

Raport końcowy z badań wśród pracodawców

ROZWÓJ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POWIECIE
KALISKIM
POWR.02.20.00-00-0025/19

Projekt *Rozwój kształcenia zawodowego w powiecie kaliskim* współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji

2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy

Wnioskodawca: Izba Rzemieślnicza w Kaliszu

POWR.02.20.00-00-0025/19

Spis treści

Wstęp	3
Analiza otrzymanych wyników badań - pracodawcy	7
Charakterystyka badanej grupy.....	7
Ocena i atrakcyjność lokalnego rynku pracy.....	8
Ocena współpracy i komunikacji ze szkołami.....	10
Potrzeby pracodawców.....	13
Ocena przygotowania uczniów do pracy zawodowej.....	16
Zainteresowanie zawodami przez uczniów.....	18
Opinia na temat szkolnictwa zawodowego.....	19
Wnioski	24

Wstęp

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

Działania projektowe z pewnością wpłyną na poprawę sytuacji na rynku pracy. Dzięki opracowaniu kompleksowej diagnozy rynku pracy powiatu kaliskiego i Kalisza oraz przygotowanie rekomendacji koniecznych do wdrożenia działań. Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły na sformułowanie wniosków, pomocne w dopasowaniu funkcjonowania podmiotów życia gospodarczego na terenie Kalisza i powiatu kaliskiego tak, aby odpowiednio wykorzystać lokalne zasoby i kapitały na rzecz rozwoju gospodarczego, a co za tym idzie polepszenia sytuacji ekonomiczno-finansowej mieszkańców. Od lat Izba Rzemieśnicza wskazuje problem, jakim jest spadek zainteresowania edukacją zawodową, co w obliczu raportów dotyczących zawodów deficytowych, których znaczna część to zawody rzemieślnicze (duży deficyt w 2019-betoniarze, zbrojarze, cieśle, stolarze budowlani, masarze, przetwórcy ryb, spawacze, deficyt w 2019-brukarze, dekarze, blacharze budowlani, kamieniarze, murarze, tynkarze, ślusarze, tapicerzy-barometr.zawodow.pl).

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

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

- 1) **ZMIANY DEMOGRAFICZNE** - ich skutki będą odczuwalne we wszystkich branżach, a szczególnie w zawodach coraz mniej popularnych. Jedną z konsekwencji tych zmian jest wzrost średniego wieku pracowników w

wybranych zawodach co przy braku młodych pracowników skutkuje brakiem zastępowalności pokoleniowej danych profesji. W Wielkopolsce do takich zawodów należą: murarze, piekarze, cukiernicy, krawcy, dekarze, ślusarze, stolarze meblowi, masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb (barometr.zawodow.pl)

- 2) **KONDYCJA I RODZAJ WIELKOPOLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW** - województwo wielkopolskie znajduje się na trzecim miejscu pod względem liczby prywatnych podmiotów gosp. Zarejestrowanych w rejestrze REGON. Najczęściej prowadziły one działalność w branżach: handel hurtowy i detaliczny, budownictwo, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz przetwórstwo przemysłowe (dane BDL GUS). Wielkopolska jest regionem wysoko rozwiniętym przemysłowo, co przejawia się znacznym udziałem w produkcji krajowej w wielu obszarach: produkcja mebli (32% produkcji krajowej), produkcji napojów (28% prod.kr.), produkcji wyrobów tekstylnych (22% prod.kr.), produkcji urządzeń elektrycznych (21% prod.kr.)(Atrakcyjność inwestycyjna regionów 2017, SGH). Wiodący eksport towarów to wyroby z branży maszynowej (motoryzacyjnej), meble, artykuły z drewna i pochodne, artykuły spożywcze oraz produkty chemiczne.

Mimo że znane są obszary inwestycyjne charakterystyczne dla Wielkopolski oraz jej inwestycyjność w porównaniu do innych województw jest wysoka, w wielu powiatach nadal jest bardzo wysoki odsetek osób bezrobotnych.

- 3) **ROZWÓJ GOSPODARCZY I ATRAKCYJNOŚĆ REGIONU** - dynamiczny rozwój regionu determinują braki kadrowe w wielu branżach, które w konsekwencji mogą hamująco wpływać na ich wyniki ekonomiczne. Mimo mniejszej niż przed rokiem (barometr.zawodow.pl Raport 2019 dla Wielkopolski) liczby ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców do Urzędu Pracy, problem z zatrudnieniem fachowców ma sektor budowlany, meblowy, transportowy i przetwórczy.

- 4) **NIEDOSTOSOWANIE OFERTY EDUKACYJNEJ DO POTRZEB RYNKU** - większości wielkopolskich powiatów brakowało będzie dobrze wykwalifikowanych pracowników usług z przygotowaniem zawodowo, takich jak: kucharze, piekarze, cukiernicy, masarze, również krawcy i pracownicy produkcji odzieży oraz tapicerzy a także fryzjerzy i kosmetyczki. Jak wskazuje doświadczenie Izby Rzemieślniczej, w wielu powiatach nie brakuje osób wykształconych w tych zawodowo, niemniej jednak przeszkodą w podjęciu zatrudnienia jest np. brak odpowiednich kwalifikacji lub umiejętności koniecznych do fachowego wykonywania danego zawodu. Od potencjalnych pracowników z wykształceniem zawodowym pracodawcy często wymagają także doświadczenia i praktycznych umiejętności, ale także znajomości nowoczesnych technologii.

- 5) **NIETRAKCYJNOŚĆ OFERTY EDUKACYJNEJ W OBSZARZE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO** - nieatrakcyjność oferty wpływa na niechęć młodzieży do

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

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

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

Uczestnikami indywidualnymi projektu, którzy wezmą udział w prezentacji wyników badania będą członkowie Rady Izby Rzemieślniczej. W skład Rady Izby wchodzi 14

członków - mężczyzn. Niski udział kobiet w aktywności Izby nie wynika z jej wewnętrznej polityki i jest postrzegany jako problematyczny. Izba Rzemieślnicza chce podjąć działania na rzecz zachęcenia kobiet do aktywności w podmiotach zrzeszających rzemiosło.

