na okna listwy szlifują. Później czopują, kleją. Na trzeci dzień już szyby wstawiają. I ten uczeń tego nie widzi.

Drugi zarzut dotyczy braku podstawowych umiejętności matematycznych u osób, które przychodzą do pracy. Winą za to obarczane są szkoły:

- Oni liczyć nie umieją, takie podstawowe rzeczy. Szkołą powinna naciskać na matematykę, polski, fizykę robić. bo to są rzeczy, które są temu człowiekowi w życiu potrzebne. Nie ma zawodu, w którym nie ma miary. Tu suwmiarka, tu ampery. Dodawanie, odejmowanie. Tego w szkole jest zero.

- Panie kochany, ale mnożenie, tabliczkę mnożenia to muszą się nauczyć czy w szkole zawodowej czy typowo technicznej czy na studiach. To muszą umieć. To są podstawy żeby umieć obliczyć jakiś wzór. Dodawanie, odejmowanie. Tak samo czytanie. Język jest polski i każdy musi po polsku umieć rozmawiać. Są podstawy a później jest zawód. Przekształcane, kwalifikowane w tym momencie. Ale jak ktoś się nie nadaje w szkole podstawowej czy zawodowej, to później jest problem, żeby go przekształcić w przedmioty ściśle tak.

Trzeci zarzut kierowany jest pod adresem stworzonych klas wielozawodowych, które zamiast specjalizować uczą wszystkiego w sposób bardzo ogólny i powierzchowny:

- Nie, tu to w ogóle jest porażka. Jeśli oni mają ogólną klasę fryzjer, mechanik samochodowy, budowlaniec i w jednej klasie są, jadą na kurs na miesiąc, przyjeżdżają z tego kursu i ja się pytam, co mieli na kursie. A oni ich nauczyli ogólnie o więźbie dachowej. Jakie są cegły.

- Jakie gatunki drzewa.

- No właśnie.

- A ja dostaję rysunek i pokazuję mu a to dla niego czarna magia.

- Dokładnie.

- Podstawą jest umieć czytać rysunek, żeby nawet wiedzieć jakie drzwi wstawić

- To powinny być jakieś grupy i mechanik samochodowy to powinni mieć lekcje, jak kiedyś był przekrój silnika i chociaż widział co to korbówód, tłok.

- W ogóle w szkole trzeba się spytać dlaczego w szkole skasowali dane zawody. Jak ja się uczyłem to był tokarz, piekarz, zecer, kowal. Każda klasa była. A teraz jest spęd i uczą się w jednej klasie. I czego oni się uczą? Praktycznie niczego.

Czwarty zarzut dotyczy problemu zmian w technologiach, które postępują zbyt szybko, by szkoły mogły nad nimi nadążyć.

- Bolączką w moim zawodzie jest to, że elektronika bardzo szybko się zmienia. Pytanie do egzaminów, budowa kineskopów, lampy próżniowej. Ale w mojej branży pytania są z lat 90. To jest ta bolączka. Przecież kineskopów takich u mnie się nie naprawia, albo lampowego radia. A pytanie dotyczą staroci a obecnych technologii nie. To się totalnie zatrzymało.

Ocena współpracy pracodawców ze szkołami branżowymi

W opinii badanych ze wszystkich grup współpraca pracodawców ze szkołami branżowymi praktycznie nie występuje, a oba sektory funkcjonują od siebie niezależnie:



- Musi być współpraca izby, cechu, musi to być wspólny program. Szkoła nie może mieć osobnego a my osobnego.

- Bo nauczycielom nie pasują zajęcia co dwa tygodnie... Oni nie chcą się do ucznia dopasować. To jest zły tok, tak nie powinno być.

Współpraca, jeśli już następuje, ogranicza się do bardzo formalnego i lakonicznego kontaktu:

To może parę słów od pana Andrzeja na temat tej współpracy?

- No cóż, dostajemy informację ze szkoły, jakie uczeń ma oceny, ile opuścił godzin. Dostają kartkę, muszą podpisać ją i dać do szkoły.

Zdaniem uczestników badania szkoły rzadko lub wcale korzystają z możliwości zapraszania rzemieślników do szkół, by promować określone zawody, co szczególnie widać w okresie pandemii:

- Szkoły nie mają żadnego kontaktu z rzemiosłem. Nie ma kontaktu. Dyrektor szkoły podstawowej, gdzie kończą młodzi ludzie szkołę, klasę 8, oni powinni być w stałym kontakcie z nami. Powinien być rzemieślnik zapraszany na lekcję wychowawczą. Jak byłem starszym w cechu zrobiliśmy piękny poradnik, bo każdy dostał ten poradnik. I kto to czyta? tego nikt nie czyta. Tam były adresy rzemieślników, gdzie się znajdują, co wykonują. Piękne biuletyny. I na tym się skończyło, że dyrektor podziękował i koniec. Ja wiem, że jest wina rzemiosła, bo rzemiosło powinno do szkoły wkraczać. Poprzedni rok był straszny i ten niestety też. Nie mamy kontaktu z młodzieżą.

Do formułowanych wobec szkół oczekiwań można zaliczyć większe informowanie uczniów o możliwościach, jakie daje wykonywanie określonych zawodów oraz zapraszania przedstawicieli cechu na lekcje oraz inne wydarzenia szkolne:

A czego by pan oczekiwał? Co by się panu przydało żeby był pan zadowolony z informacji czy ze współpracy?

- Na pewno gdyby tego ucznia bardziej w szkole motywowali, wywierali nacisk, że będzie przychodził na te zajęcia, że skorzysta z tego dobrego zawodu itd. A tam jest tylko sucha nauka. On odbębni tą naukę i tyle. Gdyby go motywowali, żeby powiedzieli, że w tym zawodzie możesz dobre pieniądze zdobyć, to by bardziej zmotywowało.

- Dla mnie to spotkanie z cechem, dyrektora szkoły i pana od praktyk zawodu. Spotkanie raz albo dwa razy w roku. To jest minimum żeby wiedzieć jakie pracodawcy mają zastrzeżenia, żeby ten dyrektor szkoły wyciągnął z tego wnioski. Żeby wymagał od nauczycieli. Nie ma takich spotkań, a pracodawcy ich oczekują.

Adresowane są również postulaty wymiany doświadczeń i konsultacji z nauczycielami, co po raz kolejny pokazuje, że komunikacja na linii pracodawcy-szkoły branżowe stanowi problem.

- Niech oni się też wypowiedzą co oni, jak oni to widza. Bo szukamy od dołu a cały czas problem jest gdzieś odgórnie, tak. Może tu by w tym momencie byłoby to poprawione te relacje. Dziś jest kłopot i jest ewidentnie zaniedbany ten kłopot.

Z kolei rolą szkoły podstawowej powinno być również odkrywanie na wczesnym etapie zainteresowań uczniów bądź ukierunkowywanie ich zgodnie z predyspozycjami:



- I taki nauczyciel w 8 klasie, on na co dzień przebywa z tymi uczniami to on też ma rozeznanie czy ma techniczne zainteresowania, czy polonistyczne, czy matematyczne. Bo teraz to mają gdzieś. Byle dziecko skończyło podstawówkę i czy pójdzie na mechanika czy gdzieś to nieważne.

