



Raporty cząstkowe z badań fokusowych (pracodawcy, uczniowie, absolwenci)



Spis treści

Wstęp	3
PRACODAWCY	6
Wnioski z badań	7
1. Najbardziej pożądane kompetencje, kwalifikacje i umiejętności zawodowe przyszłych pracowników	7
2. Silne strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców	8
3. Słabe strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców	8
4. Korzyści z zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców	10
5. Wady zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców	11
6. Prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła oraz rynku pracy	12
7. Ocena poziomu kształcenia z punktu widzenia przyszłych pracodawców	14
8. Ocena współpracy pracodawców ze szkołami branżowymi	16
9. Promocja rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery	17
UCZNIOWIE	20
Wyniki badań	21
1. Kompetencje uczniów	21
2. Uczniowie na rynku pracy	23
3. Pomoce dydaktyczne	25
ABSOLWENCI	28
1. Kompetencje absolwentów	29
2. Pomoce dydaktyczne – proces kształcenia	30
3. Absolwenci na rynku pracy	31
Załącznik	35
Pracodawcy	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa 1	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa 2	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa 3	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa 4	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Uczniowie	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa nr 1	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa nr 2	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa nr 3	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa nr 4	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Absolwenci	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa 1	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa 2	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa 3	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Grupa 4	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.



Wstęp

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

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

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

Wśród 56 zawodów deficytowych w Zielonej Górze aż 28 stanowią zawody rzemieślnicze, kolejnych 14 to zawody nauczane w szkołach zawodowych. W powiecie zielonogórskim jest to odpowiednio 21 i 7 spośród 33 zawodów deficytowych¹. Świadczy to o braku na lokalnym rynku pracy osób wykonujących zawody, do których przygotowują szkoły zawodowe. Dlatego niezwykle istotne jest podniesienie jakości kształcenia w tych szkołach i dopasowanie ich oferty do potrzeb rynku pracy tak, by zachęcić młodzież do nauki w nich. Nie odnaleziono żadnych aktualnych regionalnych badań, które diagnozowałyby stan kształcenia zawodowego w Zielonej Górze i powiecie zielonogórskim.

¹ Źródło Barometr zawodów 2019r., WUP Kraków



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

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

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

o miejsce na wybranym kierunku studiów wyższych.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



PRACODAWCY

Zasięg i zakres badania, grupa docelowa

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

Badania zostały przeprowadzone wśród pracodawców prowadzących działalności gospodarcze na terenie Zielonej Góry i powiatu zielonogórskiego. Grupę docelową zogniskowanych wywiadów grupowych stanowili przedstawiciele zawodów takich jak: elektryk, mechanik samochodowy, piekarz, cukiernik, lakiernik, szewc.

Liczba uczestników

Łącznie przeprowadzono 4 zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami różnych środowisk przedsiębiorców/pracodawców biorący czynny udział w kształceniu młodych pracowników oraz mających wpływ na lokalny rynek pracy. Każda z przeprowadzonych dyskusji zgromadziła między 6 a 8 osób. Łącznie w badaniu wzięło udział 28 osób.

Czas trwania badania

Każdy zogniskowany wywiad grupowy (FGI) trwał minimum godzinę zgodnie z założeniami wpisanymi w projekt. Na potrzeby badania zostały spisane wypowiedzi uczestników, sporządzone notatki robocze.

Ustrukturyzowanie wywiadów indywidualnych

Zgodnie z metodologią badawczą na potrzeby badania zostały przygotowane scenariusze grupowych dyskusji, które zostały zaakceptowane i dopuszczone do realizacji badania. Zostały zrealizowane wszystkie założenia badawcze oraz problemy badawcze dotyczące osób działającym na zielonogórskim rynku pracy oraz osób biorących czynny udział w kształceniu młodocianych pracowników na terenie Zielonej Góry.



