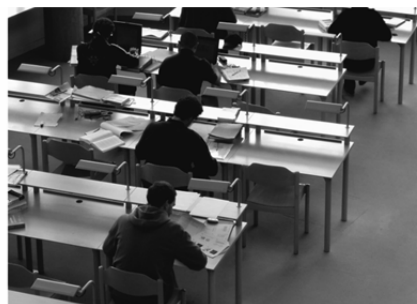


Szkolnictwo zawodowe dla sektora przetwórstwa rolno-spożywczego
w województwie łódzkim – diagnoza potrzeb edukacyjnych

Szkolnictwo zawodowe a rynek pracy sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim



**Raport z badań
przeprowadzonych w ramach projektu**

Praca zbiorowa

Warszawa 2013



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt badawczy **Szkolnictwo zawodowe dla sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim – diagnoza potrzeb edukacyjnych** zrealizowano w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2: Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.

Lider projektu

Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych Sp. z o.o.
ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17
90-248 Łódź
tel.: 42 633 17 19
faks: 42 209 36 85
e-mail: szkolnictwozawodowe.lodzkie@inse.org.pl

Partner projektu

Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Żurawia 4a
00-503 Warszawa
tel.: 22 625 76 23
faks: 22 629 40 89
e-mail: szkolnictwozawodowe.lodzkie@cbos.pl

Redakcja naukowa

dr hab. Mirosława Grabowska
Janusz Durlik

Redakcja

Jolanta Sommer

Projekt graficzny, skład

Grzegorz Łaganowski

Projekt okładki

Krzysztof Janowski

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN 978-83-931811-5-5



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Michał Feliksiak

Wstęp	7
-------------	---

CZĘŚĆ I. DIAGNOZA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO – ANALIZA MOCNYCH I SŁABYCH STRON SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W SEKTORZE PRZETWÓRSTWA ROLNO-SPOŻYWCZEGO W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	11
--	----

Agnieszka Cybulska, Katarzyna Kowalczuk

Rozdział 1. Szkoła zawodowa – świadoma decyzja czy przypadkowy wybór?	13
1.1. Status szkolnictwa zawodowego branży rolno-spożywczej i czynniki ograniczające nabór do szkół	13
1.2. Sytuacja uczniów szkół zawodowych branży rolno-spożywczej po ukończeniu gimnazjum	15
1.3. Dlaczego właśnie ten zawód? Dlaczego właśnie ta szkoła?	18
1.4. Zadowolenie i ocena trafności wyboru zawodu	22
1.5. Szkoła – oceny i opinie o jej prestiżu	33
1.6. Jakość doradztwa zawodowego a decyzje uczniów o wyborze szkoły i zawodu	36
1.7. Wybór zawodu i szkoły oraz perspektywy zawodowe z punktu widzenia chłopców i dziewcząt	39
1.8. Podsumowanie	48

Magda Gwiazda

Rozdział 2. Portret nauczycieli szkół zawodowych przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim	51
2.1. Charakterystyka społeczno-demograficzna	51
2.2. Zatrudnienie	52
2.3. Doświadczenie zawodowe nauczycieli uczących zawodu	53
2.4. Satysfakcja z pracy	55
2.5. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych	56
2.5.1. Motywy podnoszenia kwalifikacji	60
2.5.2. Ocena oferty kursów i szkoleń dla nauczycieli	62
2.6. Pozyskiwanie nauczycieli zawodu	65
2.7. Podsumowanie	69

Magda Gwiazda

Rozdział 3. Jakość kształcenia	70
3.1. Stosowane programy i metody nauczania	70
3.2. Ocena stosowanych metod nauczania	72
3.3. Ocena wymagań stawianych uczniom	73
3.4. Wiedza i umiejętności zdobyte w szkole w perspektywie edukacyjnych i zawodowych planów uczniów	76
3.5. Cel kształcenia w szkole zawodowej	80

3.6. Ogólna ocena jakości kształcenia w szkole	83
3.7. Ocena planowanych zmian programowych w szkolnictwie zawodowym	84
3.8. Podsumowanie	86

Agnieszka Cybulska, Katarzyna Kowalczyk

Rozdział 4. Zakres kształcenia ogólnego w szkołach zawodowych sektora rolno-spożywczego	88
4.1. Ile kształcenia ogólnego, a ile zawodowego w szkołach o profilu zawodowym?	93
4.2. Udział kształcenia ogólnego i zawodowego w całym cyklu kształcenia szkół o profilu zawodowym	95
4.3. Aspiracje edukacyjne a efektywność kształcenia ogólnego w szkołach o profilu zawodowym	98
4.4. Podsumowanie.....	102

Michał Feliksiak, Michał Strzeszewski

Rozdział 5. Kształcenie zawodowe i współpraca z pracodawcami – perspektywa szkół	103
5.1. Opinie o kształceniu zawodowym.....	103
5.2. Praktyczna nauka zawodu i praktyki u pracodawców	117
5.3. Egzamin zawodowy.....	134
5.4. Współpraca szkoły z pracodawcami.....	141
5.5. Podsumowanie.....	148

Marcin Herrmann, Małgorzata Omyła-Rudzka

Rozdział 6. W przeddzień opuszczenia szkoły – przyszli absolwenci wobec rynku pracy	149
6.1. Doradztwo zawodowe oraz kwalifikacje i umiejętności przyszłych absolwentów.....	149
6.2. Start w dorosłe życie – przygotowanie do pracy i dalszej edukacji.....	157
6.3. Aspiracje i plany przyszłych absolwentów.....	165
6.4. Podsumowanie.....	178

CZĘŚĆ II. DIAGNOZA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO – SZANSE I BARIERY DLA ROZWOJU SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO ZINTEGROWANEGO Z RYNKIEM PRACY W SEKTORZE PRZETWÓRSTWA ROLNO-SPOŻYWCZEGO W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM.....

181

Barbara Badora, Marek Gawroński

Rozdział 7. Kondycja i perspektywy rozwoju sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim.....	183
7.1. Wizerunek branży w oczach przedsiębiorców.....	183
7.2. Działalność i kondycja badanych firm	186
7.3. Problemy firm.....	191
7.4. Kondycja firm a przyjmowanie uczniów na praktyczną naukę zawodu i zatrudnianie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych	201
7.5. Funkcjonowanie i rozwój przedsiębiorstw przetwórstwa rolno-spożywczego a kategoria gender	202
7.6. Perspektywy rozwoju firm i ich determinanty.....	203
7.7. Podsumowanie.....	221

Beata Roguska, Rafał Boguszewski

Rozdział 8. Zatrudnianie nowych pracowników	224
8.1. Zatrudnianie nowych pracowników – skala potrzeb	224
8.2. Trudności ze znalezieniem pracowników	227
8.3. Kto znajduje zatrudnienie?	230
8.4. Sposoby rekrutacji pracowników	235
8.5. Preferencje w zatrudnianiu	237
8.6. Cechy idealnego pracownika	249
8.7. Czy płeć pracownika ma znaczenie?	253
8.8. Czy wiek pracownika ma znaczenie?	254
8.9. Podsumowanie.....	256

Natalia Hipsz, Sylwia Urbańska

Rozdział 9. Przedsiębiorcy o absolwentach szkół o profilu rolno-spożywczym i systemie kształcenia zawodowego	257
9.1. Ocena absolwentów szkół ponadgimnazjalnych o profilu rolno-spożywczym	258
9.2. Opinie o szkolnictwie zawodowym dla sektora rolno-spożywczego	267
9.2.1. Dostępność absolwentów i szkół kształcących na potrzeby branży	267
9.2.2. Jakość kształcenia	274
9.2.3. Wizja kształcenia	279
9.3. Podsumowanie.....	284

Jolanta Kalka, Adam Mielczarek

Rozdział 10. Współpraca przedsiębiorstw z branży rolno-spożywczej ze szkołami zawodowymi	286
10.1. Otwartość na współpracę – rozbieżne punkty widzenia	286
10.2. Bariery współpracy	289
10.3. Skala i formy współpracy pracodawców ze szkołami	297
10.4. Przyczyny braku współpracy ze szkołami kształcącymi na kierunkach rolno-spożywczych.....	302
10.5. Współpraca w przeszłości	305
10.6. Firmy, które nigdy nie współpracowały ze szkołami kształcącymi na kierunkach rolno-spożywczych	308
10.7. Plany na najbliższe 3 lata. Preferowane formy współpracy	310
10.8. Współpraca ze szkołami kierunków rolno-spożywczych a zatrudnianie ich absolwentów	314
10.9. Problem profesjonalizmu – czy szkoły zawodowe są potrzebne?	315
10.10. Budowanie pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego.....	319
10.11. Podsumowanie.....	320

Barbara Badora

Podsumowanie – analiza SWOT	322
Bibliografia	331

Wstęp

Przetwórstwo rolno-spożywcze zostało uznane – między innymi w *Strategii rozwoju województwa łódzkiego na lata 2007–2020* oraz w *Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Łódzkiego* – za jeden ze strategicznych sektorów lokalnej gospodarki. Co prawda warunki przyrodnicze sprzyjające rozwojowi rolnictwa w województwie łódzkim są nieco gorsze niż w reszcie kraju, ale jednak użytki rolne obejmują ponad 70% jego powierzchni, co stanowi najwyższy odsetek w kraju (*Rocznik statystyczny rolnictwa 2011*). Rozwojowi sektora sprzyja nie tylko duża powierzchnia, jaką zajmują tereny rolnicze, lecz także występujący w północnych powiatach czarnoziem, który nadaje się do upraw warzywniczych i sadowniczych. Z prognoz wynika, że do 2015 roku w regionie powinno powstać od 80 do 100 nowych grup producenckich (Europejskie Forum Gospodarcze, Urząd Marszałkowski, 2010).

