

Raport końcowy
z badań wśród
uczniów,
absolwentów i
pracowników szkół
zawodowych II

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	4
Analiza otrzymanych wyników badań - pracodawcy	8
/ Charakterystyka badanej grupy /	8
/ Ocena i atrakcyjność lokalnego rynku pracy /	9
/ Ocena współpracy i komunikacji ze szkołami /	11
/ Potrzeby pracodawców /	13
/ Ocena przygotowania uczniów do pracy zawodowej /	16
/ Zainteresowanie zawodami przez uczniów /	17
/ Opinia na temat szkolnictwa zawodowego /	18
Uczniowie, absolwenci, pracownicy szkół	22
/ Charakterystyka badanej grupy /	22
/ Ocena i atrakcyjność lokalnego rynku pracy /	22
Kadra szkolna	24
/ Ocena współpracy i komunikacji z pracodawcami /	24
/ Realizacja praktyk /	25
/ Cechy idealnego pracodawcy /	27
/ Oczekiwania wobec uczniów /	28
/ Wpływ reformy na szkolnictwo branżowe /	29
/ Zainteresowanie zawodami przez uczniów /	31
Uczniowie	32
/ Powody wyboru szkoły i zawodu /	32
/ Przygotowanie do zawodu przez szkołę branżową /	33
/ Ocena praktyk zawodowych /	34
Absolwenci	35
/ Wybór szkoły i przygotowanie do zawodu /	35
/ Zadowolenie z wyboru zawodu i nauki w szkole /	36
/ Wyuczony zawód a podjęte oferty pracy /	37
/ Oczekiwania wobec pracodawcy /	37
Wnioski	39

Wstęp

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

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

Od lat Izba Rzemieślnicza 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-barmoetrzawodow.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 i umiejętności.

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

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

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

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

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

- 3) **ROZWÓJ GOSPODARCZY I ATRAKCYJNOŚĆ REGIONU** - dynamiczny rozwój regionu determinują braki kadrowe w wielu branżach, które w konsekwencji mogą hamująco wpływać na ich wyniki ekonomiczne. Mimo mniejszej niż przed rokiem (barometrzwodow.pl Raport 2019 dla Wielkopolski) liczby ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców do Urzędu Pracy, problem z zatrudnieniem fachowców ma sektor budowlany, meblowy, transportowy i przetwórczy.
- 4) **NIEDOSTOSOWANIE OFERTY EDUKACYJNEJ DO POTRZEB RYNKU** - większości wielkopolskich powiatów brakowało będzie dobrze wykwalifikowanych pracowników usług z przygotowaniem zawodowo, takich jak: kucharze, piekarze, cukiernicy, masarze, również krawcy i pracownicy produkcji odzieży oraz tapiczerzy a także fryzjerzy i kosmetyczki. Jak wskazuje doświadczenie Izby Rzemieślniczej, w wielu powiatach nie brakuje osób wykształconych w tych zawodowo, niemniej jednak przeszkodą w podjęciu zatrudnienia jest np. brak odpowiednich kwalifikacji lub umiejętności koniecznych do fachowego wykonywania danego zawodu. Od potencjalnych pracowników z wykształceniem zawodowym pracodawcy często wymagają także doświadczenia i praktycznych umiejętności, ale także znajomości nowoczesnych technologii.

- 5) **NIEATRAKCYJNOŚĆ OFERTY EDUKACYJNEJ W OBSZARZE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO** - nieatrakcyjność oferty wpływa na niechęć młodzieży do podjęcia nauki w szkołach zawodowych lub niechęci do podjęcia zatrudnienia w już wyuczonym zawodzie, a także do stałego podnoszenia kwalifikacji. Izba Rzemieśnicza 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 szkoły, powiatową radę zatrudnienia do kształtowania oferty edukacyjnej zgodnej z potrzebami rynkowymi. Uczniowie i absolwenci (jak też ich rodzice) powinni mieć szeroki dostęp do wiedzy na temat potrzeb pracodawców i sytuacji na lokalnym r.pr. Ponadto wymagane jest skuteczne i kompleksowe doradztwo zawodowe (proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów). Wyraźny spadek zainteresowania szkołami zawodowymi oraz spadek liczby absolwentów szkół zawodowych w ostatnich latach wymagają działań w zakresie podniesienia atrakcyjności kształcenia zawodowego poprzez promocję szkolnictwa i przekazywania informacji o zawodach i potrzebach rynku pracy.

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

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

indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz grupowych wywiadów zogniskowanych.

Uczestnikami indywidualnymi projektu, którzy wezmą udział w prezentacji wyników badania będą członkowie Rady Izby 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 trzeciej padło stwierdzenie, że

trudne jest pozyskanie pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i doświadczeniem.

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

Problem braku pracowników występuje praktycznie w każdej branży i jest to poważny problem. Młodzież podchodzi do pracy „zupełnie na luzie” i nie angażuje się w nią tak jak tego oczekują pracodawcy. Na rynku nie ma fachowców a w opinii jednego z pracodawców będzie jeszcze gorzej bo rynek z roku na rok jest 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, który kończy szkołę podstawową nie wie jaki zawód wybrać. Nikt mu w tym nie pomaga a często nawet przeszkadza. Przez nieodpowiednie doradztwo młody człowiek ma błędne wyobrażenie o pracy w danym zawodzie co skutkuje zniechęceniem, absencją na zajęciach, a często też zmianą szkoły – ostatecznie zmianą lub porzuceniem nauki zawodu.

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

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

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 wskazał, że: *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 mejlowo*. 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 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 zwozu 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.

Potrzebę 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 osob 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. A 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. I 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 podejrze refundacja powinna być wypłacana co miesiąc ale za każdy semestr.

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

skonstruowany, że pracodawca nie ma praktycznie możliwości rozwiązania umowy więc z definicji skazany jest na pracownika, który stanowi jedynie koszt przedsiębiorstwa nic nie wnosząc do wspólnej pracy. W tym punkcie warto zasygnalizować również kwestię praw przysługujących 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 1 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 zasililiby 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 przeładowana. 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 wybrać.

Nauczyciele powinni cały czas się dokształcać 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.

Uczniowie, absolwenci, pracownicy szkół / Charakterystyka badanej grupy /

Badanie objęło swoim zasięgiem dyrektorów kaliskich szkół oraz kadre pedagogiczną odpowiedzialną za kształcenie zawodowe młodzieży. W badaniu udział wzięli również uczniowie, którzy aktualnie uczą się we wspomnianych wyżej szkołach oraz ich absolwenci. Osoby badane reprezentują szeroki wachlarz zawodów jednak główne z nich to reprezentanci szeroko pojętej branży budowlanej, branży gastronomicznej oraz branży kosmetyczno-fryzjerskiej.

W badaniu udział wzięli uczniowie szkół zawodowych zlokalizowanych na terenie Kalisza i powiatu kaliskiego. Uczęszczają oni do klas jednozawodowych i wielozawodowych. W badaniu udział też wzięli absolwenci szkół. Uczniowie i absolwenci reprezentowali różne kierunki, przy czym najszerzej reprezentowane były kierunki związane z branżą budowlaną oraz mechaniczną. Ostatnią grupę stanowiła kadra pedagogiczna lokalnych szkół zawodowych.

/ Ocena i atrakcyjność lokalnego rynku pracy /

Nauczyciele uważają, że rynek ma duży potencjał jednak w ostatnim czasie dużo się zmieniło. Branża budowlana przeżywa boom, pracy jest więcej niż firmy są w stanie przerobić. Branża samochodowa również nie ma powodów do narzekania. Niestety branża gastronomiczna przeżywa ogromny kryzys. „Rynek po pandemii jest dużo gorszy. Bardzo dużo restauracji i obiektów gastronomiczno-hotelowych się pozamykało, dużo ludzi straciło pracę a w sytuacji zagrożenia przed kolejnym lockdownem nie otwierają się nowe” – mówi nauczycielka.

Nauczyciele uważają, że jest atrakcyjny. Niestety zawirowania związane z pandemią miały negatywny wpływ na wszystkie dziedziny życia to jednak nie zmienia to faktu, że specjaliści są i będą potrzebni. Dlatego wciąż pojawiają się nowe miejsca pracy i wiele firm szuka pracowników. Zdaniem nauczycieli, którzy mają bezpośredni kontakt z pracodawcami część z nich zatrudnia swoich uczniów po skończonej edukacji. Jest to widoczne szczególnie w branży elektrycznej, budowlanej i samochodowej. Nieco inna jest sytuacja w branży gastronomicznej. „Wszystkie zawody z naszej szkoły oberwały najbardziej” – mówi jedna z nauczycielek. „Nasi uczniowie bardzo często byli zmuszeni do pracy w innych miejscach niż w wyuczonym zawodzie. Często łapią inną pracę bo oferta jest lepsza niż w gastronomii” – dodaje.

Jej słowa potwierdzają absolwenci kierunków gastronomicznych. Ich doświadczenie na początku drogi zawodowej jest na tyle małe w porównaniu z

pracownikami, którzy pracują w przedsiębiorstwie dłuższy czas, że wielu z nich musiało szukać innej pracy lub zgodzić się na inne warunki. Problem ten nie dotknął murarzy, elektryków i mechaników samochodowych. Absolwenci tych kierunków oprócz chwilowej zmiany organizacji pracy nie narzekają na swoją pracę. Dla większości z nich kaliski rynek pracy jest atrakcyjny mimo tego, że kilku ich kolegów z klasy wyjechało do pracy za granicę.