Równocześnie pracodawcy zauważają, że są bardzo mocno od szkół uzależnieni, jeśli chodzi o możliwość rozwijania rzemiosła oraz że jest to relacja wzajemna:

- Jak nie będzie tej współpracy to wszystko runie na łeb. I będzie młodzież niewyedukowana. Bo wszyscy do ogólniaka pójda a później do marketu. No nie ma innego wyjścia. Ryba psuje się od głowy i trzeba zaatakować te władze, żeby coś pomogły. Rzemieślnik nie stanie na ulicy i nie będzie krzyczał chodźcie do mnie.

- Przez to wszystko nie znajdziemy do rzemiosła młodzieży. Kto się kształci w rzemiośle? Dzieci biednych ludzi.

- My dajemy do szkoły ucznia a nie oni nam. Bo jak ja przyjmę ucznia, to szkoła ma pracę. Jak rzemiosło stanie, to nauczyciele pójda do łopaty. I komu powinno zależeć? Szkole. Jeśli system nauczania się nie zmieni, to wszystko runie i tego nie będzie.

Promocja rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery

Gdy mowa o promocji rzemiosła, powraca problem niewielkiej chęci szkół (podstawowych) do zapraszania pracodawców na lekcje.

- Mój projekt był taki: zrobić katalog tych rzemieślników zrzeszonych w tych zawodach. I myśmy do każdej szkoły, do gimnazjum dali pięknie oprawioną księgę z zawodami. I to się miało odbywać na zasadzie, że jak się kończy szkoła, to dyrektorzy podpisali z nami jakąś tam umowę, ja miałem jeździć do Pomorska, tu po szkołach, miałem swój czas poświęcać, żeby tych młodych ludzi na lekcji wychowawczej, żeby z tymi młodymi porozmawiać, określić im jak to wygląda. i proszę pana myśmy wydali pieniądze na te książki, na wydrukowanie i żaden dyrektor szkoły się nie martwi o to. Bo szkoła podstawowa jest obowiązkowa. To on ma pewną kadre. A żeby on miał zwerbować tych młodych ludzi tak jak my, to on by zupełnie inaczej do tego podchodził.

Podawane są również przykłady dobrych praktyk w tym zakresie, co pokazuje, że sukces związany z pozyskaniem pracowników do zawodu leżeć może w indywidualnym zaangażowaniu danego pracodawcy:

- Rozmawiałem z rzemieślnikiem ostatnio który zajmuje się stolarką, osadzaniem drzwi. On już robi takie spotkania przy grillu, jakieś takie rzeczy, slajdy jak to wygląda. I on ma 125 uczniów. I bierze fachowca i z tym fachowcem jedzie uczeń. I ja pytam skąd masz tyle uczniów? A on mówi, że bardzo dużo czasu poświęca na to, żeby im to przedstawić. Jedzie do szkoły, opowiada zawody w tej 8 klasie. Robi spotkania. bierze do firmy i pokazuje. I poprzez to zdobywa ich tylu.

- Naprzeciwko jest ośrodek wychowawczy. I pani nauczycielka 2 razy w roku minimum, bierze grupę i przychodzi, to są ci co albo wyjdą po poprawczaku albo idą do szkoły zawodowej. Przychodzi do mnie na warsztat i ja przez 20 minut im



opowiadam jak ten zawód wygląda, jak w przyszłości będzie funkcjonował i jak oni się widza w takim zawodzie. A oni patrzą na te samochody, na to wszystko i to mniej więcej im rozświetla.

- Ja w szkole zawodowej byłem na zebraniach i była w szkole zawsze giełda. I na tej giełdzie zakłady chętne robiły swoje stoiska. I to było wzorcowe. Ja dzięki temu uczniów miałem. Bo mój czeladnik te torty tam dekorował. Ja przywoziłem półfabrykaty popieczone a on przekładał masą, dekorował. Później kroił i dzielił tą młodzież. I zaraz ta młodzież pytała a gdzie pan się znajduje a jak tam? Rzemiosło musi wejść do szkoły!

W przypadku badanych, preferowane są bezpośrednie formy kontaktu. Te, które dotyczą docierania przez internet przyjmowane są z pewną nieufnością.

Tu przykład strony internetowej z Krotoszyna pokaże. Tu mamy taki portal, to jest przykład.

- Pan nam chce pokazać, ale tu chodzi o to, że to ten uczeń musi wiedzieć czego chce. I wracamy do punktu wyjścia.

Tu mamy podzielone na branżę, zdjęcia.

- Ten portal pracę sugeruje a nie naukę zawodu.

Tu mamy przykład branżę spożywczą, gdzie można się starać o to, telefon, adres, zdjęcia, materiały szkoleniowe. Czy takie coś jest potrzebne?

- No dobrze, tylko to by musiała do wiadomości na pewno dostać szkoła.

- W szkole podstawowej powinni mieć wiedzę, żeby wiedzieć gdzie się ukierunkować.

- Tak powinni być tym zainteresowani, żeby ich kierunkować. Powinni poczytać te branże wiedzieć o co chodzi.

Panowie mieliby potrzebę, żeby się na czymś takim ogłosić?

- Dla mnie nie.

- My mamy swoją stronę internetową.

- Tylko, że praktyka musi być na miejscu. i pytanie czy tego internetu nie wykorzystają jako opisanie pana i pana negatywów? Wie pan o co chodzi. bo młodzi nie rozumieją, co znaczy wykonywanie tego zawodu, oni mogą się czuć pokrzywdzenie i mogą to źle zinterpretować i to mogą opisać pana firmę jako negatywną.

Wydaje się, że 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.

Jak macie uczniów, to oni mają stażowe płacone czy nie?

- Mają jakieś tam kieszonkowe. W pierwszym roku miał 150 jak byłem, później 180 a na trzecim przeszło 200.

- O tych młodych się zapomina. I oni zamiast dać im 400zł na miesiąc uczniowskiego, to będzie jakimś bodźcem. Bo do rzemiosła przychodzą dzieci z ubogich rodzin. Tam rodziców nie stać na kształcenie wyższe, na dojazdy autobusem.



- Budowlaniec, on wyjeżdża rano o 7 wraca o 7 na wieczór. I tym chłopakom do kieszonki dają bo zastępuje mi pracownika. I później w szkole a ile ci szef daje? A ja mam kuźwa 800zł. I tu się też przez tych rzemieślników jest psuta robota. Bo dzieciak dostaje w kieszeń i za nim pójda tam inni po to żeby dostać te 800 czy nawet 1000. A nasi mają uczniowską stawkę.

Co pozostaje tym pracodawcom, którzy z różnych względów nie mają dostępu do szkół oraz sceptycznie podchodzą do nowych technologii? Badani wskazują na tzw. marketing szeptany:

A czy jest jakaś promocja rzemiosła? Jak to wygląda obecnie?

- Poczta pantoflowa chyba najlepsza.
- Nie ma promocji, ja się nie spotkałem z promocją rzemiosła czy z jakąś reklamą.
- Jedynie ta pantoflowa, jak się rozmawia.
- Wizerunek firmy ma wpływ na ucznia.
- Ale zawsze tak było.
- Jak masz aspiracje, prowadzisz tą działalność uczciwie i cię sąsiedzi pochwalą, to masz jakąś szansę, że ten uczeń przyjdzie.