Ze względu na mocną pozycję sektora rolno-spożywczego i przewidywany jego dynamiczny rozwój warto zastanowić się, w jakim stopniu branżowe szkolnictwo zawodowe jest w stanie dopasować się do wymogów rynku w dostarczaniu wykwalifikowanych pracowników. W Łódzkiem funkcjonuje około 50 zasadniczych szkół zawodowych i techników zajmujących się kształceniem o profilu rolno-spożywczym. Jednak mimo że wśród przedsiębiorców sektora rolno-spożywczego obserwuje się rosnące zapotrzebowanie na pracowników średniego szczebla (*Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, WUP, Łódź 2009), stopa bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych kształcących na potrzeby tej branży jest relatywnie wysoka. W roku 2009 wynosiła 8,5%, co oznacza, że była o 2,1 punktu wyższa niż wśród absolwentów liceów ogólnokształcących i o 5,4 punktu wyższa niż wśród absolwentów wyższych uczelni, a dodatkowo – co istotne – większość bezrobotnych z wykształceniem zawodowym średnim i zasadniczym stanowiły kobiety (55%). Może to być symptomem nieadekwatności kształcenia zawodowego w szkołach o profilu rolno-spożywczym do potrzeb branży. Istotne jest więc zdiagnozowanie poziomu dopasowania regionalnej oferty edukacyjnej do przemian zachodzących na rynku pracy w zakresie wykorzystywanej wiedzy i technologii. Niewspółmierność między popytem a podażą absolwentów szkół zawodowych może oznaczać niedopasowanie profili kompetencyjnych absolwentów do zapotrzebowania pracodawców – i z tego względu wymaga precyzyjnej identyfikacji.

Założeniem projektu badawczego *Szkolnictwo zawodowe dla sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim*, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, jest diagnoza potrzeb edukacyjnych branży i ocena stopnia integracji kształcenia zawodowego z rynkiem pracy w obszarze przetwórstwa rolno-spożywczego. Analiza uwzględnia więc zarówno stronę podażową, czyli identyfikację mocnych i słabych elementów szkolnictwa zawodowego w tym sektorze, jak i stronę popytową, to jest diagnozę szans i barier w jego dostosowaniu do potrzeb regionalnego rynku pracy. Wnioski, wzbogacone o prognozy, pozwolą opracować działania korekcyjne, które posłużą realizacji głównego celu projektu, jakim jest wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej szkół.

Identyfikacji mocnych i słabych stron szkolnictwa zawodowego oraz szans i zagrożeń przed nim stojących posłużyły ilościowe i jakościowe badania wykonane przez Centrum Badania Opinii Społecznej. Do zgromadzenia informacji o stronie podażowej wykorzystano:

- ankietowe badania ilościowe realizowane od 24 października do 30 listopada 2011 roku w 25 zasadniczych szkołach zawodowych i technikach o profilu rolno-spożywczym na terenie województwa łódzkiego, w których wzięło udział:
 - 407 uczniów ostatnich klas,
 - 100 przedstawicieli kadry pedagogicznej;
- dwa zogniskowane wywiady grupowe (FGI) zrealizowane w październiku 2011 roku, w których uczestniczyli przedstawiciele kadry zarządzającej szkół, organów prowadzących, Wojewódzkiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli oraz Kuratorium Oświaty – łącznie 20 osób;
- dodatkowe informacje o szkołach zebrane w badaniu ankietowym w 19 technikalach oraz 19 zasadniczych szkołach zawodowych w województwie łódzkim prowadzących kształcenie o profilu rolno-spożywczym.

Na potrzeby identyfikacji szans i barier rozwoju szkolnictwa zawodowego w kontekście sytuacji popytowej przeprowadzono:

- trzy grupowe wywiady pogłębione (FGI) z 30 przedstawicielami sektora rolno-spożywczego zrealizowane w listopadzie 2011 roku;
- wywiady częściowo strukturalizowane (SSI) z 60 przedstawicielami pracodawców wybranymi w sposób celowo-kwotowy zrealizowane od 13 stycznia do 29 lutego 2012 roku.

Wyniki badań prezentujemy w publikacji *Szkolnictwo zawodowe a rynek pracy sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim*. Składają się na nie dwie części, które odpowiadają założonemu podziałowi na stronę podażową i popytową.

Przedmiotem pierwszej z nich jest perspektywa szkół, a więc ujęcie mocnych i słabych stron szkolnictwa zawodowego w oparciu o deklaracje uczniów, nauczycieli oraz ekspertów szkolnictwa zawodowego. Została w niej omówiona problematyka rekrutacji, a więc między innymi tego, jakie motywacje kierują gimnazjalistami

w wyborze szkół zawodowych kształcących w profilu rolno-spożywczym; czego oczekują oni od nauczania; jakie są ich plany edukacyjne i zawodowe oraz jakie mieli doświadczenia z systemem doradztwa zawodowego. Dokonano ponadto charakterystyki kadry pedagogicznej i podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, czy w szkołach kształcących pracowników na potrzeby wskazanej branży zatrudniona jest odpowiednia liczba wykwalifikowanych nauczycieli, czy też raczej zmagają się one z ich niedoborem. Jednym z centralnych zagadnień tej części publikacji jest ocena jakości nauczania: kształcenia ogólnego, zawodowego kształcenia teoretycznego i praktycznego, a ponadto miarodajności końcowego egzaminu zawodowego. Na podstawie deklaracji uczniów, nauczycieli oraz ekspertów szkolnictwa została omówiona kwestia zdobywania umiejętności zawodowych zarówno w trakcie zajęć w szkolnych warsztatach i pracowniach, jak i podczas praktyk u pracodawców. Z punktu widzenia potrzeby integracji strony popytowej z podażową istotne wydaje się również to, w jakim stopniu i zakresie szkoły współpracują z przedsiębiorcami z branży, a także jakie mają nastawienie do tej współpracy i do nawiązania ściślejszych relacji z rynkiem.

Część druga publikacji koncentruje się na szansach i barierach szkolnictwa zawodowego formułowanych z perspektywy rynku, czyli przedsiębiorców regionalnej branży przetwórstwa rolno-spożywczego. Zawarto w niej ogólną charakterystykę sektora, opis jego aktualnej kondycji oraz diagnozę mocnych stron i problemów, z którymi się boryka. Na podstawie wypowiedzi przedsiębiorców przeanalizowano takie aspekty jak: kadrowe zapotrzebowania sektora, profile poszukiwanych pracowników, problemy istotne w procesie rekrutacji i naboru kadr. Ponadto omówiony został wizerunek absolwentów szkół zawodowych o profilu rolno-spożywczym, a więc to, jak pracodawcy postrzegają swoich potencjalnych pracowników. Przeanalizowano ich refleksje i opinie o systemie kształcenia zawodowego. Analogicznie do rozdziału z części pierwszej przedstawiono zagadnienia dotyczące współpracy pracodawców ze szkołami – tu z perspektywy pracodawców.

Rozważania kończy analiza SWOT, za pomocą której została podsumowana diagnoza silnych i słabych stron szkolnictwa zawodowego o profilu rolno-spożywczym w województwie łódzkim, a także szans rozwojowych oraz barier, z którymi będzie musiało się ono zmierzyć.

CZEŚĆ I

Diagnoza szkolnictwa zawodowego –
analiza mocnych i słabych stron
szkolnictwa zawodowego w sektorze
przetwórstwa rolno-spożywczego
w województwie łódzkim

Rozdział 1

Szkoła zawodowa – świadoma decyzja czy przypadkowy wybór?

1.1. Status szkolnictwa zawodowego branży rolno-spożywczej i czynniki ograniczające nabór do szkół

Z relacji dyrektorów szkół i urzędników oświaty¹ wynika, że jednym z podstawowych problemów, z jakimi borykają się szkoły zawodowe kształcące w zawodach branży rolno-spożywczej, jest małe zainteresowanie młodzieży tego typu szkołami i trudności z naborem kandydatów. Przyczyn tego stanu rzeczy dyrektorzy szkół i urzędnicy oświaty upatrują nie tylko w specyfice samej branży, ale i w niskiej randze szkolnictwa zawodowego w ogóle.

Po pierwsze, jednym z głównych powodów nikłego zainteresowania szkołami zawodowymi jest brak promocji tego typu szkolnictwa w Polsce, co w przekonaniu uczestników dyskusji wiąże się z nadmiernym dążeniem do poprawy wskaźników scholaryzacji i poziomu wykształcenia. Zdaniem jednego z dyskutantów:

Myśmy pogonili za efektami w rankingu PISA i tam już nieźle wypadamy, ale okazuje się, że nie wszyscy gonią. Jak się taki jeden slajd obejrzy, to Niemcy są na samym dole. Im się tam nie spieszy do tego, żeby – tak jak my – za tą Portugalią nadążyć. Wcale im się nie spieszy i taką politykę prowadzą, gdzie szkolnictwo zawodowe jest jednym z podstawowych środków edukacyjnych. I nie martwią się o to, że średnia z egzaminów będzie poniżej średniej europejskiej. Bo to wcale dla rynku i dla edukacji nie jest największa bolączka. A tutaj, co robią ci młodzi ludzie, gimnazjaliści (...) Dlaczego oni powoli wracają do szkół zawodowych? Ponieważ już wiedzą, że poprzednie pokolenia, te, które poszły na wyższy poziom edukacyjny, raptem znalazły się w urzędach pracy bez żadnego zawodu. Bez żadnego wsparcia, bez niczego, bo na studia też najczęściej wybierano kierunki, które najczęściej nic nie dawały, albo ich było tyle, (...) że kto się zgłosił, to był studentem, o to chodziło. A teraz okazało się, że trzeba mieć jakiś fach.