W opinii kadry pedagogicznej lokalny rynek pracy posiada duży potencjał rozwoju. Jednak istnieją pewne ograniczenia, które mają na niego negatywny wpływ. Dyrektorzy i nauczyciele zauważają, że jednym z ograniczeń jest to, że „Kalisz jest miastem określonych zawodów” – jak twierdzi jeden z dyrektorów. Inny nauczyciel rozwija temat wskazując, „w Kaliszu jest rynek samochodowy, dużo mechaniki, elektromechaniki, pracownicy są dobrze wykształceni, ale szkół zawodowych mogło by być więcej właśnie o profilu elektrycznym, mechatronicznym i z zakresu motoryzacji.” Jego wypowiedź potwierdza też inny nauczyciel, który wspomina, że „w Kaliszu są dwa duże zakłady gdzie mechanicy i mechatronicy mogą w zasadzie znaleźć pracę.”

Rynek kaliski jest „chłonny jak gąbka” – mówi jeden z dyrektorów. „W tej chwili jest tak duże zapotrzebowanie na nich, że bardzo szybko znajdują swoje miejsce na rynku. W branżach, w których kształcimy, czyli mechatronikę, elektrykę i mechanikę szeroko pojętą jest dość duży deficyt dlatego nasi absolwenci szybko znajdują zatrudnienie.”

Zdaniem kadry nauczycielskiej rynek jest atrakcyjny zarówno dla pracodawców jak też dla absolwentów. „Pracodawcy mają z kogo wybierać jednak nie wszyscy absolwenci znajdują zatrudnienie ponieważ młodzi narzekają i mają dość wysokie wymagania” – mówi jeden z nauczycieli. W opozycji do jego wypowiedzi jest stwierdzenie innego nauczyciela, który jest jednocześnie przedsiębiorcą. Uważa on, że rynek jest atrakcyjny „ale tylko dla tych, którzy szukają pracy natomiast pracodawcy nie mają z czego wybierać ponieważ młodzi ludzie wymagają bardzo lekkiego życia. Młodzi pracownicy mają podejście roszczeniowe do wykonywanej pracy, nie chcą przychodzić w weekend do pracy, nie chcą przychodzić na nocki, widoczny jest wyraźny brak sumiennych pracowników.”

Zdaniem jednej z nauczycielek „rynek rozwija się bardzo dynamicznie i na pewno rodzi nowe miejsca pracy”. Problem, który się pojawia dotyczy możliwości szybkiego dostosowania się wszystkich uczestników tego rynku w obliczu nadchodzących zmian.

Dużo bardziej krytycznie na temat rynku wypowiada się kadra nauczycielska z branży gastronomicznej. Nauczyciele zauważają, że ich uczniowie bardzo często pracują w innych zawodach niż wyuczony. „Przez pandemię wszystkie zawody z naszej szkoły gastronomicznej oberwały najbardziej dlatego nasi uczniowie łapią pracę jako taką bo oferta jest lepsza niż w gastronomii.” Inni nauczyciele z tej branży zastanawiają się czy zmiany, które zaszły mają charakter tymczasowy czy też są „początkiem czegoś poważniejszego” – jak to ujął jeden z dyrektorów.

Nauczyciel z branży budowlanej uważa, że rynek należy ocenić jako raczej słaby, ponieważ „nie ma tu za wiele zakładów, a uczniów którzy kończą szkołę jest w miarę dużo.”

Kadra szkolna

/ Ocena współpracy i komunikacji z pracodawcami /

Współpracę szkół z pracodawcami należy analizować na dwóch płaszczyznach. Pierwsza z nich to współpraca pracodawcy ze szkołą na poziomie ogólnym związana z promowaniem zawodów czy pomocy przy organizacji wydarzeń związanych z daną branżą. Jeden z nauczycieli wspomina, że „są w szkole pracodawcy, którzy wspierają szkołę i angażują się podczas różnych konkursów czy imprez szkolnych. Niestety wśród nich przewijają się wciąż ci sami pracodawcy, wciąż te same nazwiska. Jeśli ktoś chce się angażować to robi to, a niektórzy nie angażują się wcale. Chociaż ci ostatni mogliby interesować się bardziej chociażby w trosce o swoich uczniów.” Inny nauczyciel mówi z kolei, że „dzięki takim posunięciom nasza szkoła bardzo dobrze prosperuje.” Są wśród nauczycieli również osoby, które uważają, że uważają, że pracodawcy mogliby bardziej pomagać. Jak mówi jeden z nich: „mogliby bardziej otworzyć się na uczniów, zorganizować wycieczki do zakładu, pokazać zakład od środka.”

Dyrektor szkoły zawodowej opowiada, że w jego szkole został zapoczątkowany program pilotażowy, który zrzesza bardzo wiele firm związanych z lotnictwem. Ze względu na to, że przemysł ma bardzo duży wpływ na to czego młodzież uczy się w szkole zostały powołane zespoły robocze, które wypracowały wspólne założenia dotyczące edukacji. Ponadto – opowiada dyrektor – „weszliśmy we współpracę z dużą niemiecką firmą, która od przyszłego roku wyposaży szkolne pracownie i pomoże nam szkolić naszych uczniów i dokształcać naszych nauczycieli.”

Drugą płaszczyzną współpracy szkół z pracodawcami jest współpraca na etapie realizacji procesu edukacji. Zdaniem nauczycieli współpraca jest zadowolająca ale jest wiele rzeczy, które można by było poprawić. „Z niektórymi pracodawcami jest ciężko – mówi jeden z nich – część z nich nie przestrzega przepisów i traktuje młodych jako tanią siłę roboczą.” Inny z kolei twierdzi, że przedsiębiorcy „mogliby się bardziej interesować jak wygląda podstawa programowa bo niektórzy nawet nie wiedzą co w niej jest i jak wygląda arkusz egzaminacyjny.” Nauczyciele podkreślają, że wielu pracodawców kontaktuje się z nimi jednak dotyczy to raczej kwestii obecności na zajęciach szkolnych i frekwencji na praktykach.

Kadra pedagogiczna uważa, że komunikacja z przedsiębiorcami jest prawidłowa. Wielu z nich ma bardzo dobre doświadczenia w tym temacie. Podkreślają, że z niektórymi współpracują już dość długi czas więc „wszystkie złe rzeczy, które mogły się wydarzyć już się wydarzyły” – mówi jeden z dyrektorów. Są pracodawcy, którzy mocno angażują się w edukację zawodową. Pomagają już na etapie układania planu praktyk, interesują się uczniami, ich ocenami i frekwencją. Odsetek takich pracodawców oscyluje wokół 30% – jak twierdzi jeden z nauczycieli. Zdaniem jednej z nauczycielek najgorzej współpracuje się z „dużymi graczami”. Takie firmy są mniej elastyczne i czasami trudno coś tam załatwić. W mniejszych firmach panuje bardziej rodzinna atmosfera dlatego kontakt z uczniem jest inny. Często pracodawcy korzystają z dziennika elektronicznego, często też wspólnie ze szkołą rozwiązują bieżące problemy.

Nauczyciele oceniają, że z powodu pandemii komunikacja z pracodawcami stała się trudniejsza, ponieważ wiele rzeczy należało szybko przeorganizować i czasami zdarzały się niedopowiedzenia i nieporozumienia. Jednak takie problemy praktycznie już się nie zdarzają dlatego należy mieć nadzieję, że będzie lepiej.

/ Realizacja praktyk /

Praktyki zawodowe są wysoko oceniane przez wszystkich dyrektorów szkół. Dotyczy to zarówno praktyk realizowanych na terenie szkoły jak też kształcenia zawodowego w miejscu pracy. Dyrektorzy tej pierwszej grupy uważają, że praktyki na miejscu mają tę wielką zaletę, że cały proces edukacji zawodowej skupiony jest w jednym miejscu. Dzięki temu „doskonale można weryfikować wiedzę teoretyczną w praktyce i ewentualnie szybko reagować kiedy trzeba wprowadzić zmiany.” Nauczyciele, których uczniowie odbywają praktyki u pracodawców podkreślają, że „praktyki są ciekawe i jest wiele miejsc, w których można je odbyć.” Uczeń sam wybiera sobie środowisko nauki i pracy. Sam decyduje czy dany pracodawca mu odpowiada pod względem np. Lokalizacji czy specjalizacji zakładu. Przewaga takich praktyk, jak zauważa jeden z nauczycieli „jest możliwość dorobienia po godzinach.”

Nauczyciele spotykają się z opiniami uczniów, z których wielu jest zadowolonych ze swoich praktyk chociaż zdarzają się również tacy, którzy narzekają. „A narzekają na różne rzeczy, czasami nawet na to, że pracodawca jest zbyt wymagający” – opowiada nauczyciel.

Kadra pedagogiczna uważa, że praktyki są bardzo ważne. Wiele zależy od trzech czynników:

- podstaw teoretycznych,
- pracodawcy,
- ucznia.

Podstawy teoretyczne są bardzo ważne ponieważ ich znajomość wpływa pozytywnie na ucznia i motywuje go do wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce. Pracodawca powinien zapewnić opiekę instruktora oraz „możliwość pracy na różnych sprzętach” – jak to ujął jeden z nauczycieli. Inny nauczyciel dodaje, że „wiele zależy od tego jak pracodawca do tego podchodzi, niektórzy pracodawcy są zaangażowani w kształcenie swoich uczniów a niektórzy nie dlatego nie można jednoznacznie odpowiedzieć czy praktyki realizowane są idealnie czy też nie.” Ważne jest aby uczeń mógł dotknąć wszystkiego tego o czym się mówi na lekcjach. Pani ze szkoły gastronomicznej daje przykład kieliszków czy owoców morza, a nauczyciel ze szkoły budowlanej o nowej technologii cienkiego spoinowania pianką. „Jeżeli pracodawcy są zaangażowani to ich uczniowie na pewno będą dobrze przygotowani do zawodu” – podsumowuje.