4.2 Uczniowie

Kompetencje uczniów

Oceniając kompetencje i umiejętności, które nabywane są w szkole branżowej oraz podczas praktyk uczniowie pozytywnie odnoszą się głównie do przebiegu edukacji podczas praktyk i widzą, że wiedza w ten sposób zdobywana służyć im będzie w przyszłej pracy. Szczególnie ujawnia się to w czasie pandemii, podczas której lekcje w szkołach zostały ograniczone do minimum.

- W szkole to normalnie się uczę różnych przedmiotów co zwykle, historia, WOS i inne. A jako sprzedawca, zawód, to tam się uczę robić, składać towar, zamówienia, produkcję, ile rzeczy powinno być na sklepie, jak dobrze dokupić towar. I robię na kasie przede wszystkim, wpłaty i wypłaty.

Jakie umiejętności nabywacie podczas nauki zarówno w szkole branżowej jak i w czasie praktyk? Chodzi o sprawy zawodowe i niezawodowe? A może uczycie się czegoś co się nie przyda? Pan Paweł?

- Generalnie uczę się naprawy samochodów. Z potrzebniejszych rzeczy to korygowanie zawieszania. W szkole to teraz niczego się nie uczymy
- Teraz jest totalna tragedia ze szkołą, więc się nie uczymy
- Nie uczymy się w szkole w naszych zawodach

W kontekście waszego zawodu, umiejętności, które są najważniejsze? Mechanik, fryzjer. To od fryzjerstwa zaczniemy. Jakie umiejętności są najważniejsze?

- Rozmowa z klientem, poprawne trzymanie nożyczek, grzebienia czy maszynki.
- Teoria jak dobrać kolor, co się dzieje z włosami.

Co jeszcze?

- Pilnowanie całego czasu porządku w salonie.

A te umiejętności macie? Trudno to przychodzi?

- Mamy, mamy

Czegoś byście chcieli się więcej nauczyć w szkole?

- Wystarczająco jest.

Pierwszą grupą kompetencji, na którą wskazują uczniowie szkół zawodowych jako ważną z punktu widzenia ich przyszłej ścieżki zawodowej to umiejętności miękkie, które pozwalają im lepiej współpracować w zespole oraz odpowiednio zachować się w kontakcie z klientem:

A takie rzeczy, które mogą się w innych zawodach przydać? Czy tutaj coś ci przychodzi do głowy?

- To taka praca zespołowa bym powiedział.

Na czym polega?

- Jedna osoba musi dobrze jedną czynność zrobić, czyli np. zmatowić element, żeby druga mogła wejść do kabiny i pomalować ten element. Jeden drugiemu musi pomagać w pracy.

Z perspektywy mechanika? Paweł?

- Porządek w warsztacie, komunikacja z drugą osobą jest ważna i spokój, żeby się nie denerwować za bardzo bo to jest niepotrzebne na warsztacie.

Spokój łatwo utrzymać?

- Trudno bo są śrubki do których nie można się dostać i wkurzają.



Druga grupa, to przedmioty ściśle takie jak matematyka czy fizyka, które pozwalają swobodnie dokonywać koniecznych obliczeń. W wypowiedziach badanych ujawnia się też niechęć do przedmiotów, które w ich opinii nie będą miały nic wspólnego z wykonywanym za kilka lat zawodem:

Jak robisz na kasie, to co się ze szkoły najbardziej przydaje to tego?

- Matematyka. No i lekcje zawodu, sprzedawca.

To współgra, jest powiązane z tym co robisz na praktykach? To ze szkoły się przydaje?

- Nie wszystkie

A co się nie przydaje?

- Biologia, fizyka i tym bardziej chemia. Angielski, polski i matematyka, to się przyda. Historia to mi się nie przyda na temat kasy

A czegoś może wam brakować?

- Nie, jest wszystko w porządku

- Też uważam, że jest wszystko w porządku, tylko teraz są praktyki są zatrzymane

Jednak nie wszystkie doświadczenia z praktyk okazują się dobre. W niektórych historiach wyłania się z nich obraz ucznia-praktykanta, który stanowi zwykłą, tanią siłę roboczą:

- Ja praktyki zamierzam zmienić. Ten salon fryzjerski, bo to tragedia jest. A szkoła, to tylko raz mieliśmy zajęcia, ale to nie były i tak nie na temat zawodu, tylko bardziej osoby swojej. Na praktykach to tylko sprzątam, bo nikt mnie nie dopuści do niczego innego bo nie mam koleżanek i nie mam na kim ćwiczyć.

To jak te praktyki powinny być zorganizowane, żeby było OK?

- Żeby mogła się czegoś nauczyć, a nie żebym cały czas sprzątała.

W niektórych wypowiedziach dominują też głosy, że cała część szkolno-edukacyjna jest nieprzydatna, a nauczanie powinno skupić się wyłącznie na części praktycznej, która daje najwięcej umiejętności:

A wcześniej jak nie było koronawirusa to czego się uczyliście w szkole? To było związane z waszymi zawodami?

- Raczej nie.

To co tam było na przykład? jakieś przedmioty zawodowe macie?

- Podstawy przedsiębiorczości i to tyle.

I reszta to ogólne przedmioty?

- Tak.

A te ogólne przydają się w pracach waszych?

- Nie, bo to trzeba robić fizycznie a nie jakieś tam obliczenia.

Czy ty czegoś chciałbyś się czegoś więcej nauczyć w szkole branżowej?

- nie, więcej uczyć się z praktyki

Może powinno być więcej zajęć praktycznych a mniej szkolnych? Jak to widzicie?

- generalnie lubię na praktyki chodzić i wolę praktyczne zajęcia niż szkolne

Pomimo krytyki u części uczniów dominuje optymizm odnośnie ich przyszłości i wiedzy, którą mogą zdobyć po zakończeniu szkoły:

Po zakończeniu szkoły zawodowej macie odczucie, że będziecie posiadać taką wiedzę żeby samemu działać? żeby być niezależnym pracownikiem?

- Jak najbardziej!



Nie będziecie braków odczuwać? Skończycie praktyki u rzemieślnika i pójdziecie do zakładu dużego, to nie macie obaw, że oni mają lepszy sprzęt, inny, że nie poradzicie sobie?

- My jesteśmy otwarci na nowoczesności.
- I na stare też!
- Jesteśmy oswojeni z tym i poradzimy sobie. ale żeby nam pomogli w tym żebyśmy się rozwijali w tym jeszcze bardziej i bardziej to rozumieli.

Uczniowie na rynku pracy

Uczniowie szkół branżowych rzadko podejmują się aktywności zawodowej przed zakończeniem edukacji. Jeśli takie przypadki mają miejsce, to są to zwykle prace dorywcze, słabo związane z przyszłym zawodem.

A szukaliście gdzieś dorywczo jakiejś pracy?

- Przygody na wakacji typu myjnia, ale to tak na tydzień czy coś...

Pozostałe osoby?

- Z pobocznych to pomaganie wujkowi przy samochodzie. Jeżdżenie z tata na prace poboczne, coś zawieść, donieść.

A panie? Miałyście dorywcze prace?

- Nie.
- Nie.