Po drugie, młodzież i ich rodzice preferują licea ogólnokształcące z powodów prestiżowych. Często istotniejsze znaczenie mają tu aspiracje edukacyjne rodziców.

¹ W rozdziale wykorzystano dane pochodzące z badań ilościowych przeprowadzonych wśród uczniów oraz nauczycieli, a także materiał z dwóch zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z udziałem dyrektorów szkół i urzędników oświaty (więcej na temat badań patrz: Wstęp, s. 8).

W świadomości starszego pokolenia silnie utrwalony jest model awansu społecznego poprzez zdobycie wykształcenia. Jednocześnie często dyplom szkoły wyższej jest traktowany jako czynnik zwiększający szanse na zatrudnienie. Wobec tak ukształtowanych aspiracji, szkoły zawodowe, w tym nawet technika, przegrywają ze szkołami ogólnokształcącymi.

Po trzecie, utrzymuje się stereotyp szkół zawodowych jako szkół przeznaczonych dla słabszych uczniów.

Większość szła do ogólniaka, bo tam będą kimś, a tutaj do technikum idą najstabsi. Kiedyś robiliśmy badania, na jakiej zasadzie idzie do zasadniczej, na jakiej zasadzie idzie do technikum i okazuje się, że zasadniczą uczeń sobie wybiera sam, a technikum wybierają rodzice.

Dlaczego takie małe zainteresowanie jest tym szkolnictwem zawodowym, okazuje się, że problem tkwi nie tyle w uczniach, co w rodzicach. Na zebraniach w tych gimnazjach w klasach trzecich okazało się, że w ogóle rodzice nie wyobrażają sobie, żeby dziecko poszło do szkoły zawodowej, to już musi być bardzo słabe dziecko, mieć same dopuszczające, żeby rodzic stwierdził, że on nie nadaje się do liceum.

Po czwarte, według uczestniczących w badaniach fokusowych (FGI) urzędników oświaty, samoświadomość uczniów i ich wiedza o zawodach i możliwościach zatrudnienia jest niska. Edukacja w liceach jest traktowana zarówno przez uczniów, jak i ich rodziców, jako dodatkowy czas do namysłu – nie trzeba jeszcze się decydować, jaki zawód wybrać, inaczej niż w przypadku szkoły zawodowej.

Młodzież wychodząca z gimnazjum nie ma zielonego pojęcia, do jakiej szkoły pójdzie, nie ma zielonego pojęcia, jaki zawód jest dobry, nie ma zielonego pojęcia, jaki zawód dobrze płaci, jaki zawód wybrać. Uczniowie czekają na rodziców, a rodzice liczą na przeczekanie, pójdzie do liceum, będzie czas na zastanowienie. Proszę zobaczyć, że wszystkie licea piotrkowskie są zapchane uczniami, a szkoły zawodowe są puste i piszczą, że nie ma uczniów w zawodówkach, nie ma uczniów w technikum.

Po piąte, nawet technika, które oferując maturę, lepiej spełniają oczekiwania uczniów i rodziców, przegrywają w konkurencji ze szkołami ogólnokształcącymi ze względu na liczbę egzaminów kwalifikujących do wykonywania zawodu oraz długość cyklu kształcenia.

Zainteresowanie młodzieży szkołami zawodowymi maleje. (...) Ja myślę, że tutaj narastają wymogi, jeżeli chodzi o egzaminy potwierdzające kwalifikacje i młodzi ludzie boją się tych egzaminów.

Jak rozmawiam z młodymi ludźmi, oni mówią – po co mam iść do technikum, jak się tam uczyć cztery lata, a w liceum uczyć się trzy lata. Długość nauki to jest taki element, który zniechęca młodych ludzi. Być może, że trzeba by się było zastanowić nad modelem szkolnictwa zawodowego – jeżeli mamy model szkolnictwa ogólnokształcącego trzyletniego, to być może, że tutaj też powinien być model trzyletni.

W momencie, kiedy ministerstwo ustaliło, że zawód rolnik będzie trwał trzy lata wiele osób zrezygnowało. Rodzice zabierali dzieci do liceów profilowanych, ponieważ tutaj będzie dziecko chodziło trzy lata i tam będzie chodziło trzy lata, ale tam w liceum profilowanym będzie miało maturę, czyli wykształcenie średnie. I tym sposobem nie udało nam się zrobić naboru do zawodu rolnika i od tego momentu już nic nie możemy zrobić.

Ambicje kolejnych władz oświatowych dążących do polepszenia wskaźników, aspiracje edukacyjne rodziców projektowane na dzieci, negatywny stereotyp szkół zawodowych, „odłożona dojrzałość” i trudności z podjęciem decyzji co do wyboru zawodu oraz przedłużony czas trwania edukacji w szkołach zawodowych to, zdaniem urzędników oświaty, główne przyczyny kryzysu szkolnictwa zawodowego w branży rolno-spożywczej i małego zainteresowanie tego typu edukacją kolejnych pokoleń uczniów kończących gimnazja.

A jak ta sytuacja wygląda z drugiej strony? Co o szkolnictwie zawodowym i motywach, które ich na tę ścieżkę edukacji skierowały, mówią sami uczniowie?

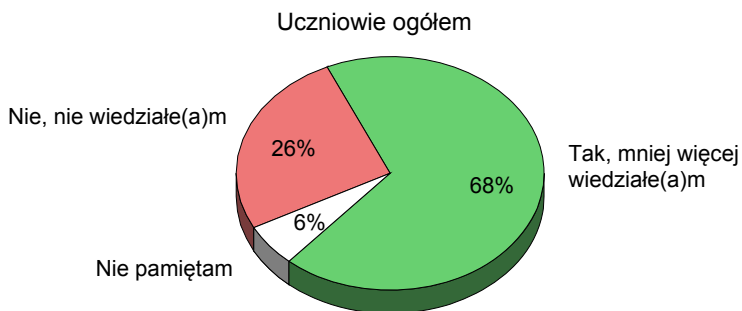
1.2. Sytuacja uczniów szkół zawodowych branży rolno-spożywczej po ukończeniu gimnazjum

Świadomy wybór ścieżki kształcenia to jeden z niezbędnych elementów skutecznie realizowanej edukacji zawodowej. Uczniowie, którzy podjęli decyzję o wyborze zawodu, kierując się swoimi indywidualnymi preferencjami, to z reguły osoby bardziej usatysfakcjonowane, zaangażowane w naukę, a w dłuższej perspektywie lepiej przygotowane do uczestnictwa w rynku pracy.

Dla młodego człowieka kończącego gimnazjum wybór dalszej drogi kształcenia nie jest sprawą prostą, a w przypadku uczniów, którzy świadomie wybierają szkołę zawodową, decyzja ta wymaga – jak się wydaje – jeszcze większej dojrzałości. Wybór szkoły jest bowiem, inaczej niż w przypadku liceum ogólnokształcącego, w dużej mierze tożsamy z wyborem przyszłej drogi zawodowej i, jeśli ma być efektywny, wymaga od młodego człowieka wiedzy na temat specyfiki i możliwości kształcenia się w określonych zawodach oraz znajomości własnych predyspozycji i preferencji – co w tym wieku bywa jeszcze trudne.

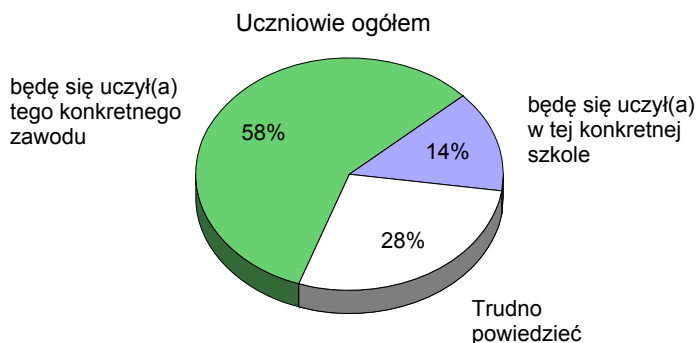
W świetle deklaracji uczniów ostatnich klas szkół zawodowych sektora rolno-spożywczego, wybór szkoły to dla nich przede wszystkim wynik ich świadomych decyzji i mniej lub bardziej sprecyzowanych planów życiowych. Ponad dwie trzecie spośród nich (68%) twierdzi, że kończąc gimnazjum mniej więcej wiedzieli, co chcą w życiu robić. Warto jednak zauważyć, że określenie „mniej więcej” użyte w tym pytaniu daje bardzo szeroki margines swobody i nie oznacza wyboru konkretnego zawodu. W tym kontekście dość duży wydaje się odsetek (ponad jedna czwarta) uczniów, którzy przyznają, że kończąc gimnazjum zupełnie nie wiedzieli, co chcą robić w przyszłości, nie byli w stanie określić swoich preferencji życiowych i nie mieli w związku z tym żadnych planów edukacyjnych.

Rysunek 1.1. Czy kończąc gimnazjum wiedziały(a)ś, co chcesz robić w życiu?