Nauczyciele oceniają, że praktyki dobrze przygotowują uczniów do wejścia na rynek pracy. Dotyczy to zarówno praktyk realizowanych u pracodawców jak też tych realizowanych na terenie szkoły. Jeden z nauczycieli podkreśla, że ważne jest aby uczniowie „mieli szerokie spektrum i każdego dnia mogli robić coś nowego, aby był szeroki wachlarz problemów, które spotyka się w pracy tak aby mózg mógł cały czas pracować i nikt z uczniów się nie nudził.” W jego opinii praktyki, na które uczęszczają uczniowie z jego szkoły takie właśnie są.

Konieczne jest aby program praktyk korelował z programem nauki teoretycznej zawodu. Nauczyciele uczący w szkole starają się „dać uczniom do ręki jak najwięcej narzędzi”, które pomogą im łatwiej zrozumieć zagadnienia praktyczne i zachęcić ich do dalszej nauki w zawodzie. „podbudowa teoretyczna jest bardzo ważna a na praktykach uczniowie mają możliwość poćwiczenia na różnych sprzętach co potem wykorzystują w swojej pracy” – mówi nauczyciel przedmiotów zawodowych.

Jeden z dyrektorów, w którego szkole praktyki odbywają się na miejscu uważa, że program kształcenia powinien bazować na doświadczeniach osób z branży dlatego w jego szkole większość nauczycieli to osoby, które prowadzą lub prowadzili własną działalność, przyszli z przemysłu. „Ciężko ich było pozyskać bo na drodze stały najczęściej kwestie finansowe ale to są zawodowcy, których uczniowie potrzebują – twierdzi dyrektor.

Nauczyciele, u których praktyki realizowane są na terenie szkoły uważają, że praktyki są dobrze zaplanowane. Jak mówi jeden z nich „zaletą takiego rozwiązania jest to, że uczeń zapozna się z wieloma obszarami bo w zakładzie rzemieślniczym najczęściej robi wąską specjalizację danego zakładu.” Inny nauczyciel opowiada z kolei, że „mimo tego, że podstawa jest szeroka to w naszej szkole kładzie się nacisk na te najważniejsze rzeczy, które przydadzą im się w przyszłej pracy. Młodzież uczy się na nowoczesnych maszynach a szkoła stawia na dobre przygotowanie praktyczne więc jeśli uczeń chce to wychodzi z zajęć bardzo dobrze przygotowany, a nawet jak nie chce to też coś umie.”

Problem przystosowania zakładu pracy do kwestii praktycznej nauki zawodu wśród uczniów podnosi jeszcze kilku nauczycieli. Według jednego z nich

„praktyki u pracodawcy są niewystarczające bo w szkole uczymy podstawy programowej natomiast każdy pracodawca ma swoją własną specyfikę pracy. Są obszary, które są bardzo mocno przerabiane i są obszary, które są całkowicie pomijane bo dla tego pracodawcy to nie jest istotne i leżą daleko od jego zainteresowań. „Najgorsze są te duże zakłady gdzie dzieci cały czas robią to samo, np. pakują batoniki w kartony albo większe restauracje gdzie jest duży przerób i nikt dzieci nic nie uczy” – opowiada jedna z nauczycielek szkoły gastronomicznej.

Dlatego w opinii niektórych nauczycieli kształcenie praktyczne w szkole jest lepsze dla ucznia ponieważ cytując jednego z nich: „w szkole na praktykach uczą się wszystkiego zgodnie z programem. W szkole mają nauczycieli czyli specjalistów w uczeniu natomiast w zakładzie w kwestii dydaktyki jednemu idzie lepiej drugiemu gorzej.”

Temat przygotowania dydaktycznego zauważa większość nauczycieli i dyrektorów. Informacje o jakości praktyk często pozyskują od samych uczniów ale w głównej mierze od kierownika praktyk. Z ich relacji wynika, że jakość praktyk w dużej mierze zależy od samego pracodawcy. „Niektórzy pracodawcy są zaangażowani w kształcenie swoich uczniów, a niektórzy nie” – twierdzi jeden z nauczycieli. Inny wspomina, że „wielu uczniów jest zadowolonych z praktyk ale są też tacy, którzy narzekają i opowiadają, że nie są dopuszczani do pewnych prac.” Jest wielu pracodawców, którzy starają się pracować z uczniami i czegoś ich nauczyć ale – jak zauważa jeden z nauczycieli – „jest wielu pracodawców, którzy traktują uczniów jak pomoc tu i teraz zamiast traktować ich jako potencjalnych przyszłych pracowników. I chociaż jest wiele miejsc gdzie można odbyć praktyki to jak powiedział jeden z dyrektorów: „jak młody człowiek chce to praktyki mogą być bardzo dobre.” „Ważne jest, aby uczeń był do tych praktyk przygotowany, natomiast doświadczenie muszą zdobyć w realnych warunkach” – opowiada inny.

/ Cechy idealnego pracodawcy /

Idealny pracodawca, który kształci uczniów powinien zdaniem wszystkich badanych nauczycieli posiadać odpowiednie przygotowanie pedagogiczne. W ich ocenie jakość tego przygotowania u wielu pracodawców jest niska albo bardzo niska. Jedna z nauczycielek zauważa, że kursy, które kończyli pracodawcy odbyły się wiele lat temu i oni w żaden sposób nie uaktualnili swojej wiedzy w zakresie edukacji. Poza tym współczesna młodzież wymaga stosowania wobec nich innych narzędzi edukacyjnych. Rozwój nowoczesnych technologii, zmiany społeczne, sytuacja gospodarcza i pandemia doprowadziły do tego, że trudno wpłynąć na zachowanie młodzieży stosując dotychczasowe rozwiązania. Dlatego nauczyciele uważają, że pracodawcy powinni się szkolić w zakresie edukacji tak jak robią to nauczyciele.

Oprócz tego kadra nauczycielska uważa, że celem przedsiębiorców przy zatrudnianiu młodzieży nie powinno być uzyskanie taniej siły roboczej ale dobre wykształcenie pełnowartościowego pracownika. Dlatego oprócz doskonałej wiedzy zawodowej powinien być wyrozumiały i cierpliwy. Nauczyciele uważają, że idealny pracodawca, który zatrudnia uczniów to swoiste połączenie specjalisty i nauczyciela. Powinien posiadać doświadczenie w wykonywanym zawodzie oraz umieć przekazać swoją wiedzę swoim praktykantom. Z racji wykonywanego zawodu zwracają raczej swoją uwagę w kierunku cech związanych z procesem edukacyjnym. Według jednego z nauczycieli idealny pracodawca „powinien być wyrozumiały i cierpliwy oraz interesować się uczniem i jego postępami w nauce.” Inny opowiada, że „dobrze jak pracodawcy zależy aby nauczyć ucznia jak najwięcej i pokazać mu właśnie w praktyce wszystko to o czym nauczyciele mówią na lekcjach.”

Zdaniem jednego z nauczycieli pracodawcy oczekują od dzieci, że „oni już coś będą umieć i często rzucają ich na głęboką wodę. Jeśli uczeń sobie nie radzi to często krzyczą na nie i się denerwują. Te dzieci potem są zdemotywowane i niechętne do nauki. Dlatego musi umiejętnie przekazać wiedzę, wolno i ze spokojem wydawać polecenia.” Wśród opinii na temat cech idealnego pracodawcy pojawiają się takie zdania nauczycieli: „pracodawca powinien podchodzić tolerancyjnie i dać młodemu czas”, „powinien umieć doceniać i motywować”, „powinien być wymagający ale niezbyt krytyczny”. Dodatkowo pracodawca powinien mieć indywidualne podejście do ucznia i umieć z nim rozmawiać. Nauczyciele uważają, że ważny jest również szacunek oraz szeroko pojęte dobro ucznia. Pracodawca powinien realizować program nauczania, który przygotowuje do egzaminu. Powinni też wiedzieć jak wygląda schemat przygotowania ucznia do egzaminu.

NAUCZYCIELE ZAUWAŻAJĄ, ŻE MŁODE POKOLENIE SIĘ ZMIENIŁO I PRACODAWCY POWINNI SIĘ DOKSZTAŁCAĆ PEDAGOGICZNIE JAK NALEŻY OBECNIE PRACOWAĆ Z MŁODZIEŻĄ.

Skoro wymaga się teraz tego od nauczycieli to od pracodawców też powinno, Kilku nauczycieli jako idealny przykład połączenia treści teoretycznych i praktycznych wskazuje na rozwiązania zachodzie. Jeden z nich mówi, że „najlepiej jakby był system dualny tak jak w Niemczech, żeby była szkoła przyzakładowa, żeby była współpraca między nauczycielami a specjalistami w zakładzie i to co nauczyciel przerobi na lekcji uczeń od razu przerobi na praktykach.”

/ Oczekiwania wobec uczniów /

Nauczyciele uważają, że najważniejszą cechą pożądaną u uczniów jest zaangażowanie. Niestety zaangażowanie wynika bezpośrednio z zainteresowania danym zawodem a często jest tak, że młodzież dokładnie nie wie co ich interesuje. „Dzieci są zagubione, rzadko który wybiera zawód z powołania” – uważa jedna z

nauczycielek. Z rozmów z uczniami wynika, że powodem wyboru danego zawodu jest najczęściej wpływ rodziców, którzy chcą dla swoich dzieci jak najlepiej. Efekty takich wyborów są łatwe do przewidzenia. Młodzież nie przykłada się do nauki w szkole a praktyki traktują jako miejsce gdzie można odpocząć i spotkać się z kolegami. Dużym problemem, z którym stykają się nauczyciele są wszechobecne telefony komórkowe, które dekoncentrują uczniów.