Potrzeby:

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

Oczekiwania:

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

Bariery:

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

Analiza otrzymanych wyników badań - pracodawcy

/ Charakterystyka badanej grupy /

Wśród wszystkich pracodawców zaangażowanych w realizację projektu dominowały tzw. zawody męskie, np. mechanicy samochodowi, tapicerzy czy przedstawiciele zawodów w branży budowlanej. W grupie badanych przedsiębiorców znalazły się również przedstawiciele zawodów damskich, np. fryzjerki, kosmetyczki czy krawcowe. Część badań została przeprowadzona wyłącznie wśród przedstawicieli danego zawodu, w części grup natomiast znalazły się osoby reprezentujące różne zawody. Dzięki takiemu zabiegowi udało się uzyskać pełniejszy obraz funkcjonowania systemu edukacji w odniesieniu do danego zawodu. Gwarancja anonimowości pozwalała przedsiębiorcom udzielać pełnych i rzeczowych odpowiedzi na zadane pytania.

Wśród badanych pracodawców znaleźli się przedstawiciele takich zawodów jak:

- cukiernik,
- cieśla,
- dekarz,
- elektromechanik samochodowy,
- elektryk,
- elektronik,
- fotograf,
- fryzjer/fryzjerka,
- hydraulik,
- instalator instalacji sanitarnych,
- krawcowa,
- kucharz/kucharka,
- lakiernik,
- mechanik samochodowy,
- mechatronik,
- monter zabudowy wewnętrznej w budownictwie,

- piekarz,
- stolarz,
- ślusarz,
- tapicer.

Aby dany pracodawca mógł zakwalifikować się do badania wymagane było doświadczenie w kształceniu zawodowym młodzieży. Było to o tyle istotne ponieważ część pytań dotyczy bezpośrednio edukacji w przedmiotach technicznych oraz współpracy na linii pracodawca – uczeń – szkoła.

/ Ocena i atrakcyjność lokalnego rynku pracy /

W ocenie respondentów ze wszystkich grup lokalny rynek pracy to dobry rynek, gdzie nie brakuje pracy i możliwości do zarobkowania ale brakuje pracowników. Ich zdaniem jeśli ktoś chce pracować to z pewnością znajdzie pracę. Ale obecna sytuacja gospodarcza powoduje, że w negocjacjach o warunki pracy mocniejszą stroną jest pracownik, a pracodawca zmuszony jest zaakceptować jego żądania. O ile jeszcze kilka, kilkanaście lat temu nie było problemu czy to z pracownikami czy z uczniami chętnymi na praktyki to aktualnie sytuacja jest całkowicie odmienna. W grupie 3 padło stwierdzenie, że:

trudne jest pozyskanie pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i doświadczeniem.

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

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

Obecnie jest rynek pracownika ale istnieje duże prawdopodobieństwo, że już niedługo to się zmieni i wiele osób będzie miało problem. Obecnie sytuację ratują pracownicy z zagranicy, ale to nie jest dobre rozwiązanie na dłuższą metę. Pracodawcy zauważyli, że:

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

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

Pracodawcy podkreślają, że rynek ma ogromne perspektywy jeśli chodzi o możliwości rozwoju. Dogodna lokalizacja oraz wiele ośrodków produkcyjnych na terenie powiatu i w jego najbliższych okolicach powoduje, że:

na brak pracy nie można narzekać.

Niestety nie wszystkie branże są beneficjentami takich warunków. O ile branże (np. szeroko pojęta branża budowlana czy mechaniczna samochodowa), które swe usługi kierują do biznesu faktycznie bardzo dobrze odnajdują się w takiej sytuacji to przedsiębiorcy świadczący usługi w zasadzie tylko do klientów indywidualnych (np. fryzjerki czy kosmetyczki) mają zdecydowanie utrudnione zadanie.

Przedstawiciele wszystkich branż skarżą się na brak pracowników.

Rynek pracy jest otwarty i chłonny na fachowców, ale fachowców brak, w branży gastronomicznej potrzebni są ludzie do pracy a ich nie ma, praca jest ale młodym pracować się nie chce – to tylko kilka wybranych wypowiedzi świadczących o dużym zapotrzebowaniu na osoby chętne podjąć pracę.

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

Grupy pracodawców, z którymi przeprowadzono badania prowadzą swoje przedsiębiorstwa na przestrzeni kilku-, kilkunastu lat i dokładnie obserwują zmiany, które na tym rynku zachodzą. Oceniają je różnie: i pozytywnie, i negatywnie. Ale wspólnie stwierdzają, że każdy młody człowiek, który chce pracować w Kaliszu nie będzie miał większych problemów aby znaleźć pracę, którą polubi. Niestety w zdecydowanej większości uczniów, którzy kończą szkołę podstawową nie wie jaki zawód wybrać. Nikt mu w tym nie pomaga a często nawet przeszkadza. Przez nieodpowiednie doradztwo młody człowiek ma błędne wyobrażenie o pracy w danym zawodzie co skutkuje zniechęceniem, absencją na zajęciach, a często też zmianą szkoły – ostatecznie zmianą lub porzuceniem nauki zawodu.

Rynek kaliski nie jest takim samym rynkiem jak Poznań, Wrocław czy Warszawa. Wielkość, prestiż, różnorodność i zarobki są elementami, które przekonują wiele osób do zmiany miejsca zamieszkania i wyprowadzce w poszukiwaniu lepiej płatnej pracy. Ponieważ dysproporcja wynagrodzeń jest duża trudno przedsiębiorcom utrzymać u siebie w zakładzie dobrych pracowników. Nie

stać ich finansowo aby zapłacić pracownikowi tyle ile on oczekuje. Pracodawcy są świadomi własnych ograniczeń i chociaż ciężko im się z tym pogodzić to są w stanie zaakceptować taki stan rzeczy.

Pracodawcy w branży gastronomicznej zauważają, że:

absolwenci pracę dostaną bez problemu, problem jest w tym, że nie chcą pracować w wyuczonym zawodzie.