Jeśli chodzi o umiejętności pracowników, które zdaniem badanych mogłyby być docenione przez przyszłego pracodawcę, to wskazywane są przede wszystkim umiejętności miękkie, takie jak kontakt z klientem, profesjonalna obsługa, czy rzetelność w wykonywaniu powierzonych zadań.

Tak ogólnie, niekoniecznie patrząc na was ale tak ogólnie co o tym myślicie, jakie umiejętności powinien mieć dobry pracownik, żeby się w tym zawodzie utrzymać? Znaleźć dobrą pracę i dostawać za to dobre pieniądze?

- Cierpliwość.

Czemu?

- Jak przyjdzie klient taki nerwowy to trzeba być spokojnym do klienta. Klient wymagający albo nie wie czego chce i marudzi 15 minut nad wybraniem towaru. I trzeba być cierpliwym

Panowie, jakie umiejętności powinien mieć pracownik aby otrzymać dobrze płatną pracę?

- Systematyczny i też cierpliwy jak w każdym zawodzie

Coś jeszcze?

- Nie może się spóźniać
- I musi się dogadywać z innymi pracownikami
- Miły, kulturalny .

Praca zagranicą traktowana jest jako alternatywa pod względem możliwych do osiągnięcia zarobków. Bariere stanowi jednak brak znajomości języków wśród potencjalnych pracowników.

Czy waszym zdaniem łatwiej jest znaleźć pracę w kraju czy zagranicą? Nie skupiamy się na koronawirusie. Tak jak to było przed koronawirusem?



- Lepiej pod względem zarobkowym ale czy łatwiej to nie wiem. łatwiej w sezonie na truskawkach czy coś zagranicą.
- Wiadomo, że zagranicą lepiej zarobi się czy się lepiej poduczyć, bo w każdym warsztacie inaczej uczą. Ale szukałbym pracy w Polsce.
- Trzeba umieć dobrze języki obce, których nie znam.

Ocena przygotowania do zawodu zależy głównie od tego, do jakiego pracodawcy trafią młodzi pracownicy. Jeśli jest to firma, która nie dba o ich rozwój, to w konsekwencji prowadzi do zniechęcenia i do zawodu.

A jak szkoła was przygotowuje do pracy w zawodzie? To jest wystarczające?

- W moim przypadku jest wystarczające. ja się nie stresuję, więc jest wszystko dobrze. nie narzekam.
- Ja też nie narzekam.
- Wszystko jest dobrze, nic dodać nic ująć.

- Przez pół roku dużo się nauczyłem. W zimę nie było czego za bardzo się nauczyć, bo była wymiana opon i kół. Ale da się dużo nauczyć. Ja przez te pół roku dużo się nauczyłem i uczę się przez cały czas.

Jak to wyglądają te praktyki u ciebie?

- Przychodzę i czekam w kącie na to co ewentualnie zrobię, czyli nałożę klientce płaszcz ochronny i zmywam te wszystkie miski i pędzelki po farbach. Nie myję głowy w ogóle co jest hitem. Zamiatam i myję podłogę. Jako sprzątaczką w sumie jestem tam zatrudniona ale mi to nie przeszkadza.

Do zawodów postrzeganych jako przyszłościowe zaliczane są te, które dotyczą budownictwa i elektryki. Modnym zawodem jest też kucharz. Negatywnie oceniane są tzw. zawody wymierające, jak np. zegarmistrz.

Które zawody rzemieślnicze waszym zdaniem gwarantują obecnie dobrą pracę? które są przyszłościowe?

- Budowlanka, mechanik, lakiernik. Ja to tak widzę.

- Elektryk bo brakuje elektryków. Wujek jest elektrykiem i mówi, że brakuje. Z elektryki można się dużo nauczyć i będzie to potrzebne w dalszym życiu, naprawa czegoś.

- Kucharz to jak otworzy restaurację i będzie dobre jedzenie to ludzie przyjdą. Gorzej jak zamkną tak jak teraz. Ale musi się wyróżniać ta restauracja, a nie setna taka sama

A taki zawód, na który nie będzie potrzeby.

- Zegarmistrz, taki nieprzydatny już jest. Chyba to wszystko, bo raczej nie ma takich wymarłych zawodów jeszcze. Ale ja mało się tym interesuję
Panowie?

- Mechanik, lakiernik to zawód przyszłościowy bo zawsze taka osoba będzie potrzebna. Sprzedawca też przyszłościowy zawód, bo sklepy będą zawsze otwarte
 - Sprzedawca to mało potrzebny zawód, bo wszędzie będą samoobsługowe kasy!
- Te bez przyszłości zawody?



- Zegarmistrz
- Panowie?
- No ten zegarmistrz

Pomoce dydaktyczne

Uczniowie zadowoleni są z dostępności sprzętu do nauki, chociaż wskazują, że wykorzystywany jest on głównie w pracy podczas praktyk, a nie jako pomoc dydaktyczna na lekcjach:

To teraz pogadamy na temat sprzętu do nauki. Macie go w domu, w szkole, na pracowni na praktykach?

- Na praktykach wszystko jest, musi być.
- Dobrze wyposażenie jest na praktykach.
- Tak, w miarę dobry sprzęt mamy.
- Do nauki w szkole to wystarczy teraz telefon albo komputer.

Czy w szkole macie dostęp do odpowiedniego sprzętu, który pozwala się wam uczyć? Na razie w szkole.

- W szkole to zeszyt i długopis tylko wystarczy.
- No tak

A w pracowniach waszych na praktykach? Są dobrze wyposażone?

- Tak, jest dobrze.
- Mi sprzętów nie brakuje. Ostatnio szef zamówił do centrowania kół maszynę. U nas sprzętów nie brakuje. Choć może nowsze klucze czy śrubokręty by się przydały, bo niektóre są obrobione.

W opiniach badanych szkoły 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:

Czy do nauki zawodu, czy jakieś takie oprócz komputer, a telefonu, jakieś źródła internetowe wykorzystujecie? Pomoce naukowe? Filmiki na lekcjach?

- Nie, wszystko mam na praktykach.

Panowie?

- Tak filmiki tak

A proponują coś takiego na lekcjach w szkole?

- Nie
- Nie

Nie było lekcji że ktoś prezentował jak wygląda praca lakiernika czy sprzedawcy i był pan który coś opowiadał?

- Nie
- Nie

- Mam po prostu kursy na inne zrobione, na inne zawody. Cukiernika i piekarza. I teraz będę we wtorek szła na kurs internetowy. Mogę być sprzedawcą a mogę iść na piekarza czy cukiernika, bo mam te kursy

Zdarza się, choć nie jest to powszechne, że młodzi ludzie decydują się dokształcać samemu. Wybierają wtedy filmiki dostępne na kanale youtube lub dodatkowe książki. Robią to jednak



na własną rękę rezygnując z materiałów, które podsyłają im nauczyciele (bo zdarzały się w wysyłanych plikach wirusy).

A korzystacie z jakichś platform internetowych, ze źródeł w internecie z których można się czegoś o waszych zawodach dowiedzieć?

- Ja kupiłam książki do fryzjerstwa dodatkowe.
- Na youtube oglądam filmiki jak obcinają właśnie i na jakichś portalach o fryzjerstwie.
- Ja też youtube z mechaniką związane, na fb jakieś filmiki.

A na lekcjach są pomoce internetowe wykorzystywane?