Wśród uczniów są osoby, które swój zawód wybrały świadomie. Interesują się materiałem wykładanym w szkole, dopytują o szczegóły. Często biorą udział w różnych konkursach czy imprezach promujących swoją szkołę. Pracodawcy, u których się szkolą chwalą ich za postępy w nauce i często zlecają im samodzielne prace. Nauczyciele uważają, że odpowiednia pomoc na etapie wyboru kierunku kształcenia ma zasadniczy wpływ na poziom edukacji. Ważnymi cechami jest również pracowitość ucznia oraz koleżeństwo.

/ Wpływ reformy na szkolnictwo branżowe /

Nauczyciele w swoich opiniach nie są zgodni co do skutków reformy na szkolnictwo branżowe. Pojawiają się opinie, że „była niepotrzebna”, „wprowadziła niepotrzebne zamieszanie”, „zaszkodziła zamiast pomóc”. Jest również część nauczycieli, którzy uważają, że „była zrobiona po łebkach i niczego nie poprawiła”, „za dużo nie różni się od poprzedniej” czy „jest troszkę poprawiona”. Ale oprócz tych opinii pojawiają się stwierdzenia, że „wypromowała szkolnictwo zawodowe, które wcześniej było w zapaści” i „nie ma teraz wstydu iść po skończonej szkole zawodowej.” Nauczyciele dostrzegają pewną elastyczność w tworzeniu programów nauczania jednak wiąże się to z koniecznością opracowania obszernej dokumentacji. Negatywną konsekwencją tego jest również fakt dowolnego nazewnictwa przedmiotów zawodowych co widać np. w przypadkach zmiany szkoły przez ucznia.

Wszyscy nauczyciele są jednak zgodni, że reformy były przeprowadzone bez koniecznych konsultacji. Zarówno grupa dyrektorów i nauczycieli zadowolona z efektów reformy, jak też grupa niezadowolona uważają, że aby reforma miała korzystny wpływ na system edukacji i cały proces szkolenia zawodowego należy przeprowadzić szerokie konsultacje pomiędzy wszystkimi uczestnikami całego procesu edukacyjnego. Zdaniem wielu nauczycieli narzucone rozwiązania nie zawsze się sprawdzają. Każdy zawód ma pewną specyfikę funkcjonowania a każda szkoła działa na określonym rynku o określonych parametrach. Wiele zależy od dyirekcji danej szkoły jak zorganizować jej pracę w ramach obowiązujących przepisów.

Elementem, który ma między innymi wpływ na tę ocenę jest doświadczenie nauczyciela w nauczaniu zawodowym. Jak zauważył jeden z dyrektorów „założenia do podstawy programowej były szczytne jednak zaraz potem powstał problem z jej

realizacją. Karta nauczyciela pozwala dobierać dowolne formy realizacji podstawy i jeżeli nauczyciel ma duże doświadczenie zawodowe to da sobie radę. Jeśli jednak to będzie młody nauczyciel, o małym doświadczeniu to podstawa będzie realizowana poprawnie pod kątem dydaktycznym ale nie będzie trafiała do ucznia.”

Część nauczycieli uważa, że obecna reforma „zbyt wiele nie zmieniła w porównaniu do poprzedniej”. W opinii niektórych jest „trochę poprawiona i ulepszona ale wciąż jest zbyt mało przedmiotów praktycznych.” Zdaniem innego nauczyciela „reformy nie zmieniają przedmiotów zawodowych a dla niektórych przedmiotów dla szkół branżowych powinien być pilnie zmieniony.” Kolejny nauczyciel mówi, że „w oświacie jest coraz gorzej, a zmiany które zostały wprowadzone były zbyt powierzchowne. Największe problemy i tak zostały bo podstawa – według niej – jest zbyt obszerna i dzieci nie mają oddechu.” Kilku nauczycieli żałuje, że podstawa programowa nie jest pisana odgórnie dla wszystkich szkół ponieważ teraz nawet przedmioty nie mają takich samych nazw a to powoduje czasami niemałe zamieszanie.

Część nauczycieli dość sceptycznie wypowiada się o reformie twierdząc, że aktualnie cała nauka podporządkowana jest egzaminom. Nauczycielka ze szkoły gastronomicznej uważa, że „uczniowie uczą się pod egzamin a tego połowę rzeczy muszą wyćwiczyć na arkuszach bo podręczniki to zamierzchłe czasy.” W podobnym tonie wypowiada się nauczyciel z branży budowlanej, który zauważa, że „nauczyciele muszą uczyć uczniów pod efekty.” Opowiada również o kwalifikacjach. Według niego „kwalifikacje dwu- trzyliterowe doprowadziły do tego, że wszystko zaczyna się mieszać a uczniowie sami nie wiedzą z czego mają egzaminy końcowe. Uczniowie uczą się praktycznie a ostatecznie egzamin mają z dokumentacji.” W opinii wielu nauczycieli uważa, że podstawa programowa jest raczej skorelowana z egzaminami a nie z potrzebami rynku. Jeden z dyrektorów uważa, że reform było zbyt dużo i powinno się wrócić raczej do dawnych rozwiązań kiedy podstawa programowa była ustalana z Ministerstwem Gospodarki, w oparciu o przedsiębiorców, dzięki czemu pojawiały się w niej zagadnienia, które mocniej zbliżały program nauczania do potrzeb rynku.

Wszyscy nauczyciele są raczej zgodni, że obecny rynek rozwija się bardzo szybko i jest bardzo wymagający i szkoła zawsze będzie miała problem aby za nim nadążyć. Jeden z nauczycieli uważa, że „program szkolny niestety odstaje, ale rynek pracy jest szybko rozwijający się więc ciężko będzie aby każda nowa rzecz była zawarta w programie”. Dlatego tak ważna jest rola nauczyciela i każdego kto interesuje się swoim zawodem aby te nowości wyłapywać i przekazywać je swoim uczniom. Inny nauczyciel stwierdza, że „podstawa nie nadąża ale chyba nigdy nie będzie ponieważ rynek zmienia się zbyt dynamicznie.” Jego zdaniem tak ważna jest praktyczna nauka zawodu, ponieważ tam można te braki nadrobić. „W nowoczesnych firmach są nowoczesne maszyny – tam uczniowie mogą być na bieżąco” – mówi. W podobny sposób wypowiada się inny nauczyciel, który myśli, że „szkoła nigdy nie dogoni rynku bo nie da się tego tak na bieżąco weryfikować i zmieniać, dlatego dobrze aby uczniowie mieli więcej szkoleń i praktyk w realnych zakładach.”

Oprócz wypowiedzi mniej lub bardziej krytycznych pojawiły się również pojedyncze stwierdzenia, że szkoła pozytywnie wpłynęła na postrzeganie szkolnictwa zawodowego („nie jest ujmą iść do zawodówki”), że podstawa programowa jest mniej sztywna i zbliżona do oczekiwań pracodawców a same egzaminy mają bardziej praktyczny charakter. Jeden z nauczycieli powiedział też tak: „na początku myślałem, że niektóre rzeczy w podstawie programowej nie są potrzebne ale w ciągu ostatniego roku to zweryfikowałem i okazało się, że podstawa ma sens przewidując różne przedmioty czy zagadnienia.” Wniosek z tego wysuwa się taki, że to czas najlepiej zweryfikuje jakość i konieczność wszystkich reform, a przyjęte założenia najlepiej zweryfikuje rynek.

/ Zainteresowanie zawodami przez uczniów /

Nauczyciele nie zauważają znaczących zmian w kwestii innych wyborów zawodów niż dotychczasowe. Zawody uznane za męskie, czyli murarze, tynkarze, elektrycy, hydraulicy, mechanicy samochodowi nie leżą w kręgu zainteresowań dziewcząt i nic nie zapowiada, że to się zmieni. Podobnie sytuacja wygląda w zawodzie kosmetyczki gdzie chłopców po prostu nie ma. Szkoły kształcące uczniów w zawodach elektryk, mechatronik czy logistyk odnotowują wzrost zainteresowania nie tylko wśród chłopców ale nie jest to efekt ostatniego roku ponieważ ten proces trwa już dłuższy czas i tendencja jest raczej wyraźna. Najbardziej stabilne zainteresowanie zawodami jest w szkołach gastronomicznych. Są tam zarówno chłopcy jak i dziewczyny. Wynika to ze specyfiki zawodów kucharza, kelnera, cukiernika czy piekarza. Nauczyciele tych szkół „nie dostrzegają większych różnic w rekrutacji.”

W szkołach o profilu gastronomicznym dyrektor nie zauważa wyraźnych zmian tendencji jeśli chodzi o zainteresowanie zawodami przez chłopców czy dziewczęta. Kucharzami czy kelnerami mogą być bowiem zarówno i jedni i drudzy. Podobna sytuacja ma miejsce jeśli chodzi o kształcenie w kierunku hotelarstwa. W branży elektrycznej dyrektor również nie dostrzega zmian ponieważ zawód elektryka od zawsze był zawodem typowo męskim dlatego dziewczęta uczące się tego zawodu to naprawdę wielki wyjątek.

Nieco inaczej sytuacja wygląda w szkołach, które do tej pory były uważane za męskie jednak rozwój niektórych gałęzi przemysłu spowodował, że umiejętnie wprowadzona zmiana oferty edukacyjnej otworzyła podwoje szkoły również dla dziewcząt. W technikum mechanicznym, w zawodzie logistyk od kilku lat zauważalne jest zwiększenie zainteresowania wśród uczennic dlatego dziś klasy są przeważnie mieszane, w niektórych z przewagą dziewcząt. Dyrektor szkoły kształcącej w zawodzie elektronik uważa, że „dzisiaj informatykiem, elektronikiem, czy nawet mechatronikiem niekoniecznie musi być mężczyzna” dlatego oferta

kształcenia zawodowego powinna dostrzegać zmiany na rynku i poprawnie na nie reagować. Skutek otwierania nowych kierunków i prowadzenia skutecznej kampanii reklamowej i marketingowej jest to, że „do typowo męskiej szkoły przychodzi coraz więcej dziewczyn.”