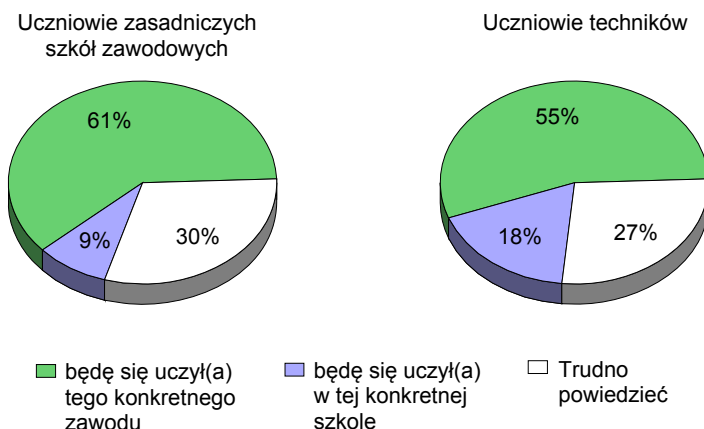
Większość uczniów zadeklarowała, że dokonując wyboru szkoły kierowali się perspektywą zdobycia zawodu (58%). Tylko w przypadku co siódmego o wyborze dalszej drogi kształcenia przesądziły inne czynniki, takie jak lokalizacja placówki lub jej marka. Można zatem powiedzieć, że bardzo nieliczne są szkoły, które wyłącznie swoim prestiżem, poziomem nauczania lub innego rodzaju zaletami przyciągałyby uczniów.

Rysunek 1.2. Czy, kiedy decydowały(a)ś się na naukę w tym zawodzie w tej szkole, to ważniejsze było, że:



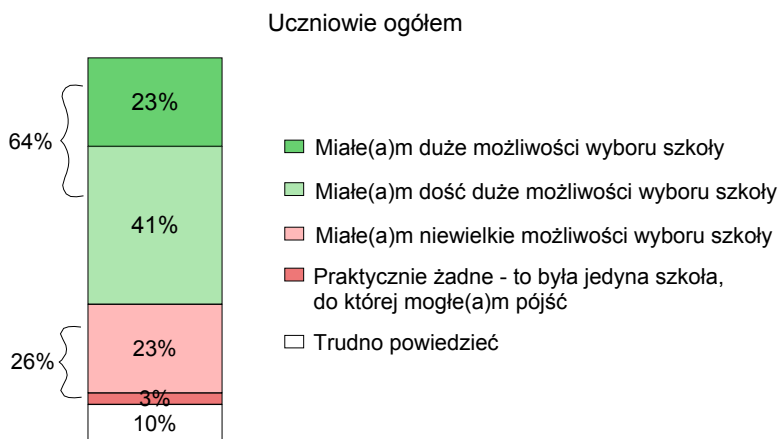
Na zdobycie konkretnego zawodu częściej zorientowani są uczniowie zasadniczych szkół zawodowych niż techników, jednak różnica ta jest stosunkowo niewielka. Z kolei technika mają większą siłę przyciągającą uczniów – odsetek badanych, którzy wybrali ten typ szkoły dla nich samych, jest wyższy niż w przypadku zasadniczych szkół zawodowych.

Rysunek 1.3. Czy, kiedy decydowa(a)ś się na naukę w tym zawodzie w tej szkole, to ważniejsze było, że:

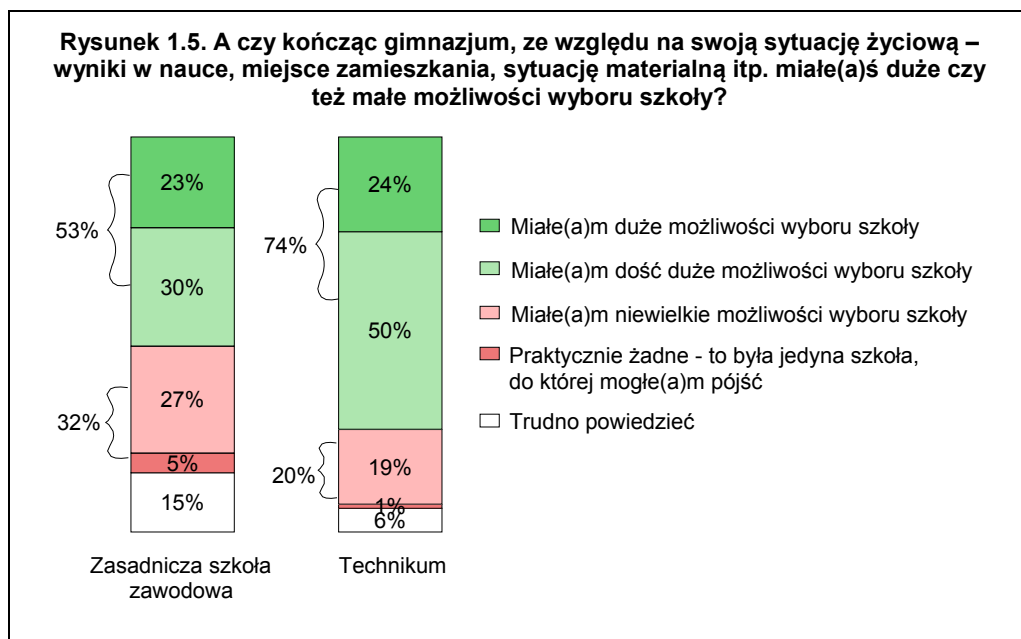


Większość uczniów ocenia, że warunki życiowe i wyniki w nauce nie ograniczały im możliwości wyboru ścieżki dalszej edukacji, prawie dwie trzecie (64%) deklaruje, że kończąc gimnazjum mieli duże możliwości wyboru szkoły. Jedna czwarta badanych (26%) przyznaje, że ze względu na swoją sytuację życiową – dotychczasowe wyniki w nauce, miejsce zamieszkania czy sytuację materialną rodziny – ich możliwości wyboru szkoły były ograniczone, ale tylko nieliczni określali je jako „praktycznie żadne” – czyli, byli niejako „skazani” na edukację w szkole, w której obecnie się uczą.

Rysunek 1.4. Czy kończąc gimnazjum, ze względu na swoją sytuację życiową – wyniki w nauce, miejsce zamieszkania, sytuację materialną itp. miała(a)ś duże czy też małe możliwości wyboru szkoły?



Jak wynika z deklaracji – większe możliwości wyboru szkoły mieli uczniowie techników niż szkół zawodowych. Wśród uczniów zawodówek nieco ponad połowa określa swoje możliwości wyboru szkoły jako duże (53%), natomiast prawie jedna trzecia (32%) uważa, że były ograniczone. Wśród uczniów techników trzy czwarte (74%) ocenia swoje możliwości wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej jako duże, a tylko co piąty (20%) uważa, że sytuacja życiowa bardzo je zawężyła.



Różnice te mogą potwierdzać istnienie, podnieszonego przez dyrektorów szkół, problemu negatywnej selekcji do szkół o profilu zawodowym – zwłaszcza w przypadku zasadniczych szkół zawodowych.

1.3. Dlaczego właśnie ten zawód? Dlaczego właśnie ta szkoła?

Uczniowie, którzy przy wyborze szkoły kierowali się przede wszystkim chęcią zdobycia określonego zawodu, jako powód swych decyzji podawali najczęściej własne upodobania i preferencje (58%). Dla co trzeciego ucznia istotnym czynnikiem motywującym była „wartość rynkowa” danego zawodu i możliwości uzyskania pracy po ukończeniu szkoły (32%). Niemal równie często o wyborze tego a nie innego zawodu decydowała sytuacja rodzinna i możliwość pracy w firmie lub gospodarstwie rolnym prowadzonym przez kogoś z rodziny – rodziców lub dziadków (29%). Ponad jedna piąta ankieterowanych wśród powodów przesądzających o wyborze zawodu wskazała bliskość szkoły (22%). Rzadziej uczniowie mówili o możliwości dalszego kształcenia i rozwoju, a także o zachętach ze strony rodziców (po 16%). Nieco mniej

osób jako istotny motyw wyboru zawodu wskazało możliwości wysokich zarobków (11%) i względy towarzyskie – wybór tego zawodu przez kolegę lub koleżankę (10%). Jeszcze mniejsze znaczenie miały takie przyczyny, jak chęć wyrwania się z domu i zdobywania wykształcenia w szkole znajdującej się poza miejscem zamieszkania (7%), czy wynikające z krytycznej oceny własnych możliwości przekonanie, że w innym zawodzie by sobie nie poradzili (6%).