Wnioski z badań

1. Najbardziej pożądane kompetencje, kwalifikacje i umiejętności zawodowe przyszłych pracowników

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

Co oni jeszcze muszą mieć na wejściu?

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

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

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

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

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

- Uczeń musi mieć zamiłowanie, jak nie ma to tylko w komórce siedzi.

- On musi mieć to zamiłowanie, a nie mama albo tata.

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

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

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

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

- Solidność, to jest najważniejsze. W każdym zawodzie.



Drugi pan Kazimierz?

- Uczciwość i solidność to podstawa.

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

- Prawdopodobność.

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

- Tak to musi współpracować.

2. Silne strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

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

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

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

- Tak, ciągle mają ten telefon.

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

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

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

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

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

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

- Mają, mają, pieniądze to umieją liczyć.

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

3. Słabe strony młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

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



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

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

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

- Ja podejrzewam, że pierwszym czynnikiem to jest rodzic.

- Tak.

Czyli co?

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

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

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

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

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

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

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

- W tej chwili mam takiego, że teraz był telefon z cechu, że oni nie muszą teraz przychodzić, tylko jak rodzice wyrażą zgodę, to mogą przyjść. I to im pasuje, zaraz wszyscy chcą wolne. Uczeń do mnie mówi, on by się teraz uczył za kucharza teraz. Pytam dlaczego za kucharza? A on, bo kucharze mają teraz wolne.



Czyli oni są bardziej zainteresowani zasiłkiem a nie pensją.

- Tak.
- Co państwo im da.
- Oni nie potrafią pomyśleć o tej swojej przyszłości.
- To prawda.

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

- Ale to jest wszystko na siłę, że człowiek mu stara się wytłumaczyć, że to mu się przyda, czy będzie mechanikiem, czy w fabryce. Że to w życiu się bardzo przyda. I jest słabo z tym odbiorem.

- Są młodzi i nie mają ambicji i nie wiedzą czego się łapać.
- Ja uważam, że sprawy internetowe, komórkowe, to popsulo młodzież niesamowicie.
- Pogubieni są.

4. Korzyści z zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

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

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

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

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

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

- Też jak dostajemy pieniądze za ucznia to musimy podatek zapłacić od tego. I to też może zniechęcać rzemieślników. W Warszawie mówią, że nie płaci się od tego podatku a pan w urzędzie skarbowym w Zielonej Górze mówi, że trzeba płacić. To wszystko zależy to od decyzji urzędu skarbowego. Rzemieślnik daje maszyny, odzież, odpowiada za tego człowieka.



5. Wady zatrudniania młodych pracowników z punktu widzenia przyszłych pracodawców

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

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

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

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

- Starszego i droższego.

Dlaczego?

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

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

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

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

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

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



6. Prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła oraz rynku pracy

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

- Ten rocznik obecny, przez to, że do szkoły nie chodzi, ta młodzież jest zagubiona.

- Mam wnuczkę, która kończy 8 klasę i ona jest po prostu niemobilna na dzień dzisiejszy jaki wybrać zawód, do jakiej szkoły iść. Te dzieci są zagubione. Brak kontaktu z jakimiś przedstawicielami firm, korporacji, która zajmuje się wdrażaniem tej nauki praktycznej, nie ma tego kontaktu. To po prostu zginęło.

- I obawiam się, że w tym roku jak przyjdzie rok szkolny 21/22 w rzemiośle czy w zakładach wątpię, że będą chętni do zawodu rzemiosła. To po prostu ginie. Tego naboru jest coraz mniej i ta młodzież jest trudna.

- W tej chwili jesteśmy w sytuacji pandemii na pozycji przegranej. Bo my nie mamy z tego korzyści a oni w ogóle się nie wykształcą. Szkoda czasu.

Czy panowie w kolejnym roku planują zatrudnić jakichś nowych pracowników?