Sytuacja mogłaby się zmienić jeśli uczniowie mieli możliwość poznania pełnej oferty zawodów już w szkole podstawowej. Nauczyciele są zgodni, że profesjonalne doradztwo zawodowe jest niezbędne aby pomóc dzieciom w wyborze ich przyszłej ścieżki zawodowej. „Gdyby doradztwo zawodowe było dość wcześnie wprowadzone i byłoby na wysokim poziomie to dzieciaki próbowałyby wykonywać różne czynności związane z zawodami” – mówi jeden z dyrektorów. Wtedy ich decyzje byłyby bardziej zbieżne z ich zainteresowaniami ale też dowiedziałyby się, że np. świat zawodów męskich jest również dostępny dla dziewcząt i odwrotnie.

Uczniowie / Powody wyboru szkoły i zawodu /

Uczniowie odpowiadając na pytanie dlaczego wybrali tę szkołę lub ten zawód podają kilka powodów. Wśród najczęściej wymienianych można wymienić:

- pasja i zainteresowanie,
- wpływ rodziców lub kolegów,
- niechęć do innych zawodów,
- kwestie finansowe,
- odległość od szkoły lub miejsca praktyk.

Trudno wskazać najważniejszy powód wyboru konkretnego zawodu lub szkoły ponieważ wiele z tych czynników zaistniało w jednym czasie. Wybór ucznia podyktowany był najczęściej więcej niż jednym argumentem a jego decyzja to wypadkowa ważnych dla niego powodów.

Osoby, które wskazały na zainteresowanie podkreślały, że już od najmłodszych lat lubiły „grzebać przy samochodach i przy silnikach” albo „zawsze coś naprawiać, rozkręcić kosiarkę a potem cieszyć się, że udało mi się ją skręcić” (mechanik) albo „pomagać mamie w kuchni i wymyślać jak coś ugotować” (kucharz). Ich hobby i zainteresowanie prostymi często czynnościami zaowocowało decyzją o podjęciu nauki w szkole zawodowej.

Wielu uczniów podkreśla, że czasami za ich decyzjami stali rodzice, rówieśnicy lub starsi koledzy. Rodzice, szczególnie ci silnie związani z danym zawodem, wywierali mniejszy lub większy wpływ aby ich dziecko podjęło pracę w tym samym zawodzie co rodzic lub ktoś z najbliższej rodziny. Zdarzały się

przypadki, że „koledzy podpowiedzieli”, albo „kolega skończył tę szkołę i mówił, że było spoko”. Zdarzały się również przypadki, że ktoś wybrał zawód mechanika samochodowego bo nie chciał być stolarzem jak jego koledzy.

Kilku uczniów wskazywało, że ważnym powodem była odległość do szkoły albo łatwość znalezienia praktyk w pobliżu miejsca zamieszkania. Czasami decydowały o tym kwestie finansowe związane z dojazdami a czasami kwestia wygody.

Część uczniów zdecydowanych na naukę konkretnego zawodu wybrała szkołę branżową zamiast technikum. Istniały dwa główne powody takiej decyzji. Jeden z uczniów twierdzi, że „technikum to za długo”, inny natomiast mówi tak: „pomyślałem, że jak pójdę do zawodówki to będę miał od razu pieniądze a potem jak będę chciał będę mógł iść dalej.” W trakcie całego badania żaden uczeń nie wspomniał o roli doradcy zawodowego w kwestii kształcenia danego zawodu.

/ Przygotowanie do zawodu przez szkołę branżową /

Uczniowie dosyć krytycznie oceniają przygotowanie do zawodu ze strony samej szkoły. Uważają, że „teoria nie jest aktualna”, a sama wiedza jest „słabo podana”. Jeden z uczniów mówi, że „po samej szkole nie czuje się przygotowany do zawodu”. Wielu uczniów spodziewało się, że „będzie ciekawiej.” Dla niektórych nauka przedmiotów ogólnych była „nudna i bezsensowna”. Traktują to jako „powtórkę podstawówki.” Przygotowanie do samodzielnej pracy w swoim zawodzie odnosi do wiedzy uzyskanej na praktykach. Według nich praktyki są lepsze i są „omawiane inne rzeczy niż w szkole.” Zdaniem niektórych edukacja w szkole „nie ma znaczenia bo praktyki są ważne.”

Na taką ocenę duży wpływ miała zmiana systemu nauczania spowodowana pandemią. Wszyscy uczniowie są zgodni, że to był stracony czas. Lekcje zdalne nie mogą zastąpić spotkań w klasie a jakość takiej nauki jest zdecydowanie gorsza niż tradycyjnej nauki. Część uczniów wykorzystywała ten czas aby pracować a „lekcje były na słuchawkach”. Pojawiły się wśród uczniów nawet takie wypowiedzi, że niektórzy z nich skłonni byliby powtarzać dany rok aby nadrobić zaległości z wiedzy teoretycznej.

/ Ocena praktyk zawodowych /

Uczniowie dosyć dobrze oceniają praktyki zawodowe. Dzięki nim mają możliwość wykorzystać zdobytą wiedzę teoretyczną w praktyce. I chociaż sporadycznie pojawiają się opinie, że „nie ma tragedii ale mogłoby być lepiej” albo „spodziewałem się czegoś lepszego” to sami zauważają, że „wszystko zależy od chęci i jeśli ktoś chce to nie ma problemu aby się czegoś nauczyć.” Uczniowie podkreślają rolę opiekunów, którzy wspierają ich w nauce w warsztacie albo na zakładzie. Jeden z zadowolonych uczniów mówi, że „mistrz dobrze tłumaczy, potrafi zaangażować i zagonić do roboty”. Część uczniów narzeka na niskie zarobki. Oczekują wyższego wynagrodzenia ponieważ uważają, że często wykonują normalną pracę taką jak pełnoprawni pracownicy. Część uczniów uważa też, że wykonują wyłącznie prace pomocnicze typu „przynieś, podaj, pozamiataj.” Uczniowie szczególnie zaangażowani w naukę zawodu, którzy interesują się tym zawodem i dla których zawód to hobby i pasja oczekują, że na praktykach powinno być „więcej nowości z rynku” i „więcej samodzielnej pracy aby zdobyć doświadczenie.” Ogólna ocena praktyk jest pozytywna. Uczniowie oceniają je jako „fajne, nie ma tragedii” oraz „jest więcej plusów niż minusów.”

ABY PROCES PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU PRZEBIEGAŁ PŁYNNIE KONIECZNA JEST ŚCISŁA WSPÓŁPRACA POMIĘDZY UCZNIEM A PRACODAWCĄ GDYŻ TYLKO WTEDY MOŻE ZAISTNIEĆ SYNERGIA, KTÓRY ZAOWOCUJE WSPÓLNYMI KORZYŚCIAMI DLA OBU STRON.

Uczniowie uważają, że pracy jest dużo i nie powinni mieć problemów aby zdobyć pracę po zakończeniu nauki. Już teraz wielu z nich pracuje w zakładach i warsztatach, w których odbywają praktykę. Często pracodawcy proponują im nadgodziny albo pracę w soboty. Zdarzają się również pojedyncze przypadki, że młodzież pomaga również odpłatnie w wykonywaniu zajęć w innym zawodzie niż w tym, w którym się szkolą. Mechanicy zauważają, że jest bardzo dużo pracy w ich zawodzie bo pojawia się nowa technologia w samochodach, np. hybrydy czy elektryki więc nie boją się, że nie będą mieli pracy. Chłopcy z branży budowlanej uważają, że zawsze będzie się budować a teraz jest bardzo duże zapotrzebowanie na budowlańców.

Uczniowie wysoko oceniają atrakcyjność rynku. Według nich jest zapotrzebowanie na zawody, w których się kształcą. „Jest duże zapotrzebowanie na ślusarzy i spawaczy” – twierdzi jeden z nich. Inny dodaje, że „poszukiwani są murarze bo mało osób idzie do zawodu bo to ciężki zawód.” Elektrycy i mechanicy samochodowi też uważają, że łatwo znajdują pracę. Trochę gorzej sytuację oceniają natomiast kucharze, piekarze i cukiernicy.

Absolwenci

/ Wybór szkoły i przygotowanie do zawodu /

Absolwenci dosyć pozytywnie oceniają naukę w szkole i przygotowanie do wykonywania zawodu. Podkreślają jednocześnie, że więcej nauczyli się na praktykach niż w samej szkole. Według nich powinno być właśnie „więcej zajęć praktycznych bo tam można się dużo więcej nauczyć”. Według jednego z nich „często w szkole tracimy czas na naukę czegoś co nam się raczej nie przyda w pracy.” Zwracają uwagę na to, że „powinno być mniej przedmiotów ogólnych, takich jak przyroda a więcej kursów zawodowych.” Ja opowiada jeden z absolwentów „negatywne było to, że „w szkole męczyli nas czasami tymi samymi rzeczami co w gimnazjum. Powtarzaliśmy te same rzeczy i materiały, te same przedmioty.” Dzięki praktykom mogli zrozumieć „co się z czym je i co do czego przypiąć bo w szkole te rzeczy są traktowane oddzielnie a na praktykach musimy je ze sobą łączyć” – twierdził jedno z absolwentów. I chociaż czuli się „trochę wykorzystywani do najgorszej roboty to czuli się dobrze zaopiekowani i mieli wsparcie od swoich mistrzów” – zauważają jednocześnie.