Tabela 1.1

Dlaczego zdecydował(a)ś się na naukę w tym zawodzie? Z podanej listy wybierz powody, które były dla Ciebie ważne przy wyborze zawodu	Odpowiedzi uczniów, dla których ważniejszy był wybór zawodu (N=237)
	w procentach
Podobał mi się ten zawód, chciałem(a) go wykonywać	58
Ze względu na szanse zatrudnienia po ukończeniu szkoły, jakie daje ten zawód	32
Ze względu na perspektywę prowadzenia lub pracy w należącej do rodziców/dziadków firmie/gospodarstwie rolnym	29
Szkoła znajduje się w pobliżu mojego miejsca zamieszkania	22
Ze względu na możliwość rozwoju, dalszego kształcenia się	16
Zachęcili mnie rodzice	16
Ze względu na możliwość wysokich zarobków w przyszłości	11
Kolega/koleżanka wybrał(a) ten zawód	10
Szkoła znajduje się w innej miejscowości – chciałem(a)m wyrwać się z domu	7
Myślałem(a)m, że sobie nie poradzę w innym zawodzie	6
Był to najlepszy wybór ze względu na moją sytuację finansową	2
Brak możliwości kształcenia się w innym zawodzie w mojej okolicy	1
Doradził mi doradca z poradni psychologiczno-pedagogicznej	1
Inny powód	1
Doradził mi nauczyciel(e)/wychowawca w gimnazjum	0
Trudno powiedzieć, nie wiem	0

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę powodów

Zarówno uczniowie techników, jak i szkół zawodowych najczęściej twierdzą, że wybrany zawód im się podobał i zawsze chcieli go wykonywać (odpowiednio: 57% i 60%). Równie często deklarują, że wybrali zawód ze względu na jego wartość rynkową i możliwość znalezienia pracy (32% i 33%). Uczniowie techników dużo częściej (39%) niż uczniowie szkół zasadniczych (18%) deklarują, że zdecydowali się na naukę w tym zawodzie ze względu na możliwość pracy lub perspektywę przejścia i samodzielnego prowadzenia gospodarstwa rolnego lub firmy należącej do rodziny. Ponadto uczniowie techników (31%) wyraźnie częściej niż osoby uczące się w zasadniczych szkołach zawodowych (12%) wybierały zawód i szkołę kierując się wygodą – dlatego, że była blisko miejsca ich zamieszkania. Częściej także (23%) niż

ich koledzy ze szkół zasadniczych (9%) w swoich decyzjach uwzględniali rady rodziców. W pozostałych wymiarach deklaracje uczniów obu typów szkół nie różnią się zbytnio.

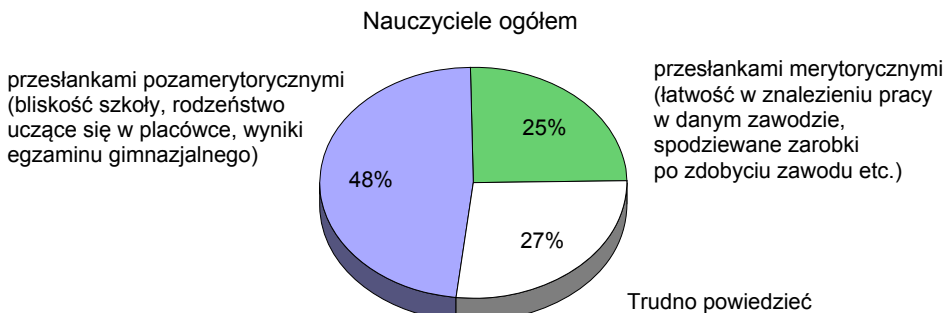
Tabela 1.2

Dlaczego zdecydowałeś(a)ś się na naukę w tym zawodzie?	Odpowiedzi uczniów, dla których ważniejszy był wybór zawodu	
	zasadnicza szkoła zawodowa (N=114)	technikum (N=123)
	w procentach	
Podobał mi się ten zawód, chciałem(a)m go wykonywać	60	57
Ze względu na szansę zatrudnienia po ukończeniu szkoły, jakie daje ten zawód	33	32
Ze względu na perspektywę prowadzenia lub pracy w należącej do rodziców/dziadków firmie/gospodarstwie rolnym	18	39
Ze względu na możliwość rozwoju, dalszego kształcenia się	15	17
Ze względu na możliwość wysokich zarobków w przyszłości	13	10
Szkoła znajduje się w pobliżu mojego miejsca zamieszkania	12	31
Zachęcili mnie rodzice	9	23
Kolega/koleżanka wybrał(a) ten zawód	9	11
Szkoła znajduje się w innej miejscowości – chciałem(a)m wyrwać się z domu	5	8
Myślałem(a)m, że sobie nie poradzę w innym zawodzie	5	7
Był to najlepszy wybór ze względu na moją sytuację finansową	2	2
Brak możliwości kształcenia się w innym zawodzie w mojej okolicy	1	2
Doradził mi nauczyciel(e)/wychowawca w gimnazjum	1	0
Doradził mi doradca z poradni psychologiczno-pedagogicznej	0	1
Inny powód	0	1
Trudno powiedzieć, nie wiem	1	0

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę powodów

W świetle ocen nauczycieli wybory uczniów co do kierunku kształcenia wyglądają inaczej. Zdecydowanie przeważa wśród nich pogląd (48%), że uczniowie wybierając zawód i edukację na kierunkach rolno-spożywczych kierują się przede wszystkim przesłankami pozamerytorycznymi takimi jak bliskość szkoły, rodzeństwo uczące się w placówce czy wyniki egzaminu gimnazjalnego. Tylko jedna czwarta ankietowanych nauczycieli (25%) uważa, że uczniowie wybierając ścieżkę edukacji i przyszły zawód biorą pod uwagę przede wszystkim czynniki merytoryczne, takie jak zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie czy spodziewane zarobki po zakończeniu nauki.

Rysunek 1.6. Czy, Pana(i) zdaniem, ogólnie rzecz biorąc, uczniowie decydując się na kształcenie na kierunku(ach) rolno-spożywczych kierują się na ogół:



Dla uczniów szkół zawodowych branży rolno-spożywczej, dla których istotniejszy był wybór szkoły niż zawodu, najważniejszą motywacją było to, że kształci ona w zawodzie, który w przyszłości chcieliby wykonywać, a jednocześnie umożliwia zdobycie średniego wykształcenia, czyli zdanie matury (41%). Dodatkowo 7% badanych w tej grupie, jako jeden z motywów wyboru szkoły, wskazało możliwość dalszego kształcenia. Niewiele mniej istotnym czynnikiem wyboru konkretnej placówki była jej lokalizacja (38%). Dla jednej czwartej badanych uczniów o wyborze szkoły decydowały także (ważniejsze niż w przypadku wyboru zawodu) względy towarzyskie, czyli to, że w danej szkole będą się uczyć także ich koledzy lub koleżanki (25%). Dla wielu równie ważne były motywacje indywidualne: że dana szkoła im się podobała i zawsze chcieli się w niej uczyć (26%), zachęta rodziców (15%), przygotowanie do pracy w firmie lub gospodarstwie należącym do rodziców lub dziadków (13%) czy większe szanse na znalezienie pracy (11%). Co dziesiąty z tej grupy uczniów wybrał szkołę z obawy, że nie dostanie się do innej (10%). Do mniej ważnych motywów zaliczają się: chęć wyjazdu z domu do szkoły w innej miejscowości (6%), a także ograniczony wybór i brak możliwości kształcenia się w innym zawodzie w miejscowości, w której mieszkają (4%). Równie rzadko uczniowie dostrzegali związek między motywacjami wyboru konkretnej szkoły a dobrymi zarobkami w przyszłości (4%).

Tabela 1.3

Dlaczego zdecydowałeś(a)ś się na naukę w tej szkole? Z podanej listy wybierz powody, które były dla Ciebie ważne przy wyborze szkoły	Odpowiedzi uczniów, dla których ważniejszy był wybór szkoły (N=56)
	w procentach
Możliwość zdania matury i jednocześnie zdobycia zawodu	41
Szkoła znajduje się w pobliżu mojego miejsca zamieszkania	38
Podobała mi się ta szkoła/zawsze chciałem(a)m do niej chodzić	26
Kolega/koleżanka wybrał(a) tę szkołę	25
Zachęcili mnie rodzice	15
Aby mieć przygotowanie do pracy/prowadzenia należącej do rodziców/dziadków firmy/gospodarstwa rolnego	13
Ta szkoła dawała szansę zatrudnienia po jej ukończeniu	11
Obawa, że nie dostanę się do liceum ogólnokształcącego/innej szkoły ponadgimnazjalnej	10
Ukończenie tej szkoły daje możliwość rozwoju/dalszego kształcenia się	7
Chęć wyjazdu z domu - szkoła znajduje się w innej miejscowości	6
Ukończenie szkoły zapewni mi w przyszłości dobre zarobki	4
Brak możliwości kształcenia się w innym zawodzie w mojej miejscowości	4
Doradził mi szkolny doradca zawodowy/pedagog	1
Doradził mi doradca z poradni psychologiczno-pedagogicznej	1
Doradził mi nauczyciel/wychowawca w gimnazjum	1
Wybór był najlepszy ze względu na moją sytuację finansową	0
Inny powód	1
Trudno powiedzieć, nie wiem	2

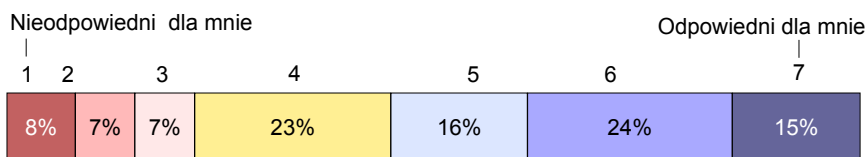
Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę powodów

1.4. Zadowolenie i ocena trafności wyboru zawodu

Uczniowie dość dobrze odnajdują się w zawodzie, w którym się kształcą. Ponad połowa (55%) uważa, że zawód, który wybrali, jest dla nich odpowiedni (punkty 5–7 na skali siedmiostopniowej), w tym dwie piąte (39%) ocenia tę zgodność wysoko (punkty 6–7 na skali). Co piąty uczeń (22%) z tych czy innych względów nie odnajduje się w zawodzie, w którym się kształci (punkty 1–3 na skali), a równie liczna grupa (23%) ma w tym względzie odczucia ambiwalentne (punkt 4 na skali). W sumie średnia ocena dopasowania wybranego kierunku kształcenia do własnych potrzeb, predyspozycji i zainteresowań wynosi 4,64, a więc nieco powyżej neutralnego środka skali (4).