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

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

- Oni mają kontakt z uczniami z Niemiec, gdzie uczniowie dostają 1200 Euro i tu jest konflikt. I Niemcy starają się o naszych uczniów, na naszych przygranicznych terenach. Bo nasza młodzież jest pilna bo tam czuje pieniądze. I go to mobilizuje. Bo to jest 5 tys zł. To ja nie wiem czy ktoś u nas zarobi 5 tys.

- Większość chce iść na studia, do technikum, do liceum. A ci co nie dadzą rady, co mają egzaminy końcowe gimnazjalne za słabe to szukają w zawodówce i muszą mieć jakieś praktyki i chodzą. Ja się do tej pory reklamowałem. Były w szkole dni otwarte gdzie moi uczniowie reklamowali się też i nie było zainteresowania. Trafiają ludzie, że rodzice wysyłają czy przyjmę na praktyki. W tamtym roku zero zainteresowania. W tym roku będę się starał żeby mieć chociaż jednego mądrego ucznia. Ale zero zainteresowania.

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

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



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

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

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

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

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

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

Powiedzieliśmy o zawodach, które mają szansę jakiegóż jeszcze?

- Ślusarstwo.
- Tokarstwo.
- Cieśla.

A jakie branże są nieprzyszłościowe?

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

Jakie zawody mają przyszłość w rzemiosle a jakie nie?

- Szewc nie ma przyszłości.

Dlaczego?

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



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

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

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

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

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

7. Ocena poziomu kształcenia z punktu widzenia przyszłych pracodawców

Poziom kształcenia w szkołach oceniany jest przez przyszłych pracodawców negatywnie. Z krytyką spotyka się między innymi niewłaściwie ułożony harmonogram zajęć szkolnych i praktycznych. Zdaniem badanych obecna, zbyt szybka wymiennosc tych zajęć sprawia, że uczeń nie ma możliwości nabycia odpowiedniej wiedzy praktycznej:

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

Ale to jak to jest?

- No 2 dni u mnie jest.

A potem do szkoły?

- Tak.

A kiedyś to było tydzień po tygodniu?

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

A kto o tym systemie decyduje?

- Szkoła.

Autonomicznie czy odgórnie?

- Dyrektor szkoły.

Zwracaliście im uwagę na to?

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

Czyli nie ma ciągłości pracy.



- Tak. I jak ktoś coś zostawi, to stoi rozbabrane.
- A potem uczeń przyjdzie jutro i widzi już złożone. A on ma być od początku do zakończenia.
- Tak samo u stolarza. Jeden dzień przygotowują na okna listwy szlifują. Później czopują, kleją. Na trzeci dzień już szyby wstawiają. I ten uczeń tego nie widzi.

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

- Oni liczyć nie umieją, takie podstawowe rzeczy. Szkołą powinna naciskać na matematykę, polski, fizykę robić. bo to są rzeczy, które są temu człowiekowi w życiu potrzebne. Nie ma zawodu, w którym nie ma miary. Tu suwmiarka, tu ampery. Dodawanie, odejmowanie. Tego w szkole jest zero.
- Panie kochany, ale mnożenie, tabliczkę mnożenia to muszą się nauczyć czy w szkole zawodowej czy typowo technicznej czy na studiach. To muszą umieć. To są podstawy żeby umieć obliczyć jakiś wzór. Dodawanie, odejmowanie. Tak samo czytanie. Język jest polski i każdy musi po polsku umieć rozmawiać. Są podstawy a później jest zawodowe. Przekształcane, kwalifikowane w tym momencie. Ale jak ktoś się nie nadaje w szkole podstawowej czy zawodowej, to później jest problem, żeby go przekształcić w przedmioty ścisłe tak.