- U mnie generalnie raz na miesiąc jest mail z pokazaną zakładką, z mechaniką samochodową
- Były u nas wysłane zdjęcia, jakie to są nożyczki, przedmioty. Ale to samo mam w książce, która kupiłam
- Ja na to nie wchodzę jak wysyłają
- Powinni się bardziej postarać?
- Powinni to normalnie wytłumaczyć na lekcji, a nie przez komputer to byłoby lepiej.
- U mnie ostatnie 2-3 maile z mechaniką samochodowego to miałem do pobrania aplikację, gdzie mogą być wirusy.

Z czego korzystacie najczęściej?

- Fb, instagram i youtube, na tym to powinno być.
- Każdy przynajmniej z jednej rzeczy z tego korzysta.
- Tak bo jak mam wolny czas to wejdę na tego instagrama.

Czyli byś polubił taki profil?

- Oczywiście i powiem panu, że wtedy to ja bym był najlepszym elektrykiem świata!

Uczniowie byli też pytani o platformy internetowe przeznaczone do propagowania szkolnictwa branżowego oraz zawierające podstawowe materiały dydaktyczne. Tego typu rozwiązania zostały ocenione pozytywnie:

Powiedzmy, że wchodzicie na taką stronę internetową, gdzie wybieracie wasz zawód i tam macie listę waszych zagadnień ze szkoły. Jak takie zagadnienia powinno się znaleźć? Wyszukiwarka powinna być gdzie wpisujecie to zagadnienie? Czy po programie nauczania, jak spis treści jedno pod drugim?

- Lepiej spis zagadnień.
- Tak

Wchodzisz w zagadnienie np. położenie kabli o średnicy do latarni ulicznej i tam masz treść teoretyczną, filmik jak to zrobić, komentarz z boku, gdzie możesz kliknąć i przeczytać komentarz praktyka.

- I obok zadanie rozpisz mi przykładowo jak powinniśmy podłączyć taką lampę. Jakies oznaczenia wypisać. To by było na pewno przydatne bardziej.

Powiedzmy, że istnieje szansa przygotowania wszystkich materiałów w internecie. To co nauczyciel wam przekazuje, ten program nauczania teoretyczny z danego zawodu byłby dostępny w internecie. Jak waszym zdaniem takie materiały powinny wyglądać?

- Kilka stron materiału, powiedzmy z 10, notatka, żeby mi to odpowiadało na filmik.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



I komentarz praktyka?

- Przykładowo jaki kabel do oświetlenia kładziemy. Jaka średnica i wytłumaczone, notatka z tego.



4.3 Absolwenci

Kompetencje absolwentów

Badani absolwenci deklarowali, że jak trafi się do dobrego pracodawcy to można nauczyć się wiele. Jeżeli ktoś nie poświęci uczniom czasu to ograniczy się do to sprzątanania, mało istotnych prac, które powodują, że nie można nauczyć się w sposób prawidłowy zawodu. Szkoła przygotowuje teoretycznie, a do zawodu praktyka przez systematyczność. Ważne, jest aby chcieć się uczyć i korzystać z tego co oferuje pracodawca:

Czego nauczyliście się w szkole? Było to przydatne?

- Wiadomo, że praktyki więcej dają, ale to i uczeń musi chcieć i opiekun. Jak się trafi na takiego, co tylko każe sprzątać, to co to za nauka?
- Jak ktoś chce się przyuczyć, to się przyuczy. A jak woli się lenić, to będzie się lenić.

Absolwenci zwracali uwagę, że dzięki szkole branżowej nauczyli się praktycznej nauki zawodu przez co posiadają fach w ręku. Absolwenci wskazali takie elementy praktycznej nauki zawodu jak: upięcia, strzyżenie, farbowanie - to te których można było się nauczyć jeżeli ktoś chciał się uczyć u pracodawcy danego zawodu. Wskazywali przy tym, że u każdego pracodawcy można się czegoś nauczyć. Potrzebne są chęci.

- Czego się nauczyliśmy? Strzyżenie, upięcia, farbowanie, takie rzeczy.
- Jak trzymać nożyczki, jak farbę kłaść. Tego się nie da nauczyć na prezentacji w szkole.

Badani zwracali uwagę, że najważniejszy w nauce zawodu jest kontakt z drugim człowiekiem. Aby się nauczyć fachu, podpatrzeć co wykonuje pracodawca. Wiedza i poruszanie się po miejscu pracy, uzyskanie wskazówek, które umożliwiają polepszenie wykonywanej pracy, to wszystko można uzyskać dzięki praktycznej nauce zawodu według absolwentów. Trzeba chcieć się uczyć. Jeżeli są chęci to przygotowanie do egzaminu czeladniczego nie będzie problemem.

- To jest to, co mówiłam, chęci, chęci i jeszcze raz chęci.
- I kontakty z ludźmi, bo tego ze skryptu nie można się nauczyć.
- Tak, fryzjerka musi umieć zagadać, odezwać się do klienta, a nie zachowywać się jak robot czy coś.

Co istotne, badani wskazywali, że nauka w szkole była na odpowiednim poziomie. Nauczyli się wszystkiego, co pomaga podjąć pracę w salonie fryzjerskim. Wskazano jednak chęć podjęcia dalszych szkoleń i nauki w zawodzie. Wskazano potrzebę szkoleń z cięć damskich, męskich, dekoloryzacji, upięć. Według absolwentów tych elementów było najmniej w szkole podczas nauki zawodu. Wskazano, że szkoła zawodowa (branżowa) umożliwia pójście do szkoły policealnej i przygotowanie się do matury, co jest bardzo ważnym elementem w procesie edukacji.

Szkoła spełniła wasze oczekiwania?

- Tak, było ok.



- Było ok, ale reszta i tak wychodzi w praktyce, a przecież tych cieć, upięć, koloryzacji to nie da rady nauczyć się w kole.
- Dla mnie ważne jest, że po branzówce jak będę chciała to mogę dalej się uczyć, pójść do szkoły policealnej i potem zdawać maturę. A fach mam już w ręku.

Pomoce dydaktyczne – proces kształcenia

Zdaniem absolwentów podczas nauki w szkole branżowej czasem brakowało tego, żeby pracodawca tłumaczył co należy wykonywać w zakładzie pracy. Zwracali oni uwagę, że bardzo ważne jest by pracodawca był czynnie zaangażowany w proces całego kształcenia swoich podopiecznych. Podczas nauki w szkole zabrakło zajęć w pracowniach spowodowanych warunkami pandemii.

- Mi brakowało, żeby ktoś po kolei objaśnił i co jak należy robić. Czasem miałam poczucie, że jestem którymś tam kołem u wozu, i nie bardzo wiedzą co ze mną zrobić.
- Jak zaczęła się pandemia, to my tych zajęć praktycznie nie mieliśmy.

Pojawiły się również pozytywne opinie dotyczące nauki w szkole. Absolwenci podkreślali, że można było się w niej nauczyć się wszystkiego, co było potrzebne do egzaminu czeladniczego, a sama nauka była na odpowiednim poziomie. Absolwenci niczego by nie zmieniali w programie nauczania.

Czy zmienilibyście coś w programie nauczania? W sposobie prowadzenia zajęć?

- Nie.
- Nie. To co było potrzebne, by zdać egzamin, było omówione w szkole i podczas praktyk. Niczego bym nie zmieniała.