Według jednego z kucharzy:

uczniowie nie chcą pracować w weekendy więc większość nie pracuje w wyuczonym zawodzie dlatego wyjeżdżają za granicę w poszukiwaniu lepszej pracy.

Pracodawcy, którzy szkolą w zawodzie mechanika i elektromechanika samochodowego twierdzą, że:

absolwenci wolą założyć własną firmę niż pracować u kogoś. Ostatecznie bardziej ambitni zakładają swoje warsztaty, przechodzą na własną działalność i utrzymują się na rynku.

/ Ocena współpracy i komunikacji ze szkołami /

Wypowiedzi pracodawców zapytanych o komunikację i współpracę ze szkołami były bardzo różne. Trudno jest wskazać na jedną przeważającą. Zasadniczo można podzielić je na trzy grupy:

- brak lub bardzo słaba komunikacja ze szkołą,
- wystarczająca komunikacja ze szkołą,
- dobra lub bardzo dobra komunikacja ze szkołą.

Odpowiedzi pracodawców rozkładają się równomiernie pomiędzy tymi grupami. Część badanych stwierdza, że nie ma komunikacji ze szkołą.

Szkoła nie współpracuje z pracodawcą a ogranicza się tylko do kontaktu w celu sprawdzenia czy uczeń odbywa praktyki, szkoła nie interesuje się uczniami, szkoła przypomina się tylko kiedy trzeba wystawić ocenę z praktyk, szkoła skupia się tylko na swoich przedmiotach.

To tylko kilka wypowiedzi, które wskazują na duże problemy w komunikacji pomiędzy instytucjami odpowiedzialnymi za prawidłowy proces nauczania uczniów. Jeden z fryzjerów na tak postawione pytanie zapytał nawet:

Ojej, a jest coś takiego? Następnie dodał: szkoła powinna bardziej angażować się w to co się dzieje z uczniem na praktykach i jak sobie radzi.

Część pracodawców wspomina, że kiedyś kwestia współpracy stała na wyższym poziomie. Pracodawca fryzjer wspomina, że:

nauczyciele za moich czasów jeździli na szkolenia i sami pracowali w zawodzie, którego uczyli. To powinno wrócić. Na dzień dzisiejszy mamy spotkania w CECH-u ale nie ma to nic wspólnego z tym co się dzieje z uczniem.

Pani fryzjerka wspomina z kolei, że:

kiedyś nauczyciele częściej przychodzili i pytali o uczniów. Teraz zdarza się to tylko co jakiś czas.

Kilku pracodawców zwraca uwagę, że nie mają nawet wglądu do dziennika a bardzo chciałyby taki dostęp mieć. Nie znają planu zajęć uczniów, nie wiedzą kiedy chodzą do szkoły i jaki mają harmonogram zajęć. Według pracodawcy – kucharza w dni wolne powinni być na praktykach dlatego taka informacja bardzo by im się przydała. Inny pracodawca z branży gastronomicznej uważa, że:

taka komunikacja powinna być, ponieważ nauczyciel powinien być na bieżąco z tym co się dzieje na praktykach i odwrotnie. Program nauczania powinien być spójny z praktykami i dopasowany indywidualnie do kompetencji ucznia.

W przypadku braku komunikacji nie można mówić o spełnieniu tego postulatu. Część pracodawców twierdzi, że:

komunikacja nie jest idealna, ale nie można narzekać. Oczywiście mogłoby być lepiej ale dopóki nie robią problemów to jest ok – mówi jeden z pracodawców. Inny mówi natomiast, że dobrze, że ta komunikacja w ogóle jest.

Kilku pracodawców podkreśla, że komunikacja ze szkołą ma raczej charakter spontaniczny i jest wymuszona przez sytuacje, które ich wspólnie w danym czasie dotyczą.

Jak są sprawy sporne to się kontaktujemy ze sobą i razem je rozwiązujemy – mówi pracodawca mechanik – robimy też razem zestawienie ocen półrocznych.

Inny pracodawca mówi też, że:

jesteśmy w stałym kontakcie, a wszelkie trudne sytuacje rozwiązujemy wspólnie , a kolejny dodaje, że jest kontakt telefoniczny więc nie jest źle.

W grupie pracodawców najbardziej zadowolonych z komunikacji ze szkołą można usłyszeć takie wypowiedzi:

szkoła interesuje się uczniami i sprawdza ich postępy na praktykach, jest Pani zajmująca się uczniami, która kontroluje czy uczniowie chodzą na praktyki i jak sobie radzą, nie ma problemów z komunikacją, rozmawiamy ze szkołą i jesteśmy w stałym kontakcie.

Kilku pracodawców rozwija temat i opowiada, że zawsze mogą liczyć na pomoc szkoły. Jeden z pracodawców wspomina, że:

nigdy nam się nie zdarzyło aby coś było nie tak. W razie problemów mamy opiekuna do przyuczania zawodu i zawsze się z nim kontaktujemy telefonicznie lub mailowo.

Inny pracodawca mówi, że:

mam kontakt z opiekunem praktyk i wspólnie ustalamy etapy wdrażania aby iść razem z programem nauczania. Plusem jest też to, że mam wgląd w dziennik uczniów.

Szkoła interesuje się czy uczeń chodzi na praktyki, jakie robi postępy. Sam rozmawiam ze szkołą, wiem jakie oceny mają moi uczniowie i co się z nimi dzieje w szkole – opowiada pracodawca – budowlaniec.

Wśród wypowiedzi pojawił się również apel aby zostało utworzone stanowisko pedagoga – psychologa. Pan stolarz mówi, że:

często mam pod opieką trudną młodzież, uczniów z wyrokami, po poprawczakach, do których nie można dotrzeć. Piszę wtedy do Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) z prośbą o pomoc ale bez odzewu. Szkoła rozkłada ręce i mówi, że nic nie może zrobić. Taki pedagog – psycholog mógłby bardzo dużo pomóc w edukacji tej młodzieży.