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

- Nie, tu to w ogóle jest porażka. Jeśli oni mają ogólną klasę fryzjer, mechanik samochodowy, budowlaniec i w jednej klasie są, jadą na kurs na miesiąc, przyjeżdżają z tego kursu i ja się pytam, co mieli na kursie. A oni ich nauczyli ogólnie o więźbie dachowej. Jakie są cegły.
- Jakie gatunki drzewa.
- No właśnie.
- A ja dostaję rysunek i pokazuję mu a to dla niego czarna magia.
- Dokładnie.
- Podstawą jest umieć czytać rysunek, żeby nawet wiedzieć jakie drzwi wstawić
- To powinny być jakieś grupy i mechanik samochodowy to powinni mieć lekcje, jak kiedyś był przekrój silnika i chociaż widział co to korbowód, tłok.
- W ogóle w szkole trzeba się spytać dlaczego w szkole skasowali dane zawody. Jak ja się uczyłem to był tokarz, piekarz, zecer, kowal. Każda klasa była. A teraz jest spęd i uczą się w jednej klasie. I czego oni się uczą? Praktycznie niczego.

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

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



8. Ocena współpracy pracodawców ze szkołami branżowymi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

9. Promocja rzemiosła jako atrakcyjnej ścieżki kariery

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

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

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

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



- Naprzeciwko jest ośrodek wychowawczy. I pani nauczycielka 2 razy w roku minimum, bierze grupę i przychodzi, to są ci co albo wyjdą po poprawczaku albo idą do szkoły zawodowej. Przychodzi do mnie na warsztat i ja przez 20 minut im opowiadam jak ten zawód wygląda, jak w przyszłości będzie funkcjonował i jak oni się widza w takim zawodzie. A oni patrzą na te samochody, na to wszystko i to mniej więcej im rozświetla.

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

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

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

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

Tu mamy podzielone na branżę, zdjęcia.

- Ten portal pracę sugeruje a nie naukę zawodu.

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

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

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

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

Panowie mieliby potrzebę, żeby się na czymś takim ogłosić?

- Dla mnie nie.

- My mamy swoją stronę internetową.

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

Wydaje się, że niezależnie od możliwych nakładów na promocję duże znaczenia mają motywatory finansowe, które w ocenie badanych nie są wystarczającą zachętą do podjęcia zawodu dla młodych ludzi.

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

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

- O tych młodych się zapomina. I oni zamiast dać im 400zł na miesiąc uczniowski, to będzie jakimś bodźcem. Bo do rzemiosła przychodzą dzieci z



ubogich rodzin. Tam rodziców nie stać na kształcenie wyższe, na dojazdy autobusem.

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

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

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

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



UCZNIOWIE

Zasięg i zakres badania, grupa docelowa

W badaniu wzięli udział uczniowie ze szkół branżowych I stopnia w Zielonej Górze.

Badania zostały przeprowadzone wśród uczniów szkół branżowych I stopnia. Grupę docelową zogniskowanych wywiadów grupowych stanowili przedstawiciele zawodów takich jak: elektryk, mechanik samochodowy, piekarz, cukiernik, lakiernik, kucharz, kucharka, sprzedawca, fryzjer, fryzjerka.

Liczba uczestników

Łącznie przeprowadzono 4 zogniskowane wywiady grupowe z uczniami szkół branżowych. Każda z przeprowadzonych dyskusji zgromadziła między 6 a 8 osób. Łącznie w badaniu wzięło udział 29 osób.

Czas trwania badania

Każdy zogniskowany wywiad grupowy (FGI) trwał minimum godzinę zgodnie z założeniami wpisanymi w projekt. Na potrzeby badania zostały spisane wypowiedzi uczestników, sporządzone notatki robocze.

Ustrukturyzowanie wywiadów indywidualnych

Zgodnie z metodologią badawczą na potrzeby badania zostały przygotowane scenariusze grupowych dyskusji, które zostały zaakceptowane i dopuszczone do realizacji badania. Zostały zrealizowane wszystkie założenia badawcze oraz problemy badawcze dotyczące uczniów kształcących się w szkołach branżowych I stopnia w Zielonej Górze.



Wyniki badań

1. Kompetencje uczniów

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

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

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

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

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

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

Co jeszcze?

- Pilnowanie całego czasu porządku w salonie.

A te umiejętności macie? Trudno to przychodzi?