Jeśli chodzi o dostęp do sprzętu do nauki w szkole lub pracowni, absolwenci zadeklarowali, że w szkole podczas zajęć z niego korzystano, były świetlane filmiki a nauczyciel udzielał instruktażu podczas lekcji. Absolwenci wspomnieli, że wszystkiego co było potrzebne, aby przystąpić do egzaminu czeladniczego było prowadzone w sposób właściwy. W zależności od uczonego zawodu absolwenci mieli podzielone kształcenie na dwie części: teoretyczna w szkole i praktyczna.

- Były wyświetlane filmiki w szkole, instruktaże takie, także wszystko to, co trzeba to było.
- Nie mam się do czego przyczepić. Teoria to była szkoła, a praktyki, to zajęcia w zakładzie pracy.

Mieli również możliwość korzystania z pomocy naukowych w domu:

- Był dostęp. Można było dla przykładu zabrać „główkę” do ćwiczeń w domu, żeby ćwiczyć te upięcia, czesanie i tak dalej.

Jedna z rozmówczyń wskazała, że na święta w ramach prezentu szef sfinansował uczniom nożyczki. W szkole odbywały się zajęcia teoretyczne a praktycznej nauk zawodu absolwenci uczyli się w zakładach fryzjerskich, w których odbywali praktyki. Wskazano, że tylko i



wyłącznie praktyczne ćwiczenia umożliwią uzyskanie odpowiednich umiejętności w zawodzie fryzjer.

- Nam szef na święta ufundował nożyczki. Fryzjerem można zostać tylko przez praktykę, innej drogi nie ma.

Uczestnicy badania byli również pytani o to, w jaki sposób na lekcjach wykorzystywane były filmiki lub inne pomoce naukowe oraz czy podobała im się taka forma nauki. Deklarowali oni, że podczas lekcji nauczyciele pokazywali filmiki, na których były pokazywane treści z lekcji, przedstawiane były prezentacje oraz nauczyciel tłumaczył poszczególne etapy danego zagadnienia, które pokazywał na multimedialnych pomocach naukowych (filmiki, zdjęcia, plansze).

- No tak, dzisiaj bez You Tuba ani rusz. Także nauczyciele pokazywali nam te filmiki, a potem było to omawiane po kolei, jak przebiega cięcie, jak się nazywają narzędzia itp.
- Tych wszystkich filmików, zwłaszcza w czasie pandemii, było naprawdę sporo.

Nie wszędzie jednak pomoce dydaktyczne były dostępne. Absolwenci wspominają, że nauczyciel pokazywał na filmikach upięcia, ale jako uczniowie ćwiczyli już na sobie różnego rodzaju fryzury. W szkole brakowało „główek” i uczniowie musieli sami zapraszać modeli na własny rachunek, aby ćwiczyć koloryzację, cięcia, modelowania.

- Ćwiczenia praktyczne, to było koleżanka z koleżanką i na sobie te fryzury próbowaliśmy. Jak ktoś nie miał chętnych, znajomych, a w szkole nie było „główek” to było krucho.

Absolwenci na rynku pracy

Absolwenci byli pytani o kontynuację aktywności zawodowej zgodnie z tym, czego nauczyli się w szkole. Zdecydowana większość z nich wskazywała, że nabyte umiejętności i wiedza w trakcie kształcenia w szkole branżowej pozwoliła zdać egzamin czeladniczy i nabyć uprawnień do wykonywania zawodu. Większość z nich pierwszą pracę podejmowało w tych zakładach, w których odbywali praktyczną naukę zawodu. Tylko Jedna osoba zadeklarowała, że szkołę skończyła, ale zawód fryzjer nie jest pracą, którą chce wykonywać przez całe życie.

A gdzie teraz pracujecie? Robicie to, czego się nauczyliście?

- Tak. Ja dla przykładu zostałam tam, gdzie odbywałam praktyki, w zakładzie fryzjerskim. To chyba najprostsze, bo mają już przyuczonego pracownika, a ja już wiem jak praca wygląda.
- Ja nie będę robić za fryzjerkę.
- A co będziesz robić?
- Jeszcze nie wiem. Na pewno nie będę mogła robić tego przez całe życie.

Co jest gwarantem dobrze płatnej pracy w zawodzie? Zdaniem absolwentów pracownik powinien być przede wszystkim punktualny, rzetelny, chętny do pracy i poznawania nowych rzeczy. Jeżeli istnieje możliwość, powinien chcieć się doksztalać w zakresie wybranych kompetencji i poszerzać swoje zainteresowania w danym obszarze. Powinien być także



samodzielny. Pracownik musi przestrzegać zasad dobrego wychowania, z szacunkiem podchodzić do klienta.

- Rzetelny, punktualny, pracowity, musi mieć chęci do pracy.
- Musi mieć dobre podejście do klienta, z kulturą, grzecznie i bez nerwów.
- Dla mnie ważne jest też to, by móc się doksztalać i douczać cały czas. Myślę, że dzięki temu kiedyś będzie sam mógł zostać mistrzem, otworzyć własny zakład i zatrudniać innych.

Oceniając perspektywy zatrudnienia w kraju i zagranicą, absolwenci wskazywali raczej na ten drugi kierunek. Za bariery uznawali jednak umiejętność posługiwania się językiem obcym oraz pandemię, która mocno pokrzyżowała plany zawodowe. Dążeniem absolwentów jest posiadanie własnej działalności gospodarczej, mimo, że pierwsze kroki stawiane są zwykle w zakładzie, gdzie odbywane były praktyki.

Gdzie łatwiej znaleźć pracę? W Polsce czy zagranicą?

- Łatwiej zagranicą, ale trzeba znać języki.
- No i zawód. Kucharze i mechanicy zawsze sobie znajdą robotę w Niemczech.
- Trudno jest znaleźć pracę jako fryzjer w czasach pandemii. Trudno też iść na swoje, także trzeba przechomikować u tego pracodawcy tyle ile się da. Trzeba przeczekać po prostu.

Absolwenci pozytywnie ocenili swoją edukację w szkołach branżowych. Wskazali, że szkoła i zajęcia praktyczne dały im dobre podstawy i fach w rękę. Absolwenci zgodnie stwierdzili, że wiedza uzyskana podczas zajęć teoretycznych i praktycznych była wystarczająca.

- Nie mogę narzekać. Oczywiście trzeba się doksztalać, douczać, brać udział w szkoleniach, kursach, jeśli są. To jest ważne.

Po raz kolejny podkreślano, że wiele zależy również od osób (szefów) prowadzących praktyczną naukę zawodu. Jeżeli będzie chciał szkolić uczniów, młodzi ludzie nauczą się wszystkich podstawowych umiejętności, będą je rozwijać, zostaną pracownikami salonu, będą mieli możliwości dłaczego rozwoju.

- Tu nie ma reguły. Jak trafisz na takiego, co ci każe w kącie stać i zamiatać, to czego się masz nauczyć? A jak na takiego, co pokaże, poprowadzi trochę, wyjaśni, to można się wtedy bardzo dużo nauczyć.