Przedsiębiorcy zgodnie uważają, że realizując praktyczne kształcenie zawodu muszą również uczyć swoich uczniów teorii. Większość pracodawców zna szkolny program nauczania i realizuje określone tematy tak, aby uczeń na egzaminie zawodowym był w pełni przygotowany. Według większości z nich zmuszeni są nadrabiać braki teoretyczne spowodowane ograniczoną liczbą godzin zajęć lekcyjnych. Często się zdarza, że przedsiębiorcy na własną rękę organizują mini zajęcia teoretyczne w godzinach pracy przedsiębiorstwa aby nadrobić braki wiedzy. Uważają bowiem, że nie można wykonywać praktycznie zawodów rzemieślniczych przy braku opanowanych wiadomości teoretycznych. Ponieważ książek przedmiotowych do nauki z wodu praktycznie nie ma znają sytuacje kiedy nauczyciel sam we własnym zakresie poszukuje niezbędnych informacji w Internecie oraz w innych źródłach.

Jeden z pracodawców stwierdził, że:

programy nauczania w szkole są dobrze napisane i nie odbiegają od rzeczywistości, ale na ich realizację jest coraz mniej czasu, a większość jest automatycznie przerzucana na pracodawców.

W KAŻDYM ZAWODZIE ZMIANY NASTĘPUJĄ BŁYSKAWICZNIE: POJAWIAJĄ SIĘ NOWE ROZWIĄZANIA, NOWE TECHNOLOGIE, NOWE MASZYNY, KTÓRYCH ZASADNICZYM CELEM JEST ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI I WYDAJNOŚCI PRACY.

Szkoły, z powodu swojej organizacji, nie są w stanie szybko dostosować się do tych zmian i je zaimplementować w swoich programach nauczania. Brakuje im środków finansowych i autonomii w działaniu. Przedsiębiorstwa działają szybciej, ponieważ działają w inny sposób. Dlatego zdaniem przedsiębiorców ciężar edukacji zawodowej należałoby przesunąć bardziej w kierunku praktyki niż teorii. Dodatkowo zlikwidować przedmioty (szczególnie religię), które nie są niezbędne rzemieślnikowi do rzetelnego wykonywania wyuczonego zawodu. Zamiast nich większy nacisk położyć na to jak wykorzystać wiedzę z przedmiotów „niezawodowych” w wykonywaniu danego zawodu.

/ Potrzeby pracodawców /

Zapotrzebowanie na pracowników jest ogromne. Wszystkie badane osoby są co do tego zgodne. W tej chwili na rynku pracy brakuje każdego zawodu. Jeśli chodzi o rodzaj poszukiwanych pracowników to najbardziej odczuwalny jest brak wykwalifikowanych fachowców, którzy rozumieją charakter pracy i chcą ją wykonywać. Szczególnie zauważalne jest to w branży krawieckiej, gdzie brak pracowników wynika z braku chętnych do nauki tego zawodu. Z tego też powodu w aktualnie Kaliszu nie ma nawet klasy kształcącej w zawodzie krawiec. Szczególnym przypadkiem jest krawiectwo artystyczne, czyli szycie sukni ślubnych, wieczorowych i wizytowych. W tej pracy nie wystarczy być dobrym fachowcem, trzeba jeszcze mieć zmysł artystyczny i zamiłowanie do tego co się robi. A osób, które mogłyby wykonywać daną pracę praktycznie nie ma.

Powodem braku na lokalnym rynku stolarzy jest silny ośrodek meblarski w Kępnie, który ściąga do siebie praktycznie wszystkich zainteresowanych wykonywaniem tej pracy. Jeden z przedsiębiorców, świadomy ryzyka braku pracowników a w ostateczności konieczności zamknięcia zakładu zdecydował się na inwestycję w specjalne maszyny i oprogramowanie. Zatrudnił zdolnego grafika i teraz jak sam mówi:

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

Jeśli natomiast chodzi o czas, kiedy pracownicy są najbardziej potrzebni to zapotrzebowanie wynika głównie z rodzaju prowadzonej działalności. I tak

przedsiębiorca prowadzący piekarnię stwierdza, że w jego zawodzie w okresie przedświątecznym są potrzebni ludzie – niekoniecznie piekarze – ponieważ jest dużo pracy związanej z krojeniem czy pakowaniem, które *niekoniecznie musi wykonywać wyszkolony zawodowiec*. Z kolei w branży fryzjerskiej takim okresem jest okres noworoczno-sylwestrowy i jedynym sposobem aby zapewnić sprawne funkcjonowanie zakładu jest wsparcie byłych uczniów, którzy mogą pomóc w tym trudnym czasie za odpowiednią zapłatą.

Rzadko trafia się idealny kandydat, ale przy spełnieniu kilku kryteriów może w krótkim czasie okazać się bardzo dobrym pracownikiem. Wszyscy przedsiębiorcy jako główną cechę wskazali chęć nauki danego zawodu oraz zaangażowanie w pracę. Ciekawość ucznia i jego zainteresowanie sprawami zawodowymi powodują, że szybciej chłonie wiedzę szybciej staje się zawodowcem.

Wśród ważnych cech zostały jeszcze wymienione samodyscyplina oraz wysoka kultura osobista. Kilku przedsiębiorców zwróciło uwagę na fakt, aby osoba, która chce podjąć pracę w rzemiośle *nie bała się ubrudzić*. Ponadto absolwent powinien mieć wiedzę niezbędną do wykonywania danego zawodu, być pracowity i umieć pracować w zespole.

Fryzjerzy i cukiernicy życzyliby sobie aby ich pracownicy byli również kreatywni i towarzyscy. Jeden z nich mówi, że absolwent

musi mieć indywidualne podejście do klienta, wykazywać inicjatywę i chęci do pracy. Musi ćwiczyć w domu, po znajomych i rodzinie, szukać stałych klientów.

Inny fryzjer dodaje, że absolwent

powinien potrafić obsłużyć klienta, wykazywać się wysoką kulturą i mieć podejście do klienta.

Jeszcze inny zwraca uwagę idealny absolwent to osoba, która ma pasję i potencjał.

Uczniowie powinni być uczeni relacji między klientem a usługodawcą. W takim zawodzie jak fryzjer nie liczy się tylko dobrze wykonana usługa ale też atmosfera jaka panuje w salonie.