- Mamy, mamy

Czegoś byście chcieli się więcej nauczyć w szkole?

- Wystarczająco jest.

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

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

- To taka praca zespołowa bym powiedział.

Na czym polega?

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

Z perspektywy mechanika? Paweł?

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



Spokój łatwo utrzymać?

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

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

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

- Matematyka. No i lekcje zawodu, sprzedawca.

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

- Nie wszystkie

A co się nie przydaje?

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

A czegoś może wam brakować?

- Nie, jest wszystko w porządku

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

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

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

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

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

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

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

- Raczej nie.

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

- Podstawy przedsiębiorczości i to tyle.

I reszta to ogólne przedmioty?

- Tak.

A te ogólne przydają się w pracach waszych?

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

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

- nie, więcej uczyć się z praktyki

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

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



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

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

- Jak najbardziej!

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

- My jesteśmy otwarci na nowoczesności.

- I na stare też!

- Jesteśmy oswojeni z tym i poradzimy sobie. ale żeby nam pomogli w tym żebyśmy się rozwijali w tym jeszcze bardziej i bardziej to rozumieli.

2. Uczniowie na rynku pracy

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

A szukaliście gdzieś dorywczo jakiejś pracy?

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

Pozostałe osoby?

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

A panie? Miałyście dorywcze prace?

- Nie.

- Nie.

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

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

- Cierpliwość.

Czemu?

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

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

- Systematyczny i też cierpliwy jak w każdym zawodzie

Coś jeszcze?

- Nie może się spóźniać

- I musi się dogadywać z innymi pracownikami

- Miły, kulturalny .



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

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

- Lepiej pod względem zarobkowym ale czy łatwiej to nie wiem. łatwiej w sezonie na truskawkach czy coś zagranicą.

- Wiadomo, że zagranicą lepiej zarobi się czy się lepiej poduczyć, bo w każdym warsztacie inaczej uczą. Ale szukałbym pracy w Polsce.

- Trzeba umieć dobrze języki obce, których nie znam.

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

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

- W moim przypadku jest wystarczające. ja się nie stresuję, więc jest wszystko dobrze. nie narzekam.

- Ja też nie narzekam.

- Wszystko jest dobrze, nic dodać nic ująć.

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

Jak to wyglądają te praktyki u ciebie?

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

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

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

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

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

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

A taki zawód, na który nie będzie potrzeby.

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



Panowie?

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

- Zegarmistrz

Panowie?

- No ten zegarmistrz

3. Pomoce dydaktyczne

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

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

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

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

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

A w pracowniach waszych na praktykach? Są dobrze wyposażone?

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

W opiniach badanych szkoły rzadko sięgają po narzędzia interaktywne do prowadzenia lekcji takie jak filmiki internetowe pokazujące na czym polega praca w danym zawodzie. Bardziej specjalistyczna edukacja odbywa się głównie za pomocą dodatkowych kursów doszkalających:

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

- Nie. wszystko mam na praktykach.

Panowie?

- Tak filmiki tak

A proponują coś takiego na lekcjach w szkole?

- Nie
- Nie

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

- Nie
- Nie



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

Zdarza się, choć nie jest to powszechne, że młodzi ludzie decydują się doksztalać samemu. Wybierają wtedy filmiki dostępne na kanale Youtube lub dodatkowe książki. Robią to jednak na własną rękę rezygnując z materiałów, które podsyłają im nauczyciele (bo zdarzały się w wysyłanych plikach wirusy).

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

- Ja kupiłam książki do fryzjerstwa dodatkowe.
- Na Youtube oglądam filmiki jak obcinają właśnie i na jakichś portalach o fryzjerstwie.

- Ja też Youtube z mechaniką związane, na fb jakieś filmiki.

A na lekcjach są pomoce internetowe wykorzystywane?