Absolwenci zgodnie stwierdzili, że edukacja w szkole i na praktykach była na odpowiednim poziomie. Nauczono ich wszystkiego, aby mogli zdać egzamin czeladniczy i otrzymać praktyczną naukę zawodu, która pozwoli podjąć pierwszą pracę w zawodzie. Pytani o możliwe zmiany, usprawnienia, wskazali, że należałoby wprowadzić bezpłatne szkolenia dla uczniów w miejscu pracy – dostrzegana była ogromna potrzeba szkoleń, które mogłyby być dofinansowywane. Chcieliby być również bardziej doceniani, zwłaszcza finansowo.



- Obecnie jest tak, że pracodawca może zapłacić za takie szkolenie, ale nie musi. To powinno być bezpłatne, zapewnione przez szkoły lub kogoś.
- Nie ma się co oszukiwać, że robienie za 320 zł to nie jest szczyt marzeń, jak chodzisz do szkoły. 1000 zł – to by już było coś.
- To by było godnie.
- Za tyle to bym mógł robić.

Pytani o zawody, które mogą zapewnić w przyszłości zatrudnienie i dobry zarobek, absolwenci wskazywali przede wszystkim na mechanika, murarza, stolarza, fryzjera czy kucharza. Równocześnie mieli poczucie, że wszystkie zawody, które związane są z fachem w ręku zawsze będą potrzebne (czyli zawody związane z życiem codziennym jak piekarz, cukiernik, sprzedawca). Najtrudniej obecnie na rynku o budowlańców oraz tzw. „złote rączki”.

Jakie zawody zapewnią pracę w przyszłości?

- Fryzjer i kosmetyczka, bo ludzie często przychodzą do salonów.
- Mechanik samochodowy, teraz każdy ma prawie auto.
- Stolarz, lakiernik.
- Na pewno również piekarz, sprzedawca.
- Brakuje osób, które mają zdolności do napraw różnego sprzętu oraz budowlańców.
- Jak ktoś wykonuje dobrze swoją robotę, to o pracę się nie będzie martwił.

5. Indywidualne wywiady pogłębione

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:

„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.”



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.”

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, uczyć się na zajęciach teoretycznych 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.”

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.”



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.”

Korzyści z zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

Rozmówcy wskazali, że za przyuczeniem ucznia do zawodu idą pieniążki, 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 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.”

Wady zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

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.”



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.”

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. Założmy 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.”



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 przeskoczymy. 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.”

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.”



6. Wnioski i podsumowanie

Poniższa tabela w sposób syntetyczny wyniki zrealizowanych badań jakościowych pośród pracodawców, uczniów szkół branżowych I stopnia, absolwentów, dyrektorów szkół.



PODSUMOWANIE I GŁÓWNE WNIOSKI

PRACODAWCY	UCZNIOWIE	ABSOLWENCI
<ol style="list-style-type: none"> 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. Zdecydowanie dłuższy jest katalog krytycznych uwag kierowanych pod ich adresem. Do silnych stron zaliczane jest jedynie lepsze poruszanie się w internecie. 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podczas nauki w szkole branżowej uczniowie nabywają podstawowych umiejętności i wiedzy na temat wykonywanych zawodów. Oceniają je jako wystarczające, chociaż tradycyjnie wskazują na większą potrzebę zajęć praktycznych niż lekcji szkolnych, które traktują często jako nieprzydatne do przyszłego zawodu. 2. Uczniowie odczuwają również potrzebę posiadania kompetencji „miękkich”, ale nie traktują szkoły, jako miejsca, gdzie mogliby je nabyć. Od szkoły oczekują dobrego „przyuczenia” do zawodu. 3. Uczniowie szkół branżowych rzadko podejmują inną aktywność zawodową w trakcie edukacji, zwykle jest to praca dorywcza, która rzadko ma związek z przyszłą pracą. 4. Kompetencje, które są wskazywane przez uczniów jako pożądane w 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podstawową kompetencją i umiejętnością, którą można nabyć po zakończeniu edukacji w szkołach branżowych jest zdaniem absolwentów prawidłowa nauka zawodu. Kluczowym elementem, który ma wpływ na to, z czym zostaną uczniowie po zakończeniu edukacji jest ich osobiste podejście do zawodu oraz trafienie na właściwego opiekuna, który mądrze wprowadzi młodych pracowników do zawodu. 2. Badani zwracali uwagę, że ważny w nauce zawodu jest kontakt z drugim człowiekiem, możliwość podpatrzenia, w jaki sposób poszczególne czynności wykonuje pracodawca. Umiejętność nauki i dobra obserwacja podczas praktyk pozwalają lepiej wykonywać pracę w przyszłości. 3. Kluczowe w procesie kształcenia do zawodu jest wykorzystanie wiedzy, doświadczenia i umiejętności



<p>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.</p> <p>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. Praca z młodymi ludźmi to nieustanne zmaganie się z ich nałogami, nieodpowiedzialnością i brakiem podstawowych umiejętności.</p> <p>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. Dostrzegany jest niewykorzystany potencjał związany z</p>	<p>przyszłej pracy, to głównie kompetencje miękkie, które pozwolą łatwo zaadaptować się do pracy.</p> <p>5. Praca zagranicą, chociaż atrakcyjna finansowo, nie jest traktowana jako wymarzony kierunek aktywności zawodowej. Jest to związane z barierami dotyczącymi znajomości języków obcych.</p> <p>6. W wypowiedziach badanych dominują pozytywne oceny edukacji w szkołach branżowych i brak specjalnych oczekiwań odnośnie sposobu prowadzenia zajęć.</p> <p>7. Do zawodów, które zdaniem badanych mogą zagwarantować przyszłe zatrudnienie można zaliczyć budownictwo i elektrykę. Na przeciwnym biegunie są tzw. zawody wymierające jak np. zegarmistrz.</p> <p>8. Uczniowie pozytywnie oceniają dostęp do sprzętu do nauki w domu, w szkole oraz podczas praktyk. Te ostatnie są dla nich kluczowe z punktu widzenia możliwości zapoznania się z nowymi i starymi technologiami.</p>	<p>mistrzów czeladniczych. Ich zainteresowanie młodym pracownikiem (lub jego brak) ma najważniejszy wpływ na rozwój umiejętności zawodowych. Pomimo pojawiających się krytycznych uwag w tym zakresie, edukacja w szkole branżowej oceniana jest raczej pozytywnie i niewymagająca wielu zmian.</p> <p>4. Dobrze oceniano dostęp do pomocy naukowych oraz możliwość korzystania z nich przez uczniów. Sporadycznie zgłaszane były problemy w tym zakresie i konieczność radzenia sobie samemu. Większość lekcji prowadzona jest w sposób interaktywny z wykorzystaniem narzędzi internetowych – należy jednak wziąć pod uwagę, że absolwenci w swoich doświadczeniach najbardziej odwołują się do czasów pandemii, kiedy metody zdalnego nauczania były powszechne.</p> <p>5. Oceniając swoją aktywność zawodową, absolwenci potwierdzają, że obecna praca stanowi najczęściej kontynuację tego, czego nauczyli się w szkole. Zwykle są to również te same zakłady pracy, w których odbywane</p>
--	---	--