Od idealnego absolwenta wymaga się również aby był punktualny, schludny i dociekliwy. Powinien być zorganizowany i zdyscyplinowany. Powinna cechować go komunikatywność i zdolności manualne niezbędne do pracy. W opinii większości pracodawców każda wykonywana praca powinna sprawiać pracownikowi satysfakcję dzięki temu będzie chciał ją wykonywać. Pracodawcy z niepokojem patrzą co przyniesie niedaleka przyszłość. Aktualnie wszelkie decyzje związane z zatrudnianiem nowych pracowników są bardzo starannie analizowane.

Większość przedsiębiorców w chwili obecnej nie szuka pracowników ponieważ nie chce zatrudniać nowych pracowników. Z ich doświadczeń, o których mówią wynika, że najczęściej wybieraną drogą w celu pozyskania pracownika są ogłoszenia w sprawie pracy zamieszczane albo w lokalnej gazecie albo w portalach

społecznościowych, np. Facebook. Przedsiębiorcy szukają raczej ludzi z doświadczeniem.

Potrzebuję wykwalifikowanych pracowników a takich na rynku jest coraz mniej. Absolwentów zdolnych i chętnych do pracy jest niewiele – mówi jeden z nich.

Fryzjerka wspomina, że gdyby miała taką potrzebę to:

szukałabym po znajomych fryzjerach, jakiś osób z polecenia. Musiałaby być to osoba z doświadczeniem aczkolwiek gdyby to był ambitny absolwent to dałabym mu szansę.

Kilku pracodawców podkreśla, że ich sposobem na zdobywanie pracowników jest dobra praca z nimi już na etapie praktyk. Właściciel zakładu stolarskiego opowiada:

szkolę uczniów i tych najlepszych zostawiam – w ten sposób zaspokajam potrzeby kadrowe w mojej firmie.

Pani cukiernik opowiada, że zatrudnia *absolwentów, których sama wyszkoli, bo wie wtedy ile ten uczeń potrafi.*

Inny cukiernik twierdzi, że *ludzie, którzy chwalą się swoim doświadczeniem to same porażki dlatego zatrudniam tylko absolwentów, których sam wyszkolę.*

Jeszcze inny przedsiębiorca mówi, że *zatrudniam uczniów, którzy się u mnie szkolą.*

W podobnym tonie wypowiada się mechanik samochodowy: *Nie zatrudniłbym człowieka z ulicy, który przyszedłby do mnie z kupą dokumentacji, gdzie on to już nie pracował i czego to on nie robił. Wolę absolwenta, którego sam wyszkolę, przypilnuję. U mnie pracują ze mną moi synowie i uczniowie, których sam szkolę.*

Kucharka – pracodawca wspomina, że szuka pracowników też w CECH-u i w Urzędzie Pracy.

Chętniej zatrudniam absolwentów ale tylko takich, których sama wyszkolę bo wtedy wiem, że coś potrafią. A poza tym mogę ich wyszkolić pod swoje wymagania. Pracownicy z doświadczeniem często mają swoje przyzwyczajenia, których trudno się pozbyć, poza tym nie ma zbyt wielu takich pracowników.

Kilku pracodawców wspomina również, że często w pozyskiwaniu pracowników pomaga im rodzina i relacje koleżeńskie. Szukają wśród znajomych i zaprzyjaźnionych firm.

/ Ocena przygotowania uczniów do pracy zawodowej /

Zagadnienie w temacie szkolenia uczniów i przygotowania do zawodu należy rozpatrywać w trzech płaszczyznach:

- nastawienie ucznia do wykonywania pracy,
- przygotowanie teoretyczne,
- wdrażanie w program praktycznej nauki zawodu.

Generalnie ogólne wrażenie przedsiębiorców odnośnie przygotowania uczniów do praktyk jest oceniane bardzo negatywnie. Pierwszym elementem, na który zwracają uwagę w trakcie swoich wypowiedzi jest podejście ucznia do nauki i umiejętność wykonywania podstawowych umiejętności praktycznych. Kilku pracodawców zauważa, że:

rodzice powinni wymagać więcej od swoich dzieci.

Zdarzają się przypadki, że dzisiejsza młodzież nie potrafi trzymać patelni czy miotły w ręce. W opinii pracodawcy cukiernika:

uczniowie są skrzywdzeni przez rodziców, którzy nie uczą obowiązków w domu – niektórzy nawet zmywać nie potrafią.

Wielu uczniów trafia z przypadku do danej szkoły czy do danego zawodu i nie wykazują chęci do nauki. Dzisiejsza młodzież jest leniwa i *tylko osoby faktycznie zainteresowane zawodem wykazują chęć zdobycia umiejętności* podkreśla jeden z mechaników. Pracodawca kucharz mówi również, że:

nic nie można zmienić jeśli nie ma się zamiłowania do zawodu. Według niego *większość uczniów przychodzi na praktyki za karę i nie jest chętna do nauki – dopiero pod koniec 3 klasy niektórzy wykazują chęci.*

Jeden z fryzjerów zauważa, że *każdy jest indywidualny a wszystko zależy od chęci i tego jak szybko uczeń będzie przyswajał wiedzę.*

Drugim elementem, na który zwracają uwagę przedsiębiorcy jest teoretyczna nauka zawodu. Zdaniem większości uczniowie są zupełnie nieprzygotowani. Wynika to po części z nastawienia uczniów do nauki ale też z faktem, iż często

materiał teoretyczny rozmija się z praktyką – uważa pracodawca – fryzjer.

Według niego „uczniowie powinni zdobywać więcej aktualnej wiedzy.” Krawiec zwraca również uwagę również na to, że:

w ostatnim roku ze względu na zdalne nauczanie i opuszczanie zajęć uczniowie mają bardzo małą wiedzę bo też nie przykładają się do nauki. Niewiele może zmienić szkoła czy pracodawca jeżeli uczeń nie chce się uczyć.