- U mnie generalnie raz na miesiąc jest mail z pokazaną zakładką, z mechaniką samochodową

- Były u nas wysłane zdjęcia, jakie to są nożyczki, przedmioty. Ale to samo mam w książce, która kupiłam

- Ja na to nie wchodzę jak wysyłają

Powinni się bardziej postarać?

- Powinni to normalnie wytłumaczyć na lekcji, a nie przez komputer to byłoby lepiej.

- U mnie ostatnie 2-3 maile z mechaniką samochodowego to miałem do pobrania aplikację, gdzie mogą być wirusy.

Z czego korzystacie najczęściej?

- Fb, Instagram i youtube, na tym to powinno być.

- Każdy przynajmniej z jednej rzeczy z tego korzysta.

- Tak bo jak mam wolny czas to wejdę na tego instagrama.

Czyli byś polubił taki profil?

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

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

Powiedzmy, że wchodzicie na taką stronę internetową, gdzie wybieracie wasz zawód i tam macie listę waszych zagadnień ze szkoły. Jak takie zagadnienia powinno się znaleźć? Wyszukiwarka powinna być gdzie wpisujecie to zagadnienie?

Czy po programie nauczania, jak spis treści jedno pod drugim?

- Lepiej spis zagadnień.

- Tak

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

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



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

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

I komentarz praktyka?

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



ABSOLWENCI

Wyniki z badań

Zasięg i zakres badania, grupa docelowa

W badaniu wzięli udział absolwenci szkół branżowych I stopnia w Zielonej Górze.

Badania zostały przeprowadzone wśród absolwentów szkół branżowych I stopnia. Grupę docelową zogniskowanych wywiadów grupowych stanowili przedstawiciele zawodów takich jak: cukiernik, lakiernik, kucharz, kucharka, sprzedawca, fryzjer, fryzjerka, elektryk, mechanik samochodowy, piekarz.

Liczba uczestników

Łącznie przeprowadzono 4 zogniskowane wywiady grupowe z absolwentami szkół branżowych. Każda z przeprowadzonych dyskusji zgromadziła między 6 a 8 osób. Łącznie w badaniu wzięło udział 26 osób.

Czas trwania badania

Każdy zogniskowany wywiad grupowy (FGI) trwał minimum godzinę zgodnie z założeniami wpisanymi w projekt. Na potrzeby badania zostały spisane wypowiedzi uczestników, sporządzone notatki robocze.

Ustrukturyzowanie wywiadów indywidualnych

Zgodnie z metodologią badawczą na potrzeby badania zostały przygotowane scenariusze grupowych dyskusji, które zostały zaakceptowane i dopuszczone do realizacji badania. Zostały zrealizowane wszystkie założenia badawcze oraz problemy badawcze dotyczące uczniów kształcących się w szkołach branżowych I stopnia w Zielonej Górze.



1. Kompetencje absolwentów

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

Czego nauczyliście się w szkole? Było to przydatne?

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

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

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

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

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

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

Szkoła spełniła wasze oczekiwania?

- Tak, było ok.
- Było ok, ale reszta i tak wychodzi w praktyce, a przecież tych cięć, upięć, koloryzacji to nie da rady nauczyć się w kole.



- Dla mnie ważne jest, że po branżówce jak będę chciała to mogę dalej się uczyć, pójść do szkoły policealnej i potem zdawać maturę. A fach mam już w ręku.

2. Pomoce dydaktyczne – proces kształcenia

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

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

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

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

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

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

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

Mieli również możliwość korzystania z pomocy naukowych w domu:

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

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



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

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

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

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

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

3. Absolwenci na rynku pracy

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

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

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

Co jest gwarantem dobrze płatnej pracy w zawodzie? Zdaniem absolwentów pracownik powinien być przede wszystkim punktualny, rzetelny, chętny do pracy i poznawania nowych rzeczy. Jeżeli istnieje możliwość, powinien chcieć się dokształcać w zakresie wybranych kompetencji i poszerzać swoje zainteresowania w danym obszarze. Powinien być także samodzielny. Pracownik musi przestrzegać zasad dobrego wychowania, z szacunkiem podchodzić do klienta.