<p>zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością. 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.</p> <p>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. Źle oceniany jest pomysł klas wielozawodowych, które – zdaniem badanych – uczą zbyt powierzchownie. Wyzwaniem jest nadążanie za zmianami technologicznymi, którym to szkoły nie potrafią sprostać.</p> <p>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</p>	<p>9. Młodzi ludzie starają się korzystać z filmików internetowych, by poszerzyć swoją wiedzę, jednak robią to na własną rękę, krytycznie oceniając aktywność nauczycieli w tym zakresie. Głównym kanałem komunikacji poprzez materiały audiowizualne jest kanał Youtube.</p> <p>10. Pomimo, że badani wskazują na deficyty związane z wykorzystaniem nowych technologii w szkołach, w wielu przypadkach sami potrafią odnaleźć interesujące ich treści, a następnie dopytać o przykładowe zastosowania podczas bezpośrednich spotkań na praktykach.</p>	<p>były praktyki, co pokazuje jak duże znaczenie ma współpraca z sektorem prywatnym w czasie trwania nauki.</p> <p>6. Zdaniem badanych, by znaleźć pracę potrzebne są głównie kompetencje miękkie, bo szczegółowych umiejętności można się wyuczyć praktykując dany zawód. W ocenie absolwentów ważna jest zatem punktualność, rzetelność i chęć do pracy – a także – gotowość do doksztalcenia się i rozwijania swoich umiejętności.</p> <p>7. Pomimo, że w wypowiedziach badanych przebija oczekiwanie o prowadzeniu własnej działalności gospodarczej w przyszłości, mają oni świadomość, że pierwsze kroki w zawodzie będą stawiać najczęściej u tych pracodawców, u których odbywali praktyki.</p> <p>8. Sygnalizowane są potrzeby bezpłatnych szkoleń dla pracodawców oraz wyższych wynagrodzeń za praktyki.</p> <p>9. Absolwenci spoglądają z nadzieją na przyszły rynek pracy, uzależniając</p>
--	--	---



<p>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.</p> <p>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.</p>		<p>odnalezienie się na nim i zdobycie dobrego zawodu od własnych umiejętności, zaangażowania i chęci.</p>
---	--	---



7. Rekomendacje

1. Badani wskazują na potrzebę prowadzenia szkoleń doszkalających dla uczniów, które pozwolą na uzyskanie dodatkowych umiejętności i kompetencji miękkich, aby móc pracować w wyuczonym zawodzie. Należy przemyśleć sposób i możliwość finansowania i współfinansowania takich szkoleń.
2. Wskazano bardzo dużą potrzebę, aby szkoła wraz z pracodawcami współpracowali na lepszym poziomie niż jest ona dotychczas. Istnieje potrzeba lepszego przepływu informacji oraz odpowiedzialności za osoby pobierające praktyczną naukę zawodu.
3. Zawodami, które cieszą się największym zainteresowaniem wśród uczniów to: 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. Badani wskazali, że zawodami, które cieszą się najmniejszym zainteresowaniem wśród uczniów są te, które związane są z pracami na świeżym powietrzu. Uczniowie cenią sobie wygodę i prace w komfortowych warunkach.
4. Badani wskazują na deficyty związane z wykorzystaniem nowych technologii w szkołach. Należy więc zastanowić się w jaki sposób można i należy wykorzystać materiały multimedialne w nauczaniu w szkołach branżowych I stopnia.
5. Pracodawcy widzą więcej wad niż korzyści w zatrudnianiu młodych pracowników. Należy pomyśleć i znaleźć rozwiązanie w jaki sposób można wesprzeć pracodawców, aby uczniowie mogli kształcić się w sposób dualny z korzyścią dla pracodawców.
6. Istnieje potrzeba promocji rzemiosła: pokazanie społeczeństwu, że osoby posiadające fach w ręku są wartościowymi pracownikami i bardzo potrzebnymi na obecnym rynku pracy. Na chwilę obecną rzemiosło nie jest promowane w sposób dostrzegalny w Zielonej Górze według rozmówców.
7. Absolwenci spoglądają z nadzieją na przyszły rynek pracy, uzależniając odnalezienie się na nim i zdobycie dobrego zawodu od własnych umiejętności, zaangażowania i chęci. Należy przygotować tak młodych ludzi, aby mogli wejść na rynek pracy z wiedzą i umiejętnościami.
8. Istnieje bardzo duża potrzeba zrzeszania się i współpracy w różnych instytucjach takich jak: 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.



- Istnieje bardzo duża potrzeba zrzeszania się i współpracy w różnych instytucjach takich jak: Izba Rzemieślnicza. Szkoły branżowe I stopnia powinny brać udział w ogólnych spotkaniach i opiniować zmiany jakie należy wprowadzać. Działania tego rodzaju mają posłużyć do wypracowania wspólnej strategii rozwoju i promocji rzemiosła w Zielonej Górze i powiecie zielonogórskim. Bez współpracy wszystkich zainteresowanych podmiotów mogą być one bezcelowe.

8. Rekomendacja stanowisk

W toku badań zostały uzyskane dane i informacje, które pozwalają zaproponować stanowiska, które zostaną zaproponowane Powiatowej radzie Rynku Pracy:

1. Koordynacja współpracy rzemieślniczych zakładów szkolących ze szkołami

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. Stąd postulat powołania Koordynatora/ ów ds. współpracy rzemieślniczych zakładów szkolących ze szkołami, w celu bardziej efektywnego nadzoru pedagogicznego nad młodzieżą kształcąca się dualnie.

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 obowiązuje 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.

2. Platforma e-podręczników i e-materiałów

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).

Podczas badań zapytano uczniów o platformy internetowe przeznaczone do propagowania szkolnictwa branżowego oraz zawierające podstawowe materiały dydaktyczne. Tego typu rozwiązania zostały ocenione przez samych uczniów bardzo pozytywnie i cieszyły się zainteresowaniem.

Pomimo, że badani wskazują na deficyty związane z wykorzystaniem nowych technologii w szkołach, w wielu przypadkach sami potrafią odnaleźć interesujące ich treści, a następnie dopytać o przykładowe zastosowania podczas bezpośrednich spotkań na praktykach. Młodzi ludzie starają się korzystać z filmików internetowych, by poszerzyć swoją wiedzę, jednak robią to na własną rękę, krytycznie oceniając aktywność nauczycieli w tym zakresie. Głównym kanałem komunikacji poprzez materiały audiowizualne jest kanał Youtube.



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.

3. Promocji kształcenia zawodowego

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

Wydaje się, że 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 budowlanców, 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.

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. 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.

Jak wynika 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.



Spis tabel

Tabela 1. prognoza zapotrzebowania na pracowników w roku 2020 w zielonej górze	7
Tabela 2. Prognoza zapotrzebowania na pracowników w roku 2020 w powiecie zielonogórskim.....	8
Tabela 3. Liczba absolwentów i bezrobotnych według typów szkół w 2019r.	11
Tabela 4. liczba absolwentów oraz bezrobotnych według ostatnio ukończonej szkoły w 2019. w powiecie zielonogórskim i m. zielona góra	11
Tabela 5. metody prowadzenia badań	20

Spis wykresów

Wykres. 1. Liczba uczestników kursów i szkoleń zrealizowanych przez Izby w podziale na województwa w 2018r.	13
Wykres. 2 Przeciętne zatrudnienie w powiecie zielonogórskim w 2018r.	15
Wykres. 3. przeciętne zatrudnienie w powiatach grodzkich i ziemskich w 2018r.	16