Wielu pracodawców jest zdania, że o ile na początku nauki poziom wiedzy u uczniów jest niski to z czasem jednak rośnie. Pan z branży budowlanej twierdzi, że uczniowie:

początkowo nie mają żadnej wiedzy ale z roku na rok zgodnie z programem nauczania przyswajają wiedzę teoretyczną i wdrażają je w praktyki. Nie mają problemów na budowie i robią wszystko to co powinni robić i czego mają się nauczyć i bez problemu zdają egzaminy. Nie ma potrzeby niczego zmieniać.

Trzecim aspektem jest sam plan prowadzenia praktyk i tu zdaniem pracodawców wiele zależy od nastawienia ucznia oraz posiadanej przez niego wiedzy teoretycznej. Tymczasem uczeń:

po zakończeniu szkoły podstawowej i wybraniu kierunku zawodu powinien się interesować i jakąś podstawową wiedzę zdobyć tak dodatkowo sam od siebie – uważa pracodawca fryzjer.

Inny fryzjer uzupełnia niejako tę wypowiedź dodając, iż:

początki zawsze są trudne i moja podstawa też ma znaczenie. Uczeń musi zaangażować się w praktyki.

Pracodawcy doskonale zdają sobie sprawę, że nie mogą oczekiwać od uczniów wielkich umiejętności już na początku ich edukacji. Wśród ich wypowiedzi pojawiają się stwierdzenia, że uczniowie:

zupełnie nie są przygotowani w pierwszym roku. Raczej nie można nic zmienić bo uczniowie przychodzą na praktyki żeby dopiero się nauczyć czegokolwiek, (kucharz), uczą się dopiero na praktykach i chcą aby pokazać im ciekawe rzeczy (cieśla).

Dlatego wielu pracodawców twierdzi, że poziom praktyk również zależy od nich jako nauczycieli.

Pracodawca musi być na bieżąco z uczniem, musi być z nim w bezpośrednim kontakcie, uczniowie powinni być systematycznie wdrażani do pracy i uczyć się nowych rzeczy – takie wypowiedzi pojawiają się w trakcie badania.

Przedsiębiorca, który prowadzi zakład gastronomiczny zauważa, że w jego ocenie około 40% uczniów jest dobrze przygotowanych. Z kolei właścicielka salonu fryzjerskiego stwierdza, że tylko te osoby, które faktycznie są zainteresowane zawodem i są zaangażowane mogą szybko się nauczyć i doszkolić jeśli są obszary w ich edukacji które wymagają uzupełnienia. Niestety takich osób jest bardzo mało.

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

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

Podsumowując zdaniem jednego z pracodawców można stwierdzić, że

uczniowie nie mają wiedzy i nie są przygotowani do praktycznej nauki zawodu, przychodzą dopiero się uczyć ale jeśli komuś zależy i ma potencjał to wszędzie się wybije.

/ Zainteresowanie zawodami przez uczniów /

W ostatnich latach drastycznie spadło zainteresowanie kształceniem zawodowym wśród uczniów. Przyczyn należy szukać nie tylko w reformach edukacji ale również w zmianie stylu życia, innych niż kiedyś perspektywach rozwoju czy odmiennych oczekiwaniach. Rozwój techniki w naturalny sposób wpływa na znaczące zmniejszenie roli zduna, kowala czy garncarza. Jednak są zawody, które zostały przez tę technikę zmarginalizowane, ale potrzeba ich wykonywania jest nadal wysoka. Dotyczy to w zasadzie większości zawodów, ale ich ranga w różny sposób została obniżona dlatego młodzież niechętnie chce się kształcić w danym zawodzie. Piekarz musi rano wstawać, fryzjerka pracuje w soboty, hydraulik często pracuje dłużej niż planował, mechanik jest zawsze ubrudzony, itd.

Atrakcyjność zawodów rzemieślniczych pod kątem finansowym również nie zachęca do edukacji w tym kierunku. Często rówieśnik ucznia szkoły branżowej może zarobić więcej pracując przy linii produkcyjnej czy taśmie pakującej niż on jako absolwent szkoły branżowej.

Kolejną sprawą jest historia opowiedziana przez jednego z uczestników badania, który jako przedsiębiorca zrzeszony w Izbie Rzemieślniczej opowiadał jak jeździł z kolegami po szkołach i prowadził prelekcje związane z edukacją zawodową. W niektórych gimnazjach dyrektorzy jasno dawali do zrozumienia, że oferta szkół zawodowych jest dla uczniów nieatrakcyjna ponieważ *oni są tacy zdolni, że wszyscy idą do liceów ogólnokształcących.*

Dużą rolę do odegrania w znalezieniu odpowiedniej ścieżki zawodowej młodego człowieka mają rodzice. Oni mają ogromny wpływ na to jak kształtują się ich dzieci. Jednak rodzice od wielu lat są pochłonięci swoją pracą zawodową w takim stopniu że po prostu wychowują swoje dzieci w taki a nie inny sposób. Przedsiębiorcy uważają, że kiedyś kontakt z rodzicami był dużo lepszy a dokładniej współpraca pracodawca-rodzic-uczeń. Dzisiaj gdzieś to jedno ogniwo po drodze zniknęło. W efekcie czego uczeń zdaje się być oderwany od realiów i dziś podejmuje w oparciu o nieprawdziwe założenia.

/ Opinia na temat szkolnictwa zawodowego /

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

W tym miejscu warto jeszcze zwrócić uwagę na regulacje dotyczące rozwiązania umowy z uczniem, który zdecydowanie nie nadaje się w opinii pracodawcy do zawodu, albo wykonuje wyłącznie minimum swoich obowiązków ale nie chce uczyć się zawodu bo ma inne plany na przyszłość.

SYSTEM JEST TAK SKONSTRUOWANY, ŻE PRACODAWCA NIE MA PRAKTYCZNIE MOŻLIWOŚCI ROZWIĄZANIA UMOWY, WIĘC Z DEFINICJI SKAZANY JEST NA PRACOWNIKA, KTÓRY STANOWI JEDYNE KOSZT PRZEDSIĘBIORSTWA NIC NIE WNOŚĄC DO WSPÓLNEJ PRACY.