- Rzetelny, punktualny, pracowity, musi mieć chęci do pracy.
- Musi mieć dobre podejście do klienta, z kulturą, grzecznie i bez nerwów.

- Dla mnie ważne jest też to, by móc się doksztalać i douczać cały czas. Myślę, że dzięki temu kiedyś będzie sam mógł zostać mistrzem, otworzyć własny zakład i zatrudniać innych.

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

Gdzie łatwiej znaleźć pracę? W Polsce czy zagranicą?

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

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

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

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

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

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

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



- To by było godnie.
- Za tyle to bym mógł robić.

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

Jakie zawody zapewnią pracę w przyszłości?

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





PODSUMOWANIE I GŁÓWNE WNIOSKI

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



<p>niewspółmierna do umiejętności, niesamodzielność.</p> <p>4. Do podstawowych korzyści, które widzą pracodawcy w zatrudnianiu młodych pracowników są uzyskanie od nich pomocy w bieżącej działalności zakładu, a także – co jest mocno podkreślane – możliwość rzeczywistego wykształcenia pracownika w danym zawodzie, zgodnie z etosem cechu.</p> <p>5. Pracodawcy widzą więcej wad niż korzyści w zatrudnianiu młodych pracowników, ale mają też poczucie, że są na nich „skazani”, ponieważ na rynku nie ma alternatywy w dostępie do wykwalifikowanej siły roboczej. Praca z młodymi ludźmi to nieustanne zmaganie się z ich nałogami, nieodpowiedzialnością i brakiem podstawowych umiejętności.</p> <p>6. Prognozy dotyczące rozwoju rzemiosła są w opiniach badanych raczej pesymistyczne. Jednym z czynników, który ma na to wpływ jest pandemia, która ogranicza kontakt z pracodawcami. Drugim – ucieczka pracowników do pracy zagranicą lub</p>	<p>4. Kompetencje, które są wskazywane przez uczniów jako pożądane w przyszłej pracy, to głównie kompetencje miękkie, które pozwolą łatwo zaadaptować się do pracy.</p> <p>5. Praca zagranicą, chociaż atrakcyjna finansowo, nie jest traktowana jako wymarzony kierunek aktywności zawodowej. Jest to związane z barierami dotyczącymi znajomości języków obcych.</p> <p>6. W wypowiedziach badanych dominują pozytywne oceny edukacji w szkołach branżowych i brak specjalnych oczekiwań odnośnie sposobu prowadzenia zajęć.</p> <p>7. Do zawodów, które zdaniem badanych mogą zagwarantować przyszłe zatrudnienie można zaliczyć budownictwo i elektrykę. Na przeciwnym biegunie są tzw. zawody wymierające jak np. zegarmistrz.</p> <p>8. Uczniowie pozytywnie oceniają dostęp do sprzętu do nauki w domu, w szkole oraz podczas praktyk. Te ostatnie są dla nich kluczowe z punktu widzenia</p>	<p>doświadczenia i umiejętności mistrzów czeladniczych. Ich zainteresowanie młodym pracownikiem (lub jego brak) ma najważniejszy wpływ na rozwój umiejętności zawodowych. Pomimo pojawiających się krytycznych uwag w tym zakresie, edukacja w szkole branżowej oceniana jest raczej pozytywnie i niewymagająca wielu zmian.</p> <p>4. Dobrze oceniano dostęp do pomocy naukowych oraz możliwość korzystania z nich przez uczniów. Sporadycznie zgłaszane były problemy w tym zakresie i konieczność radzenia sobie samemu. Większość lekcji prowadzona jest w sposób interaktywny z wykorzystaniem narzędzi internetowych – należy jednak wziąć pod uwagę, że absolwenci w swoich doświadczeniach najbardziej odwołują się do czasów pandemii, kiedy metody zdalnego nauczania były powszechne.</p> <p>5. Oceniając swoją aktywność zawodową, absolwenci potwierdzają, że obecna praca stanowi najczęściej kontynuację tego, czego nauczyli się w szkole. Zwykle są to również te same</p>
--	---	---