W szkole zabrakło im też spotkań z technologiami i produktami różnych firm z branży. „Aby te firmy, które produkują różny sprzęt przychodziły do szkoły i pokazywały jak się go wykorzystuje, jak się instaluje i gdzie można to wykorzystać.” Podkreślają, że sama szkoła i tak nie wystarczy bo dziś trzeba cały czas się rozwijać. Jeden z absolwentów(elektryk) opowiada, że „jego firma robi instalacje OZE i tam cały czas trzeba być na bieżąco”.

Absolwenci uważają, że jakość ich nauki nie zależy tylko od szkoły ale również od ich samych. Jeśli ktoś się angażuje, ma chęci to zawsze będzie dobrze przygotowany do pracy w zawodzie. Uważają, że o ich przygotowaniu zdecydował również wybór zawodu – nie zawsze trafny. I chociaż do gimnazjum „przyjeżdżali z różnych szkół i oferowali nam naukę u nich” to „jest to trochę chore, że piętnastoletniemu dziecku każą wybierać co on chce robić w życiu” – jak mówi jedno z absolwentów. Dopiero „w wieku osiemnastu lat powinno się zdecydować co chce się robić w życiu, a do tego czasu powinna być nauka ogólna” – kontynuuje.

Część absolwentów chwali naukę u pracodawcy podkreślając jak wiele się nauczyli oraz jakie wsparcie otrzymali. Jeden z absolwentów wspomina, że z powodu małej ilości pracowników „od samego początku wszystkiego po kolei się uczył.” Dzięki temu nauczył się naprawdę dużo, dużo więcej niż sobie wyobrażał. Inny absolwent wspomina też, że ponieważ chciał się naprawdę dobrze nauczyć zawodu to był wyróżniającym się pracownikiem. Pracodawca, który prowadził duży zakład „płacił mu więcej niż stawka za ucznia, proponował mu nadgodziny a na koniec nauki zaproponował mu normalną pracę.” To przekonało go do tego aby zostać w zawodzie, w którym może dobrze zarabiać.

Część absolwentów krytycznie ocenia swoje praktyki. Najczęściej zwracają uwagę na brak wsparcia u pracodawcy i innych pracowników. Jeden z nich opowiada, że „u pracodawcy było trzech uczniów i szef nie miał czasu ani podejścia do uczniów.” Kilku absolwentów uważa, że czasami nie wiedzieli co mają robić, bo z jednej strony brakowało im dokładnej informacji a z drugiej strony wiedzy jak daną czynność wykonać. W takich przypadkach czasami mogli liczyć na pomoc innych pracowników, niestety nie zawsze.

Absolwentów po szkołach branżowych „trochę boli, że inni się wywyższają, że jesteśmy po zawodowce” ale według nich „dla pracodawcy nie liczy się kto jaką szkołę skończył ponieważ ostatecznie i tak liczą się umiejętności.”

/ Zadowolenie z wyboru zawodu i nauki w szkole /

Absolwenci w większości są zadowoleni z wybranej drogi zawodowej. Przebieg edukacji wspominają dobrze, przywołując raczej miłe wspomnienia. Twierdzą, że „plusów było więcej niż minusów.” Wśród najważniejszych postulatów, które wymagają zmiany wymieniają doradztwo zawodowe jako początek całej ścieżki edukacyjnej, zakres nauczania przedmiotów ogólnych w szkole jako zbyt szeroki oraz konieczność położenia większego nacisku na przedmioty zawodowe. Uważają też, że często wiedza podawana była w sposób nieatrakcyjny a sami z perspektywy czasu i własnego doświadczenia zauważają jak dużo ciekawych zagadnień spotyka ich w pracy a nie zostały one poruszone ani w szkole ani na praktykach.

Absolwenci zauważają, że rynek jest atrakcyjny ale narzekają na niskie zarobki. „Praca jest ale trzeba ją chcieć” – mówi jeden z absolwentów. Inny dodaje, że „pracodawcy zwracają bardzo dużą uwagę na doświadczenie w zawodzie ale nie uznają praktyk jako doświadczenie.” Mechanicy samochodowi uważają, że samochodów jest coraz więcej, auta są coraz nowsze więc łatwo znaleźć pracę. „Dobry pracownik zawsze dostanie dobre pieniądze” – mówią. Podobnie wypowiadają się murarze. Według nich rynek dla nich jest bardzo atrakcyjny bo jest obecnie bardzo duże zapotrzebowanie i pracy jest bardzo dużo. Elektrycy mówią, że dziś nie ma problemów aby znaleźć pracę jak się chce ją znaleźć bo „na elektryków zawsze będzie zapotrzebowanie.” Spawacze z kolei opowiadają, że „jest dużo pracowników wśród spawaczy ale jeśli ktoś jest w tym dobry to dostanie dobrze płatną pracę.” Absolwenci z gastronomiki opowiadają, że „myśleli, że będzie kolorowo a okazało się totalnie inaczej. Pandemia wywróciła wszystko do góry nogami.” Według absolwentów szkół zawodowych rynek kaliski jest atrakcyjny ponieważ jest „dużo ogłoszeń o pracę i można sobie wybrać”. Jeden z absolwentów mówi, że rynek jest atrakcyjny ale nie szuka pracy w zawodzie ponieważ jest dla

niego nieopłacalna. „Praca nie daje mi pełnej możliwości rozwoju i zarobków chociaż w szkole mówili, że tokarz jest brudną robotą dlatego się dobrze zarabia. A wcale tak nie jest dlatego teraz podjąłem pracę w magazynie, która jest dużo lepsza i daje więcej pieniędzy.” Inny absolwent, który nie podjął pracy w zawodzie twierdzi, że „zawsze mam alternatywę pracować u wuja w zawodzie ale ja nie chcę bo wolę jeździć na ciężarówkach i być kierowcą.”

Dla absolwentów bardzo ważna „jest kasa”. O pieniądzach i wynagrodzeniu za wykonaną pracę mówią praktycznie. Absolwenci często jednak zderzają się z sytuacją kiedy ich wymagania odnośnie wynagrodzenia nie są akceptowane przez pracodawcę. W takiej sytuacji często podejmują pracę w zawodzie innym niż wyuczony. Nie dotyczy to jednak osób, które świadomie zdecydowały się na naukę w konkretnym zawodzie. Oni uważają, szczególnie elektrycy, murarze i inne osoby z branży budowlanej, że dziś jest wielkie zapotrzebowanie na takich specjalistów. Według nich „nie ma problemów aby znaleźć pracę jak chce się ją znaleźć”.

/ Wyuczony zawód a podjęte oferty pracy /

Wśród badanych absolwentów zdecydowana większość podjęła pracę w wyuczonym zawodzie. Część absolwentów zmieniła zawód na pokrewny, np. mechanik na elektromechanika albo na lakiernika. Decydowały przede wszystkim kwestie dostępności pracy albo aktualne zapotrzebowanie w zakładzie pracy. Większość absolwentów zauważyła, że ich wyobrażenie o wynagrodzeniu po zakończonej szkole było zbyt wysokie. Podjęcie pracy wiązało się z koniecznością zaakceptowania niższego wynagrodzenia. Te osoby, które miały możliwość zdecydowały się na wyjazd za granicę, często zmieniając zawód. Wielu absolwentów z branży gastronomicznej zmuszonych było zmienić zawód z powodu zamknięcia lokali hotelowych i gastronomicznych. W czasie pandemii wielu pracodawców z tej branży zdecydowało o rezygnacji z usług pracowników z najniższym stażem. Często w tej grupie znaleźli się właśnie absolwenci.

/ Oczekiwania wobec pracodawcy /

Najważniejszą kwestią jest dla absolwentów dobra zapłata za wykonana pracę oraz to aby wynagrodzenie było płacone na czas. Drugą równie ważną kwestią jest kwestia atmosfery w pracy, „bo wtedy lepiej się pracuje” – jak to ujął jeden z absolwentów. Inny oczekuje, „aby było miło i kasa się zgadzała”. W tej samej grupie

inny absolwent dodaje, że „atmosfera jest ważniejsza niż kasa bo jak mam być popychadłem to wolę iść gdzie indziej bo to nie o to chodzi.” O wyrozumiałości i szacunku wspomina wielu absolwentów. Absolwenci przy rozpoczynaniu pierwszej pracy „nie chcą latać na miotle, chcą pracować samodzielnie i jeszcze się czegoś nauczyć.”. Oczekują dobrego traktowania, „możliwości rozwijania się, w spokoju, bez presji i bez nacisku”. Chcą aby pracodawca szanował pracownika ponieważ – jak powiedział jeden z absolwentów: „jak nie szanujesz ludzi to ich mieć nie będziesz, a jak im będziesz obcinał wypłatę za jakieś głupstwo to nikt nie będzie pracował.”

Absolwenci zwracają również uwagę na dobre warunki pracy, przestrzeganie zasad bhp, „aby była umowa na stałe i wszystko było wykazywane.” Ważne jest aby „pracodawca wiedział czego chce aby nie siedzieć w robocie nie wiadomo po co tylko jak coś trzeba zrobić to zrobić i koniec.”. Absolwenci oczekują od pracodawcy „dokładnych informacji na temat miejsca pracy ponieważ wtedy czują się bezpiecznie, wiedzą czego szef wymaga i jak poruszać się po zakładzie.”