Rysunek 1.7. Jak opisał(a)byś zawód, którego się uczysz?

Wskazania uczniów według skali

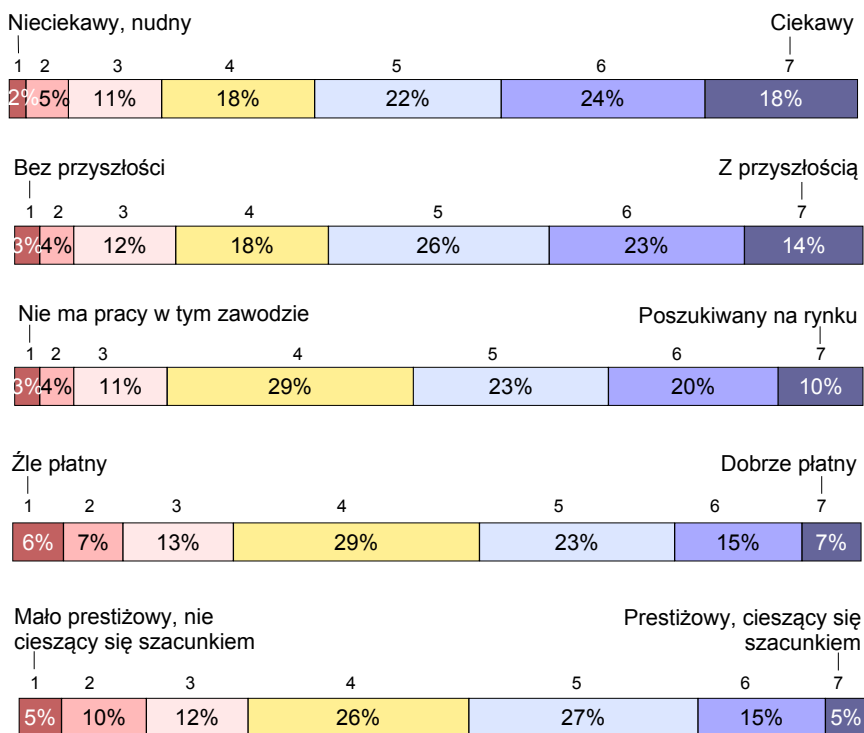


Średnia = 4,64

Istotnym czynnikiem satysfakcji uczniów z wyboru kierunku kształcenia jest wyobrażenie o atrakcyjności zawodu, którego się uczą. Wiedza, jaką mają na ten temat oraz opinie, jakie panują w gronie ich rówieśników, mają trudne do przecenienia znaczenie dla wyboru ścieżki edukacji. Wymiar ten testowaliśmy według kilku kryteriów: ocen charakteru samej pracy w wybranych zawodach, opinii o atrakcyjności zawodu ze względu na popyt i perspektywy na rynku pracy, oceny ich atrakcyjności finansowej, a także prestiżu, jakim dany zawód cieszy się w społeczeństwie.

Rysunek 1.8. Jak opisał(a)byś zawód, którego się uczysz?

Wskazania uczniów na skalach



O atrakcyjności zawodów kierunków rolno-spożywczych w największym stopniu przesądza charakter wykonywanej pracy i perspektywy zawodowe.

Większość uczniów uważa wybrany przez siebie zawód za ciekawy (64%) i mający przed sobą przyszłość (63%), a mniej więcej co piątemu wydaje się nudny, mało interesujący (18%) lub anachroniczny, bez przyszłości (19%). Średnie ocen w tych aspektach (według siedmiopunktowej skali) wynoszą odpowiednio: 4,97 i 4,85, a więc atrakcyjność zawodów w tej branży w wymiarze ogólnym jest oceniana raczej pozytywnie.

Tabela 1.4. Opinie na temat zdobywanego zawodu. Oceny według siedmiopunktowej skali

Jak opisał(a)byś zawód, którego się uczysz?	Średnia	Odchylenie standardowe
Ciekawy (7)/Nieciekawy, nudny (1)	4,97	1,535
Z przyszłością (7)/Bez przyszłości (1)	4,85	1,518
Poszukiwany na rynku (7)/Nie ma pracy w tym zawodzie (1)	4,66	1,435
Dobrze płatny(7)/Źle płatny(1)	4,31	1,511
Prestiżowy, cieszący się szacunkiem(7)/Mało prestiżowy, nie cieszący się szacunkiem (1)	4,24	1,480

Nieco gorzej postrzegana jest atrakcyjność zawodów branży rolno-spożywczej z punktu widzenia zapotrzebowania na rynku pracy (średnia ocen wynosi 4,66). O tym, że ich zawód zalicza się do poszukiwanych przekonana jest już tylko nieco ponad połowa uczniów (53%). Relatywnie najslabiej uczniowie oceniają jednak wybrane zawody ze względu na ich atrakcyjność finansową oraz prestiż, jakim cieszą się w społeczeństwie. Średnie ocen wynoszą tu odpowiednio: 4,31 i 4,24 punktu.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na duże odsetki wskazań środkowego, neutralnego punktu skali, który może sygnalizować relatywnie wysoki wśród uczniów poziom braku wyrobionych opinii w konkretnych kwestiach. Dotyczy to szczególnie takich wymiarów ocen zawodu jak: sytuacja na rynku pracy, jego opłacalność i – w nieco mniejszym stopniu – prestiż, jakim się cieszy w społeczeństwie. Odsetek badanych wybierających środkowy, neutralny punkt skali waha się tu w granicach 29% – 26%. Stosunkowo najbardziej zróżnicowane okazały się oceny uczniów w tych aspektach, w których pewnej wiedzy o specyfice zawodu dostarczyć im mogła nauka w szkole i praktyki zawodowe.

Przekonanie o tym, że dokonano się właściwego wyboru i wybrany zawód jest odpowiedni, co rozumiały, nie pozostaje bez związku z wyobrażeniami o jego atrakcyjności.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że największe znaczenie dla poczucia, że dokonano się trafnego wyboru, mają czynniki związane z charakterem wybranej profesji, a więc to, na ile wybrany zawód wydaje się interesujący i czy ma przed sobą przyszłość. Mniejsze znaczenie dla identyfikacji zawodowych uczniów ma sytuacja na rynku pracy i możliwość znalezienia zatrudnienia. Najmniej liczą się dla przyszłych adeptów opłacalność zawodu i jego prestiż – a więc te cechy, które najslabiej

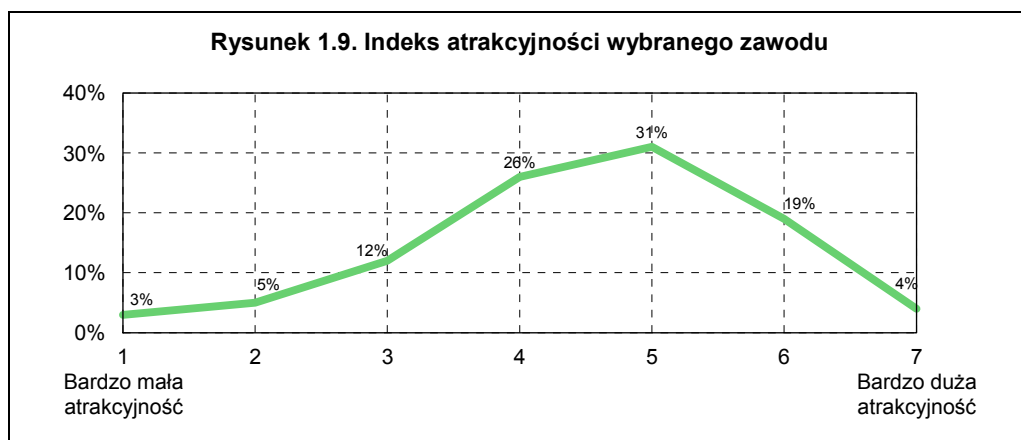
wypadały również w dokonywanej przez uczniów charakterystyce wybranej profesji, a odsetek ocen neutralnych, oznaczający brak opinii, był najwyższy. Zależności są tu nieistotne statystycznie.

Tabela 1.5

Zależność pomiędzy poczuciem trafności dokonanego wyboru, a wymiarami charakterystyki wybranego przez ucznia zawodu	Wartość współczynnika korelacji r Pearsona
Zawód ciekawy/nudny, nieciekawym	0,38
Zawód z przyszłością/bez przyszłości	0,33
Zawód poszukiwany na rynku pracy/nie ma pracy dla ludzi w tym zawodzie	0,26
Zawód dobrze płatny/źle opłacany	0,19
Prestiżowy, cieszący się szacunkiem/moło prestiżowy, nie cieszący się szacunkiem	0,12

Na podstawie powyższych wskazań uczniów, stworzony został syntetyczny indeks atrakcyjności zawodu, w którym się kształcą. Przyjmuje on wartości od 1 – bardzo mała atrakcyjność, do 7 – bardzo duża atrakcyjność. Średnia wartość indeksu obliczonego dla ogółu ankietowanych uczniów zdobywających zawód w badanych szkołach zawodowych sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim wyniosła 4,54, a więc nieco powyżej środka skali (4), czyli po stronie ocen pozytywnych.