<p>lokalnej konkurencji. Dostrzegany jest niewykorzystany potencjał związany z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością. Do zawodów, które się rozwijają zaliczyć można przede wszystkim mechaników i budowlańców, a także tradycyjne rzemiosło (stolarze, tokarze, cieśle). Najgorzej oceniana jest sytuacja w takich zawodach jak szewc, krawiec czy kowal.</p> <p>7. Poziom kształcenia w szkołach branżowych oceniany jest przez pracodawców negatywnie. Wskazuje się na źle funkcjonujący system przeplatania zajęć praktycznych z nauką w szkole. Krytycznie oceniane są podstawy wiedzy i umiejętności, z którymi do pracy przychodzą młodzi ludzie. Źle oceniany jest pomysł klas wielozawodowych, które – zdaniem badanych – uczą zbyt powierzchownie. Wyzwaniem jest nadążanie za zmianami technologicznymi, którym to szkoły nie potrafią sprostać.</p> <p>8. Uczestnicy badania negatywnie oceniają współpracę ze szkołami branżowymi oraz podstawowymi. Daje się wyraźnie odczuć, że zarówno</p>	<p>możliwości zapoznania się z nowymi i starymi technologiami.</p> <p>9. Młodzi ludzie starają się korzystać z filmików internetowych, by poszerzyć swoją wiedzę, jednak robią to na własną rękę, krytycznie oceniając aktywność nauczycieli w tym zakresie. Głównym kanałem komunikacji poprzez materiały audiowizualne jest kanał Youtube.</p> <p>10. Pomimo, że badani wskazują na deficyty związane z wykorzystaniem nowych technologii w szkołach, w wielu przypadkach sami potrafią odnaleźć interesujące ich treści, a następnie dopytać o przykładowe zastosowania podczas bezpośrednich spotkań na praktykach.</p>	<p>zakłady pracy, w których odbywane były praktyki, co pokazuje jak duże znaczenie ma współpraca z sektorem prywatnym w czasie trwania nauki.</p> <p>6. Zdaniem badanych, by znaleźć pracę potrzebne są głównie kompetencje miękkie, bo szczegółowych umiejętności można się wyuczyć praktykując dany zawód. W ocenie absolwentów ważna jest zatem punktualność, rzetelność i chęć do pracy – a także – gotowość do doksztalcenia się i rozwijania swoich umiejętności.</p> <p>7. Pomimo, że w wypowiedziach badanych przebija oczekiwanie o prowadzeniu własnej działalności gospodarczej w przyszłości, mają oni świadomość, że pierwsze kroki w zawodzie będą stawiać najczęściej u tych pracodawców, u których odbywali praktyki.</p> <p>8. Sygnalizowane są potrzeby bezpłatnych szkoleń dla pracodawców oraz wyższych wynagrodzeń za praktyki.</p>
---	---	--



<p>pracodawcy jak i nauczyciele działają obok siebie, niezależnie, rzadko wymieniają się doświadczeniami oraz komunikują potrzeby, wśród których na pierwszy plan wybija się konieczność organizacji spotkań w szkołach z przedstawicielami cechu, by mogli opowiedzieć o zawodzie.</p> <p>9. Jeżeli chodzi o promocję rzemiosła, to badani wskazują, że najwyższą skutecznością cieszył się zawsze bezpośredni kontakt. Raczej sceptycznie podchodzą do możliwości wykorzystania internetu przerywając zajmowanie się portalami edukacyjnymi na barki szkół.</p>		<p>9. Absolwenci spoglądają z nadzieją na przyszły rynek pracy, uzależniając odnalezienie się na nim i zdobycie dobrego zawodu od własnych umiejętności, zaangażowania i chęci.</p>
---	--	---