Wnioski

Szkoła podstawowa i doradztwo zawodowe:

- 1) Chronologicznie wszystkie zmiany, o które apelują nauczyciele powinny mieć swój początek już w szkole podstawowej. Doradztwo zawodowe wśród uczniów ostatnich klas jest konieczne, aby zapewnić młodzieży nie tylko dostęp do aktualnej wiedzy o zawodach ale także pomóc im w wyborze najbardziej odpowiedniego. Wielu uczniów nie wybiera nauki zawodów ponieważ nie wiedzą jakie są konsekwencje takiego wyboru. Nauczyciele zauważają, że szkoła zawodowa nie zamyka nikomu drogi do dalszej edukacji daje za to dużą przewagę w kwestii doświadczenia zawodowego. Tymczasem, jak twierdzi inny nauczyciel „szkoły podstawowe nie są zainteresowane tym aby dzieci szły do branżówki, bo uważają, że muszą mieć samych orłów, którzy idą do liceum.”
- 2) Aby uzyskać najwyższą efektywność procesu nauczania należy wprowadzić zmiany już na etapie szkoły podstawowej. Według jednego z dyrektorów „tam już powinien być przedstawiony dany zawód, czyli przede wszystkim to co ten zawód oferuje oraz to jakie czynności dany fachowiec będzie w tym zawodzie wykonywał.” Każdy zawód powinien być szczegółowo omówiony. Można wykorzystać do tego istniejącą Polską Ramę Zawodów, która powinna być przedstawiana na etapie szkół podstawowych.
- 3) Powinny być organizowane wspólne wycieczki do wybranego zakładu pracy. W takich spotkaniach oprócz ucznia i pracodawcy powinien uczestniczyć doradca zawodowy oraz przedstawiciel szkoły. Dzięki takiej współpracy uczeń miałby już ukierunkowaną ścieżkę rozwoju zawodowego. Doradztwem zawodowym powinna zajmować się osoba oddelegowana zakładu pracy. Aby była to osoba, która oprócz kwalifikacji pedagogicznych ma pełną wiedzę na temat zawodu, wie jak zorganizowana jest praca w danym zawodzie, co dana osoba będzie faktycznie w przyszłości robić i zna poziom zarobków.
- 4) Doradcą zawodowym powinien być zawodowiec pracujący czynnie w zawodzie. Doradca niekoniecznie musi specjalizować się w jednej branży. „On czuje zawody, on wie ile trzeba włożyć pracy, jakie są plusy i minusy. Jeżeli mówi o tym osoba która nie ma o tym zielonego pojęcia bo ma ogólne wykształcenie lub w ogóle nie ma wykształcenia związanego z zawodem nie ma żadnej praktyki to efekt ich działań jest taki jaki widać.
- 5) Doradztwo zawodowe w szkole podstawowej w ocenie nauczycieli przedmiotów zawodowych nie istnieje. Niektórzy uczniowie nie są w stanie

sobie przypomnieć czy w ogóle mieli zajęcia z doradcą zawodowym, nie mówiąc już o samym doradztwie. Przypadkowe, nie do końca przemyślane wybory skutkują tym, że uczniowie trafiają do szkół zawodowych nieprzygotowani psychicznie i mentalnie. Konsekwencją tego może być zniechęcenie do nauki i zdemotywowanie. Część uczniów już na etapie edukacji podejmuje decyzję o zmianie szkoły czy zawodu. Szczególnie widoczne jest to w pierwszych tygodniach nauki w klasach pierwszych. Część uczniów z kolei nie wiąże swojej przyszłości z zawodem dlatego nie są zainteresowani nauką a o szkole mówią, że „trzeba coś skończyć.”

- 6) Oprócz rozwinięcia system doradztwa zawodowego należy także „różnicować podstawę programową wprowadzając znane i sprawdzone rozwiązania sprzed lat”. Dotyczy to w szczególności zajęć praktycznych, praktyczno-technicznych, wizyt w zakładach pracy w ostatnich klasach szkół podstawowych, uczestnictwo w różnego rodzaju wycieczkach zawodoznawczych zgodnych z zainteresowaniami danego ucznia. Celem tych działań jest podjęcie przez ucznia świadomej decyzji o wyborze szkoły średniej.
- 7) W szkole podstawowej więcej czasu powinno się przeznaczać na zajęcia praktyczne (których de facto nie ma) oraz przedmioty ścisłe, na których można wykonywać różnego rodzaju doświadczenia: fizyka, chemia, biologia. Dzięki temu uczniowie łatwiej odnajdą coś co ich interesuje dlatego przyszły wybór zawodu będzie łatwiejszy i bardziej dopasowany do ich zainteresowań. Ważne jest aby położyć nacisk na obsługę różnych programów komputerowych i symulatorów z różnych dziedzin.
- 8) Warto również aby wokół szkół podstawowych powstały parki technologiczne, gdzie uczniowie mogliby rozwijać dodatkowo swoje kompetencje praktyczne.
- 9) Nauczyciele uważają, że powinna być też lepsza promocja kształcenia zawodowego. Imprezy typu Noc Zawodowców czy Targi Kariery mają ogromny potencjał w informowaniu uczniów o możliwościach kształcenia zawodowego. Jednak nastawienie części rodziców i dyrektorów szkół podstawowych przy braku wiedzy u samych uczniów powoduje, że ci ostatni rzadko kiedy świadomie wybierają naukę w szkole branżowej czy technikum. Marketing liceów jest zdecydowanie lepszy a prestiż ich uczniów wyższy.

Przedmioty ogólne:

- 1) Kolejny wniosek, który nasuwa się po rozmowach z kadrą nauczycielską jest konieczność weryfikacji zakresu materiałów przedmiotów ogólnych. Nauczyciele zauważają, że wiele zagadnień jest dla młodzieży obciążająca i

zniechęca ich do nauki. Przedmioty ogólne są zbyt obszerne. Należy maksymalnie je uprościć i dostosować je do wymagań związanych z danym zawodem. Nawet nauczyciele tych przedmiotów uważają, że woleliby skupić się na rzeczach bardziej praktycznych, bliższych zawodom których uczą się uczniowie, niż realizować całą wymaganą podstawę programową.

- 2) Uczniowie uważają też, że ilość materiału z przedmiotów ogólnych powinna być mocno ograniczona. Takie przedmioty jak język polski czy historia mogłyby być bardzo ogólne. Lekcje wychowania fizycznego czy religii mogłyby być całkowicie usunięte. W zakładzie czy na warsztacie „jest prawdziwy wuef” – mówi jeden z uczniów. Warto tak zmodyfikować materiał z matematyki aby poruszać i rozwiązywać problemy związane z wykonywaniem danego zawodu. Kucharze mówią o obliczaniu proporcji przy produkcji ciasta, murarze o obliczaniu ilości potrzebnego betonu przy zalewaniu fundamentów a kosmetyczki o tym jak szybko obliczać rabaty. Kilku uczniów zwraca również uwagę na brak ciekawych lekcji z przedsiębiorczości. Ich zdaniem „są rzeczy, które warto wiedzieć i rozumieć” niestety często nie mają gdzie się o nich dowiedzieć.
- 3) Zdecydowanie ważna jest nauka języków obcych. Szczególnie dotyczy to osób, które już w szkole podstawowej planują naukę w kierunkach technicznych. Nauka technicznego języka angielskiego, niemieckiego czy francuskiego powinna być możliwa dla każdego ucznia.
- 4) Zdaniem jednego z nauczycieli podstawa programowa jest „zbyt szczegółowa a przez to niedostosowana do specyfiki konkretnego zawodu”. Jest w niej sporo rzeczy mniej ważnych, które można byłoby zmienić, poprawić czy poobcinać. Program można zdecydowanie odciążyć w miejscach nieprzydatnych a poszerzyć w tych aspektach, które ułatwią wykonywanie zawodu.
- 5) Podstawa programowa powinna być napisana przez praktyków w porozumieniu z szeroką pojętą kadrą nauczycielską. Powinna być pełna korelacja z pracodawcami i ekspertami każdej branży. Tymczasem jest tak, że osoby, które piszą podstawę programową „często nie wiedzą jakie zawody funkcjonują w tej branży”. Ministerstwo zrzuca odpowiedzialność na dyrektora szkoły i nauczycieli i wymaga od nich opracowania obszernego programu nauczania uwzględniającego wszystkie aspekty poruszone w ministerialnej podstawie programowej. Tymczasem zamiast 1000 czy 2000 stron wystarczy takie precyzyjne opracowanie, które jest przede wszystkim dostosowane do czasów obecnych i wymagań współczesnego rynku pracy.
- 6) Jedną z dyrektorskich propozycji jest również wdrożenie Ramowego Programu Nauczania Zawodu obowiązującego w całym kraju. Taki plan

powinien mieć charakter wieloletni ale również być na tyle elastyczny aby można go było dopasować do lokalnych warunków.

- 7) Zdaniem jednego z nauczycieli bardzo ważna jest podbudowa teoretyczna jednak często brakuje wystarczającej ilości czasu aby dokładnie omówić wybrane zagadnienia. Inny nauczyciel zwraca uwagę, że gdyby częściowo okroić program z przedmiotów ogólnych to byłoby więcej czasu na teoretyczne i praktyczne kształcenie zawodowe.
- 8) Absolwenci są zgodni co do tego, że część przedmiotów jest całkowicie niepotrzebnych w nauce zawodu – wskazują tu np. religię, muzykę – i należy z nich zrezygnować i wycofać je z programu nauczania. Zaoszczędzony w ten sposób czas można przeznaczyć na pogłębienie wybranych zagadnień teoretycznych lub praktyczną naukę zawodu.
- 9) Należy dokonać głębokiej analizy przedmiotów ogólnych. Z części z nich zrezygnować, a część zmodyfikować w taki sposób aby lepiej dopasować ich zakres do konkretnego zawodu.