Tylko co piąty uczeń szkoły zawodowej kształcącej w zawodach branży rolno-spożywczej postrzega wybrany zawód jako mało atrakcyjny (20%), dla co czwartego (26%) ma on tyle samo plusów, co minusów, a dla większości – więcej niż co drugiemu uczniowi – wydaje się atrakcyjny.

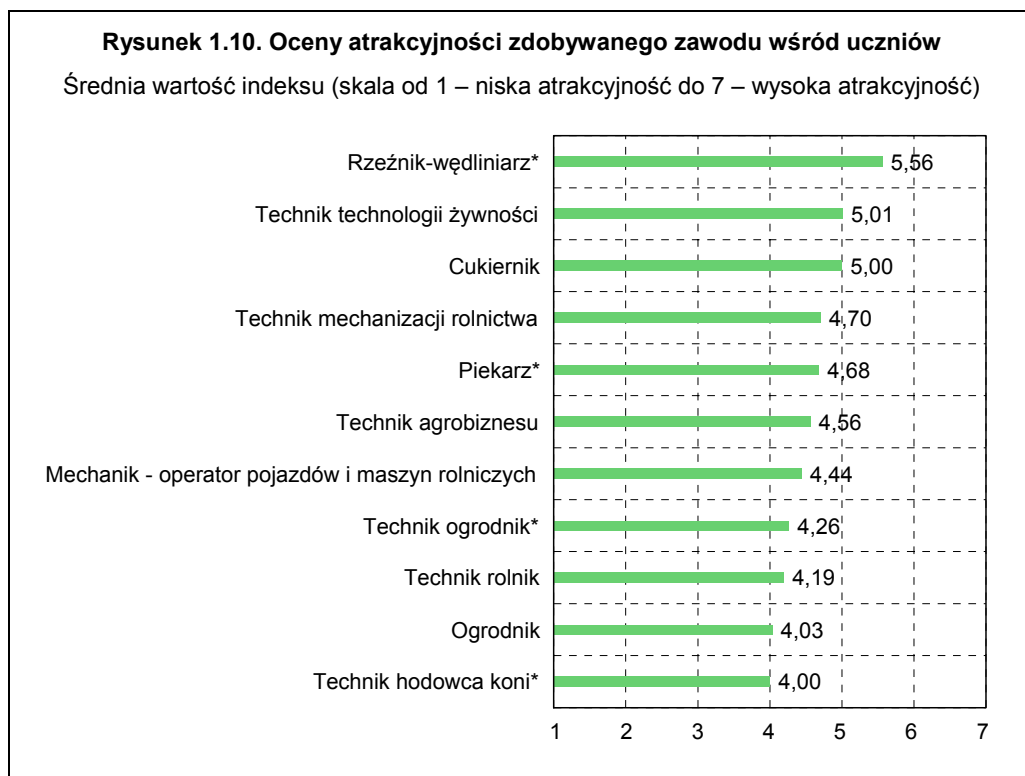


Średnia = 4,54

Odchylenie standardowe = 1,31

A jak w ocenie uczniów wypada atrakcyjność zawodów, których się uczą? Z wyboru jakiej specjalności oferowanej przez szkoły są najbardziej zadowoleni?

Poniższa tabela przedstawia wartości indeksu atrakcyjności przyszłego zawodu dla uczniów kształcących się w poszczególnych specjalnościach branży rolno-spożywczej. Jednak ze względu na małą liczebność badanych w niektórych kategoriach zawodowych przedstawione wyniki mogą mieć jedynie orientacyjny charakter.



* Wyniki należy traktować ze szczególną ostrożnością ze względu na niewielką grupę badanych kształcących się w tym zawodzie

Najwyższą pozycję pod względem atrakcyjności ma dla uczniów zawód rzeźnik-wędliniarz. Wysoko w tej klasyfikacji plasują się także technicy technologii żywności oraz cukiernicy. Z kolei najniższą punktację u przyszłych adeptów mają: hodowca koni, ogrodnik oraz rolnik.

Tabela 1.6

Zawody	Oceny atrakcyjności zdobywanego zawodu wśród uczniów w wymiarach:				
	ciekawy	z przyszłością	poszukiwany	dobrze płatny	prestiżowy
	średnie				
Rzeźnik – wędliniarz*	5,80	5,69	6,01	5,08	5,25
Cukiernik	5,29	5,33	5,30	4,60	4,55
Technik agrobiznesu	4,83	4,85	4,40	4,50	4,41
Technik mechanizacji rolnictwa	4,88	5,12	4,84	4,45	4,37
Technik technologii żywności	5,26	5,28	5,32	4,91	4,36
Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych	4,60	4,65	4,48	4,04	4,22
Technik rolnik	5,11	4,51	4,34	3,87	4,21
Technik hodowca koni*	5,50	4,15	3,43	3,14	4,07
Piekarz*	4,87	5,30	5,33	4,37	3,79
Ogrodnik	3,78	4,38	4,43	4,50	3,74
Technik ogrodnik*	5,21	4,58	3,97	4,49	3,57

* Wyniki należy traktować ze szczególną ostrożnością ze względu na niewielką grupę badanych kształcących się w tym zawodzie

Deklaracje uczniów potwierdzają informacje uzyskane od dyrektorów szkół i urzędników oświaty w trakcie badania fokusowego². Mówili oni o negatywnych stereotypach związanych z poszczególnymi zawodami, w tym zwłaszcza z zawodem rolnika. Zdaniem dyrektorów, młodzieży źle kojarzą się wszystkie szkoły z przymiotnikiem „rolnicza” w nazwie.

Młodzież w ankietach różnego kalibru, które szkoły i gimnazja przeprowadzają, deklaruje, że nie chce do – jak to nazywają – „rolnika”. Nikt się nie przyznaje, że pójdzie do „rolnika”, czyli szkoły rolniczej, bo to wstyd, obciach. No jak, do „rolnika” pójdziecie? A gdzie tam, taka obciachowa szkoła...

Bardzo mały jest prestiż zawodów branży rolno-spożywczej, nie mówię tu o kucharzu, bo to wyjątek. Kucharz na terenie łódzkim cieszy się bardzo dużym wzięciem, cukiernik również, natomiast piekarz już trochę mniej, już gorzej, bo to nocna praca, cukiernik stoi w tej hierarchii wyżej. Natomiast zawody związane z rolnictwem, związane z ogrodnictwem one wręcz są postonowane, mają bardzo mały prestiż i wręcz są tak troszkę wyśmiewane. Jeśli ktoś powie, że myśli o takim zawodzie, to w oczach rówieśników trochę się ośmiesza. A musimy pamiętać, że grupa społeczna dla młodzieży w tym wieku jest praktycznie najważniejszym punktem odniesienia, w związku z tym, to ich myślenie jest cały czas przefiltrowywane przez grupę i wartościowane według tego, co też grupa na ten temat sądzi. Stąd też ta jakaś bariera przed wybraniem szkoły zawodowej

² Patrz Wstęp.

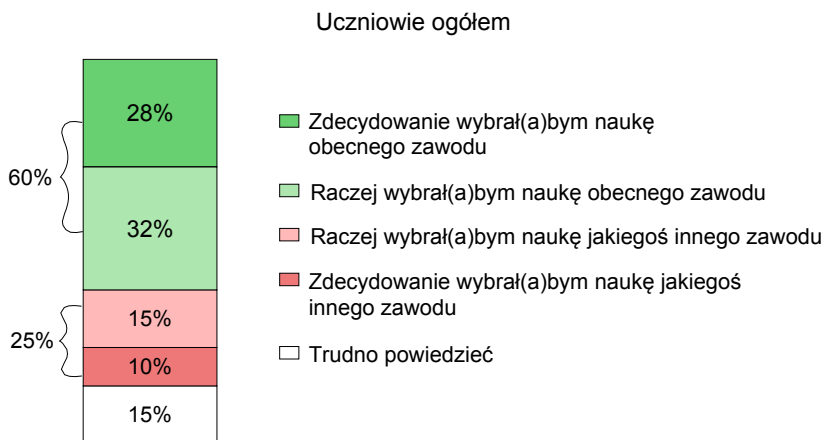
w ogóle, a szczególnie o kierunku cieszącym się właśnie małym prestiżem wśród gimnazjalistów.

Media, zważcie państwo na ilość programów telewizyjnych, z udziałem różnych aktorów, osób popularnych, którzy coś tam sobie tworzą, pichcą jakieś potrawy, danka – są piękni, kreatywni, podają nam piękne dania, a jedzenie staje się przyjemnością, czymś artystycznym nawet. A rolnik, włókiennik, ogrodnik pozbawiony jest tej fantazji, tego blichtru. Jakiego kanału by się nie włączyło tu gotują, tam gotują, tam smażą, tu urządzają wnętrza, prawda, trochę jeszcze ogrody, ale tylko projektują, a nie kopią, sadzą, orzą, tylko projektują. Bardzo potrzebujemy, wszyscy jak tu jesteśmy, wsparcia medialnego dla kształcenia zawodowego, nie tylko w przypadku kucharza.

Jakby ten wizerunek rolnika, to, co powiedzieliśmy wcześniej, troszkę się w mediach poprawił i pokazał tego nowoczesnego rolnika, że on rzeczywiście już nie tylko w tej oborze, w tych gumofilcach, z tym obornikiem i zwierzętami działa, ale że to już jest przedsiębiorca... no nie wiem – bankowiec, finansista, no bo już musi nim być...

Większość uczniów (60%) jest zadowolona z wyboru zawodu, w którym się kształci. Co czwarty (25%) uważa, że wybierając kierunek kształcenia zawodowego popełnił błąd i gdyby miał decydować jeszcze raz, wybrałby inny zawód.