W tym punkcie warto zasygnalizować również kwestię praw przysługującym pracownikom, które zaszły w ciążę. Koszty związane z tym zdarzeniem dla przedsiębiorcy zatrudniającego taką uczennicę mogą okazać się zdecydowanie wyższe niż spodziewane profity.

Kolejny pomysł dotyczy kwestii informowania uczniów o możliwych zawodach.

ODSETEK OSÓB, KTÓRE POZOSTAJE W BRANŻY PO ZAKOŃCZONEJ EDUKACJI NIE PRZEKRACZA 30%.

W niektórych zawodach jeszcze mniej i oscyluje w okolicach 10%. Dlatego już na poziomie szkoły podstawowej powinno być prowadzone fachowe doradztwo zawodowe. Można zorganizować spotkania z rzemieślnikami na miejscu w szkole, można zaprosić uczniów do zakładu pracy, można też wprowadzić dni próbne, aby

uczniowie przyszli i zobaczyli na czym dany zawód polega i mogli łatwiej podjąć decyzję o swojej przyszłości.

Zdaniem wielu przedsiębiorców należy zmienić harmonogram zajęć. Proporcje należy przesunąć bardziej w kierunku praktyki w taki sposób, aby zajęcia w zakładzie pracy trwały 2 tygodnie, a następnie tydzień zajęć szkolnych. Wtedy łatwiej byłoby ustalić grafik pracy u przedsiębiorcy, a w szkole można byłoby uzupełniać wiedzę teoretyczną w odniesieniu do znanej już uczniowi wiedzy praktycznej.

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

WAŻNYM I BARDZO ROZWIĄZANIEM BYŁOBY WPROWADZENIE STAŻÓW ZAWODOWYCH, GDZIE PRACODAWCA ZATRUDNIAJĄCY MŁODEGO PRACOWNIKA PO SZKOLE. PONIEWAŻ ABSOLWENT SZKOŁY ZAWODOWEJ NIE BYŁBY JESZCZE WYDAJNY W 100% NALEŻAŁOBY TO ROZWIĄZANIE POTRAKTOWAĆ JAKO ELEMENT AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ WPROWADZAJĄCEJ MŁODEGO PRACOWNIKA NA SZEROKI RYNEK PRACY.

Mógłby już jako pracownik, a nie uczeń spojrzeć na branżę, doszkolić się w zawodzie, może podjąć ryzyko i założyć własną działalność. W chwili ukończenia szkoły nie jest mentalnie czy psychicznie zdolny podjąć tak ważnej decyzji w tak młodym wieku. Roczny staż zawodowy mógłby mu w tym bardzo pomóc. Pracodawcy oczekiwaliby w zamian gratyfikacji w postaci ulg, zniżek albo obniżenia np. podatków czy składek na ubezpieczenia społeczne.

Idealnym procesem kształcenia fachowca w danej dziedzinie mogłaby być szkoła branżowa pierwszego stopnia zakończona egzaminem czeladniczym. Naukę można byłoby kontynuować w szkole branżowej drugiego stopnia a potem mając tę

podbudowę praktyczną w systemie dualnym iść nawet na studia. Takie rozwiązanie spowodowałoby, że rynek zasiliłoby prawdziwi zawodowcy – fachowcy w swojej dziedzinie na każdym etapie edukacji.

Jedną ze zmian, o które postulują pracodawcy jest **NADANIE WARTOŚCI SZKOLE ZAWODOWEJ**. Należy uświadomić młodych ludzi, że szkoła zawodowa nie jest niczym gorszym. Zdaniem większości z nich w szkole podstawowej powinien być doradca zawodowy, który nakieruje uczniów do czego się nadają albo w jakim kierunku powinni pójść.

Jeden z pracodawców uważa, że:

podstawą jest wybór kierunku, w którym młodzież chce iść. Powinien być psycholog albo doradca zawodowy, który w 8 klasie podstawówki pokieruje tą młodzieżą. Uczeń, który chce pracować nauczy się fachu, ten który trafi z przypadku, nie zostanie dobrym fachowcem. Dlatego należy robić spotkania z uczniami przed ukończeniem 8 klasy bo podstawa to prawidłowo wybrany zawód. W dzisiejszych czasach nawet po studiach młodzież pracuje w inny zawodzie niż wyuczony, dlatego uważam, że bardzo ważna jest rozmowa i uświadamianie uczniów na wcześniejszych etapach.

Pracodawca z branży budowlanej uważa, że należy:

zmobilizować młodzież do nauki i do pracy. Dziś podejście młodzieży czasami przeraża. Słabo działa doradztwo zawodowe. Trzeba ukierunkować młodzież na zawód. Młodzież w wieku 14-stu czy 15-stu lat nie potrafi podejmować życiowych decyzji. Często są one nietrafione. Warto brać udział w organizowanych Nocach Zawodowców gdzie uczeń ma możliwość zapoznania się z różnymi zawodami. Takie wydarzenia powinny mieć miejsca w każdym CECH-u bo to podstawa, żeby prawidłowo dokonać wyboru szkoły.

Wielu pracodawców uważa, że poprzedni system nauczania był lepszy niż aktualny. Jeden z nich twierdzi, że:

musielibyśmy wrócić to sposobu nauczania z dawnych lat, w tej chwili podstawa programowa jest przeladowana. Młodzi ludzie uczą się zagadnień, których albo nie potrzebują albo nie potrafią wykorzystać w życiu codziennym i zawodowym. Uczniowie powinni mieć testy na zakończenie podstawówki, który nakierowałby ich do dalszej ścieżki rozwoju.

Kucharz – pracodawca uważa, że:

podstawa programowa powinna ulec zdecydowanej zmianie, powinny być wprowadzane bieżące trendy, kuchnia wegańska, bezglutenowa itp. Program nauczania powinien być urozmaicony i atrakcyjny dla uczniów.

Pracodawca – mechanik samochodowy zauważa natomiast, że:

teoria nie idzie w parze z praktyką – materiał nie jest na bieżąco, a uczniowie uczą się na starych modelach silników i starych modelach samochodów.