Egzaminy:

- 1) Kadra pedagogiczna uważa, że ważną kwestią są egzaminy, które ostatecznie weryfikują zdobyte przez ucznia umiejętności. Według nich zakres materiału na egzaminie powinien skupiać się wokół kwestii związanych z danym zawodem. Nauczyciele apelują aby uaktualniać pytania do obecnych trendów oraz wyeliminować pytania podchwytliwe. Należy też obniżyć próg, przekroczenie którego pozwala uznać egzamin zawodowy za zaliczony. Aktualny próg wysoko przekracza nawet poziom maturalny.
- 2) Jedną z proponowanych zmian jest również zmiana systemu egzaminowania. Według jednego z dyrektorów system egzaminowania powinien być nastawiony głównie na praktykę ponieważ według jego opinii głównym obszarem do poprawy w tej kwestii jest zbyt silne położenie akcentów na teorię, a zbyt mało na praktyczne wykorzystanie umiejętności ucznia.
- 3) Zdaniem jednego z dyrektorów „należy wrócić do egzaminów, które były kiedyś czyli egzaminy realizowane przez szkołę razem z Izbą Rzemieślniczą, z Cechami, z pracodawcami. Te egzaminy byłyby dużo bardziej konstruktywne i realistyczne aniżeli te które są dzisiaj. Były obrony prac dyplomowych w technikach, były egzaminy zawodowe na warsztatach szkolnych, była współpraca z Cechami.”

- 4) Podobnego zdania jest inny nauczyciel, który uważa, że egzaminy OKE są niepraktyczne i krzywdzące dla uczniów. Są nawet trudniejsze niż egzaminy maturalne.
- 5) Inny nauczyciel zwraca uwagę, że na egzaminie w OKE pojawiają się takie zapisy, które nie mają żadnego przełożenia na przyszłą pracę w zawodzie a skutecznie mogą zablokować drogę do jego wykonywania. Szczególnie wyrazisty jest przykład kiedy w zadaniu, w którym należy wykonać obliczenia, małym druczkiem znajduje się dopisek aby zaokrąglić wynik do dwóch miejsc po przecinku. Jeśli uczeń dokona poprawnych obliczeń i jako wynik wpisze np. 25zł (a nie 25,00zł) to jest to uznawane za błąd.
- 6) Równie krytycznie o egzaminach w OKE wypowiada się kolejny nauczyciel, który zauważa, że zadanie egzaminacyjne we wszystkich szkołach jest identyczne a nie są one realizowane w jednym czasie. Uczeń nie ma zatem praktycznie żadnego problemu z zapoznaniem się z jego treścią na długo przed własnym egzaminem. Nauczyciel ten wyżej ceni egzaminy w Izbie Rzemieślniczej chociaż uważa, że należy dokonać radykalnej zmiany części teoretycznej dostosować pytania do aktualnego postępu technicznego.

Podręczniki:

- 1) Większość nauczycieli zauważa, że istnieje duży problem związany z dostępem do podręczników zawodowych. I chociaż podstawy pewnych zawodów się nie zmieniły to jednak postęp technologiczny i zmiana trendów w danych branżach powoduje, że wielu nauczycieli ma problem z uzyskaniem dostępu do sprawdzonej i rzetelnej wiedzy zawodowej. Nauczyciele zmuszeni są korzystać ze źródeł, które czasami są krytykowane przez pracodawców. Kadra pedagogiczna oczekuje, że powstaną profesjonalne podręczniki oraz materiały interaktywne, które w atrakcyjny sposób zaprezentują uczniom wiedzę niezbędną w edukacji zawodowej.

Weryfikacja pracodawców:

- 1) Ważnym tematem jest również podniesienie świadomości odpowiedzialności pracodawcy wobec młodocianego pracownika. Zdaniem jednego z dyrektorów w tej chwili to wygląda to tak, że pracodawców najbardziej w tej chwili interesuje czy dostaną zwrot pieniędzy za pracownika. To jest ich główna motywacja i priorytet. Należy też zapewnić odpowiednio przygotowaną i szeroką kadrę instruktorską, która praktycznie przygotowuje uczniów do wykonywania zawodu. Powinny istnieć określone ramy, które zdefiniują kwalifikacje edukacyjne nie tylko samego przedsiębiorcy ale również jego kadrę i potencjał zakładu. Weryfikacją mogłyby być np. wyniki egzaminów zawodowych.

Finansowanie:

- 1) Ważnym elementem, który można poprawić w kształceniu zawodowym jest sprawa finansowania. Często pracodawca ogranicza uczniowi możliwość wykonywania określonych czynności ponieważ istnieje obawa uszkodzenia produktów czy maszyn. Część ryzyka powinno przejść na siebie Ministerstwo w formie dodatkowych ubezpieczeń czy gratyfikacji.
- 2) Jeden z dyrektorów życzy sobie aby pieniądze na szkołę wydawane były przez państwo racjonalnie. Warto zadbać o wyposażenie pracowni w wyspecjalizowanie i nowoczesne urządzenia. Pozwolić szkołom na bardziej swobodne zarządzanie finansami ale przede wszystkim zapewnić im stabilne źródło finansowania. Dzięki temu szkoły będą mogły stworzyć plany rozbudowy swoich pracowni oraz organizacji codziennego dnia nauki.

Konsultacje i współpraca:

- 1) Ministerstwo powinno wsłuchiwać się w głosy przedsiębiorców i pracodawców ponieważ oni doskonale znają swoje potrzeby i potrzeby rynku. Tymczasem – jak twierdzi jeden z dyrektorów – „minister edukacji jest tylko teoretykiem, który nie ma nic wspólnego z edukacją zawodową”.
- 2) Powinno się rozwijać współpracę z różnymi instytucjami edukacyjnymi. Jeden z dyrektorów podkreśla udaną współpracę z Izbą Rzemieśniczą, dzięki której powołano kilka nowych zawodów, na które jest aktualnie zapotrzebowanie na rynku pracy co pozytywnie wpływa na konkurencyjność lokalnej gospodarki. Taką współpracę chwali również inny dyrektor, który podkreśla jej wysoki poziom.
- 3) Zasadniczym wnioskiem jest wysuwany ze strony kadry pedagogicznej jest zwiększenie świadomości społeczeństwa odnośnie kształcenia zawodowego. Prestiż zawodów upada coraz bardziej co w niedalekiej przyszłości będzie stanowić ogromny problem nie tylko dla gospodarki ale również dla społeczeństwa. Wszelkie inicjatywy, których celem jest podniesienie rangi kształcenia zawodowego powinny być wspierane przez jak najszersze grono osób i instytucji na szczeblu krajowym i samorządowym.

Prestiż:

- 1) Należy zadbać aby przywrócić również autorytet nauczycielom uczącym w szkołach oraz pracodawcom prowadzącym praktyczną naukę zawodu w miejscu pracy. Do jednostek odpowiedzialnych za pracodawstwo oraz

administrację w edukacji zawodowej powinny być kierowane osoby, które mogą pochwalić się bogatym doświadczeniem oraz zaangażowaniem.

- 2) Należy też w opinii kadry pedagogicznej podnieść prestiż szkół zawodowych. Nauczyciele uważają, że powinno się położyć większy nacisk na promocję szkolnictwa zawodowego „aby dzieci, które kończą szkołę zawodową wiedziały, że już wysoko zaszły i aby nie czuły się gorsze od tych, które skończyły liceum.” Młodzież powinna wiedzieć, że zdobywanie zawodu jest czymś ważnym.
- 3) Należy prowadzić szeroką politykę społeczną i informacyjną o kształceniu zawodowym i jego wpływie na gospodarkę i rynek pracy. Główną rolę w tym zakresie mogłyby wziąć na siebie organizacje z otoczenia biznesu: cechy, izby i zrzeszenia pracodawców, które współpracują ze szkołami. To one powinny informować społeczeństwo o zaletach tego systemu kształcenia.
- 4) Należy walczyć z uprzedzeniami i stereotypami. Społeczeństwo wykazuje się bowiem dużą niewiedzą i nieświadomością roli jaką pełnią w społeczeństwie wykwalifikowani zawodowcy. Ciężko wpłynąć na to nastawienie wyłącznie zmianami systemowymi. Ten proces zajmie wiele lat ale funkcjonująca w społeczeństwie negatywna ocena systemu szkolnictwa branżowego ma szansę się zmienić.

Młodociani pracownicy:

- 1) Konieczne jest również doprecyzowanie przepisów odnośnie młodocianych pracowników. Jak twierdzi jeden z dyrektorów „Ministerstwo w ogóle nie myśli o potrzebach uczniów a nieustające zmiany na pewno nie służą edukacji. Wielokrotnie piszemy do Ministerstwa o wskazówki co w danym przypadku zrobić – ponieważ jest mnóstwo przepisów, które w ogóle nie uwzględniają młodocianych pracowników. Przykładem jest chociażby nauczanie indywidualne bo dziewczyna jest w ciąży. Poradnia
- 2) Psychologiczno-Pedagogiczna zaleca nauczanie indywidualne. Nikt jednak nie bierze pod uwagę tego, że jeżeli ona nie chodzi do pracy to nie może chodzić do szkoły. Będąc na zwolnieniu nie wykonuje praktycznej nauki zawodu ale może przystąpić do egzaminu zawodowego. Podobna sytuacja ma miejsce kiedy uczeń ma np, złamaną rękę. Otrzymuje zwolnienie lekarskie i nie może chodzić do pracy. Mogłoby natomiast chodzić do szkoły ale nie może być tak że przez 3 dni (szkoła) jest zdrowy a przez pozostałe dni tygodnia (praktyka) jest chory. Nikt tego nie potrafi zinterpretować i dać jasnych i wytycznych, że na przykład młodocianych te przepisy nie dotyczą.

- 3) Osoby które nie mają zielonego pojęcia jak to wygląda w rzeczywistości z czym to jest związane muszą pamiętać, że dla pracownika młodocianego pierwszy to jest kodeks pracy dopiero statut szkoły.”

Pandemia:

- 1) Wielu uczniów uważa, że szkoła nie poradziła sobie w czasie pandemii. Uważają, że wprowadzone procedury były chaotyczne, często nieprzemyślane i niepotrzebne. Zabrakło komunikacji z uczniami a konieczność nauki zdalnej źle wpłynęła na proces szkoleniowy.