Kosmetyczka stwierdza, że:

należy zmienić podstawę programową ponieważ w tej chwili używane są cały czas przestarzałe materiały. Poza tym w trzecim roku był większy nacisk na praktykę i egzaminy a w dzisiejszych czasach są to tylko dwa dni praktyk w tygodniu bo jest tyle materiału do przerobienia, że nie można zmniejszyć godzin w szkole na rzecz praktyk w zakładach.

Fryzjerka zauważa, że:

trzeba urozmaicić szkolnictwo, młodzi powinni mieć możliwość brania udziałów w różnych warsztatach, w pokazach mody, pokazach fryzjerstwa. Ten zawód jest kolorowy i oni to widzą w mediach a w szkole uczą się przestarzałej, stereotypowej wiedzy, która nie przyda im się w zawodzie i nie pozwoli wybić.

Nauczyciele powinni cały czas się doksztalać i być na bieżąco. Nie można uczyć czegoś co jest przestarzałe i czego uczeń nie wykorzysta w swojej pracy. Pan mechanik mówi, że:

uczniowie powinni mieć wsparcie nauczycieli a sami nauczyciele większą wiedzę na temat tego czego uczą. Powinni mieć kursy doszkalające z nowych modeli samochodów. Zaktualizować należy również podręczniki do nauki, nie można ciągle bazować na materiałach sprzed lat.

Pracodawcy dużą wagę przykładają do systemu praktyk. Mechanik uważa, że powinno być więcej egzaminów sprawdzających *i tych teoretycznych i tych praktycznych* aby nauczyciele wiedzieli na jakim poziomie jest wiedza uczniów i aby pracodawca miał w to wgląd.

Wprowadziłabym możliwość odbywania praktyk w różnych zakładach, w różnych warsztatach aby te praktyki były różnorodne, wtedy uczniowie mieliby dostęp do różnego podejścia i systemu pracy.

Praktyka to podstawa aby stać się dobrym fachowcem, a przez cały okres nauczania jest jej *zdecydowanie za mało więc zwiększył bym jej liczbę* – uważa jeden z pracodawców. Inny uzupełnia mówiąc, że *zrobiłbym więcej praktyk zwłaszcza w trzeciej klasie.*

System praktyk można również zmienić w ten sposób, że:

można zastosować system tydzień w tydzień. Tydzień szkoła a później tydzień praktyki – uważa Pani fryzjerka.

Pracodawca – cukiernik uważa, że:

powinna być szkoła rzemieślnicza, w której rzemieślnicy mieliby coś do powiedzenia np. jaki nauczyciel uczy w szkole i jak on uczy tego w szkole i jak szkoła uczy tego zawodu. Powinny być licea profilowane dla zdolniejszych uczniów np. Liceum Cukiernicze a zawodówki dla tych mniej zdolnych i mniej ambitnych.

Ponadto powinno być lepsze dofinansowanie za praktyki. Jego zdaniem powinno się:

lepiej opłacać praktyki uczniom i pracodawcom aby zwiększyć chęci do pracy i do szkolenia.

Inny pracodawca z branży gastronomicznej uważa, że:

uczniowie, którzy sami kupują produkty i półprodukty powinny otrzymywać refundację ponieważ nie wszystkich na nie stać, a szkoła często im tego nie zapewnia.

W podobnym tonie wypowiada się pracodawca – fryzjer, który uważa, że:

uczniowie powinni mieć dofinansowanie do zakupu sprzętu, na którym mogą ćwiczyć w domu, bo to są bardzo drogie sprzęty i nie zawsze wszystkich stać.

Zmiany, o które wnoszą pracodawcy nie są ani łatwe ani szybkie do przeprowadzenia. Wymagają też zaangażowania na różnych szczeblach. Jednak, aby ona miały prawo zaistnieć wymagane jest na początek zaangażowanie uczniów, o które tak ostatnio trudno.

Wnioski

- 1) Przedsiębiorcy zgodnie uważają, że realizując praktyczne kształcenie zawodu muszą również uczyć swoich uczniów teorii. Większość pracodawców zna szkolny program nauczania i realizuje określone tematy tak, aby uczeń na egzaminie zawodowym był w pełni przygotowany. Według większości z nich zmuszeni są nadrabiać braki teoretyczne spowodowane ograniczoną liczbą godzin zajęć lekcyjnych.
- 2) Szkoły, z powodu swojej organizacji, nie są w stanie szybko dostosować się do tych zmian i je zaimplementować w swoich programach nauczania. Brakuje im środków finansowych i autonomii w działaniu.
- 3) Jeśli chodzi o rodzaj poszukiwanych pracowników to najbardziej odczuwalny jest brak wykwalifikowanych fachowców, którzy rozumieją charakter pracy i chcą ją wykonywać. Szczególnie zauważalne jest to w branży krawieckiej, gdzie brak pracowników wynika z braku chętnych do nauki tego zawodu.
- 4) Powodem braku na lokalnym rynku stolarzy jest silny ośrodek meblarski w Kępnie, który ściąga do siebie praktycznie wszystkich zainteresowanych wykonywaniem tej pracy.
- 5) Fryzjerzy i cukiernicy życzyliby sobie aby ich pracownicy byli również kreatywni i towarzyscy.
- 6) Od idealnego absolwenta wymaga się również aby był punktualny, schludny i dociekliwy. Powinien być zorganizowany i zdyscyplinowany. Powinna cechować go komunikatywność i zdolności manualne niezbędne do pracy.
- 7) W ostatnich latach drastycznie spadło zainteresowanie kształceniem zawodowym wśród uczniów. Przyczyn należy szukać nie tylko w reformach edukacji, ale również w zmianie stylu życia, perspektywach rozwoju czy odmiennych oczekiwaniach uczniów wobec szkolnictwa.
- 8) Atrakcyjność zawodów rzemieślniczych pod kątem finansowym również nie zachęca do edukacji w tym kierunku. Często rówieśnik ucznia szkoły branżowej może zarobić więcej pracując przy linii produkcyjnej czy taśmie pakującej niż on jako absolwent szkoły branżowej.