Rysunek 1.11. Czy gdybyś miał(a) jeszcze raz wybierać, to czy wybrał(a)byś naukę obecnego zawodu, czy też jakiegoś innego?

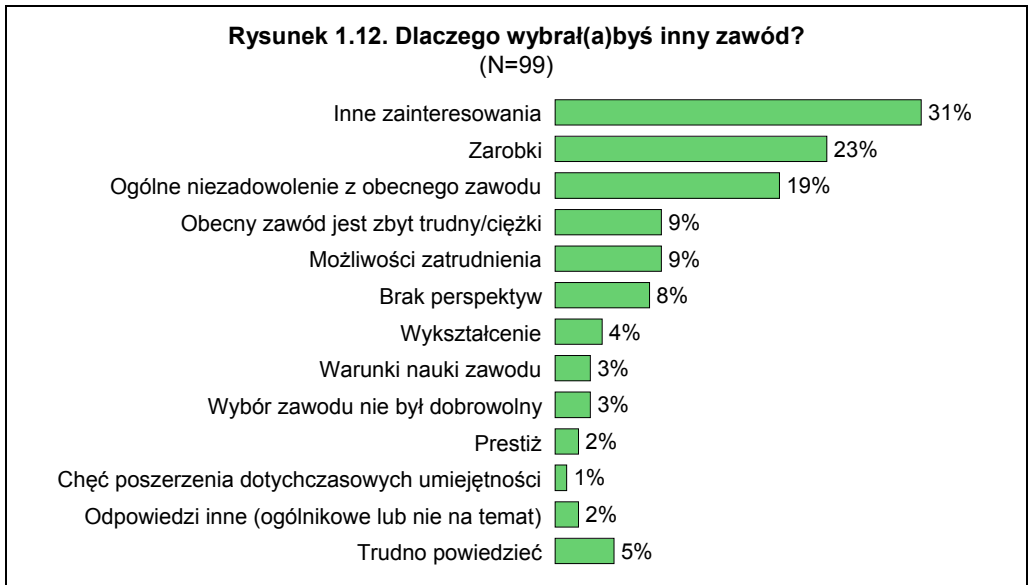


Oceny uczniów szkół zasadniczych i techników tylko nieznacznie się różnią – uczniowie techników minimalnie częściej są usatysfakcjonowani wyborem zawodu jakiego dokonali niż ich koleżanki lub koledzy, którzy trafili do zawodówek.

Tabela 1.7

Czy gdybyś miał(a) jeszcze raz wybierać, to czy wybrał(a)byś naukę obecnego zawodu, czy też jakiegoś innego?	Uczniowie			
	zasadniczych szkół zawodowych		techników	
	w procentach			
Zdecydowanie wybrał(a)byś naukę obecnego zawodu	27	58	29	62
Raczej wybrał(a)byś naukę obecnego zawodu	31		33	
Raczej wybrał(a)byś naukę jakiegoś innego zawodu	14	25	16	25
Zdecydowanie wybrał(a)byś naukę jakiegoś innego zawodu	11		9	
Trudno powiedzieć	17	17	13	13

Pytani o powody chęci zmiany wybranego zawodu, prawie co trzeci uczeń przyznaje, że wraz z upływem czasu zmieniły się jego zainteresowania (31%). Drugą przyczyną poczucia życiowej pomyłki w wyborze drogi zawodowej jest zbyt mała atrakcyjność finansowa, zbyt małe możliwości zarobkowe w wybranym zawodzie (23%). Co piąty uczeń jako powód podaje ogólne niezadowolenie ze swojej specjalności (19%). Mniej osób rozczarowanych jest tym, że wybrany zawód okazał się zbyt ciężki i trudny lub że małe jest zapotrzebowanie na specjalistów w tym zawodzie na rynku pracy (po 9%). Dla zbliżonej liczebnie grupy (8%) – chęć zmiany kierunku kształcenia i zawodu wynika z poczucia ogólnego braku perspektyw.



Odsetki nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę powodów

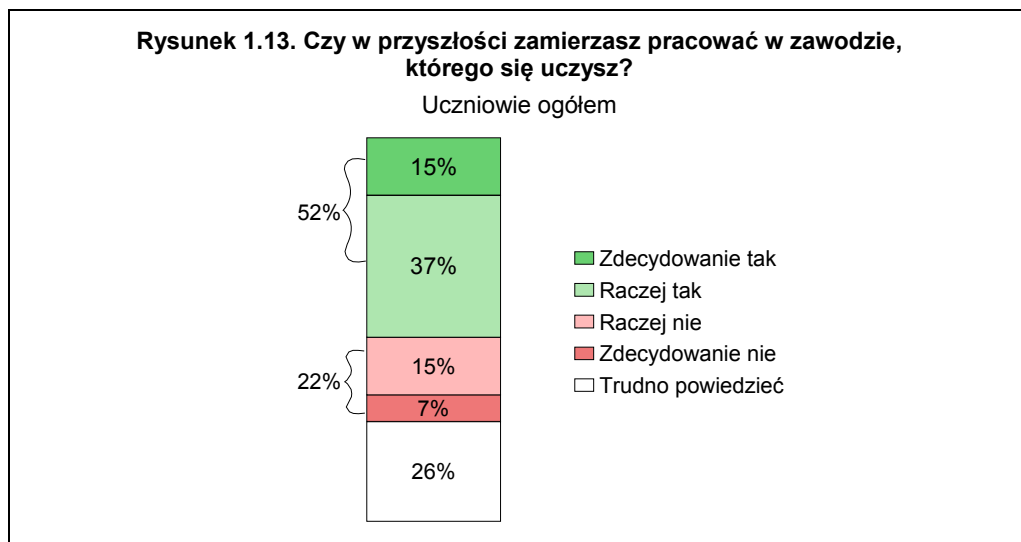
Pewna dojrzałość i świadomość tego, co chce się robić w życiu, okazuje się bardzo istotna już na etapie kończenia gimnazjum, kiedy trzeba wybrać kierunek dalszego kształcenia. Szczególny nacisk, jaki na wybór właściwej szkoły kładą nauczyciele, znajduje potwierdzenie w deklaracjach uczniów. Osoby, które kończąc

gimnazjum miały jakiś plan życiowy, wiedziały, co chcą robić w przyszłości, obecnie kończąc szkołę zawodową rzadziej mają poczucie, że dokonały niewłaściwego wyboru zawodu (20%) niż ci, których wybór był bardziej przypadkowy, mniej świadomy (35%).

Tabela 1.8

Czy kończąc gimnazjum wiedziały(a)ś czy nie wiedziały(a)ś co chcesz robić w życiu?	Czy gdybyś miał(a) jeszcze raz wybierać, to czy wybrał(a)byś naukę obecnego zawodu, czy też jakiegoś innego?		
	Wybrał(a)bym ten sam zawód	Wybrał(a)bym inny zawód	Trudno powiedzieć
	w procentach		
Mniej więcej wiedziały(a)m	67	20	13
Nie wiedziały(a)m	46	35	20
Nie pamiętam	46	25	30

Dobłą miarą dopasowania oferty szkół o profilu zawodowym do potrzeb i aspiracji młodych ludzi przy dzisiejszych warunkach rynku pracy jest to, na ile gotowi są oni podjąć pracę w wyuczonym zawodzie. Tylko nieco ponad połowa uczniów szkół kształcących w zawodach branży rolno-spożywczej deklaruje, że zamierza pracować w zawodzie, do którego aktualnie przygotowuje ich szkoła (52%). Więcej niż co piąty jest przekonany, że w przyszłości będzie zajmował się czymś innym (22%). Dla dużej części uczniów (26%) – ich przyszłość zawodowa jest wielką niewiadomą: nie wiedzą czy będą pracowali w zawodzie, w którym się kształcą, czy też w jakimś innym.



Tym, co determinuje przyszłe plany uczniów szkół zawodowych sektora rolno-spożywczego, jest stosunek do samego zawodu. Zdecydowana większość uczniów, którzy twierdzą, że źle wybrali kierunek kształcenia i chcieliby go zmienić,

nie zamierza pracować w zawodzie, któremu poświęcili kilka lat nauki (59%), zaś tylko co piąty, mimo że chętnie zmieniliby zawód, którego się obecnie uczy, sądzi, że jednak będzie go wykonywał. Wśród uczniów, którzy są zadowoleni z wyboru kierunku kształcenia, prawie trzy czwarte zamierza pracować w swoim zawodzie, a tylko 7% ma zamiar w przyszłości robić coś innego.

Tabela 1.9

Czy gdybyś miał(a) jeszcze raz wybierać, to czy wybrał(a)byś naukę obecnego zawodu, czy też jakiegoś innego?	Czy w przyszłości zamierzasz pracować w zawodzie, którego się uczysz		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
Wybrał(a)bym naukę obecnego zawodu	70	7	23
Wybrał(a)bym naukę jakiegoś innego zawodu	20	59	21
Trudno powiedzieć	27	18	55

V Cramera = 0,43

Uczniowie techników, mimo że ich wyborom szkoły towarzyszyły nieco odmienne motywacje – w tym niebagatelne znaczenie miała możliwość zrobienia matury – są nieco częściej zadowoleni z wyboru zawodu niż ich koledzy ze szkół zasadniczych. Częściej też zdobytą wiedzę zawodową i kwalifikacje zamierzają wykorzystywać w przyszłej pracy.

Tabela 1.10

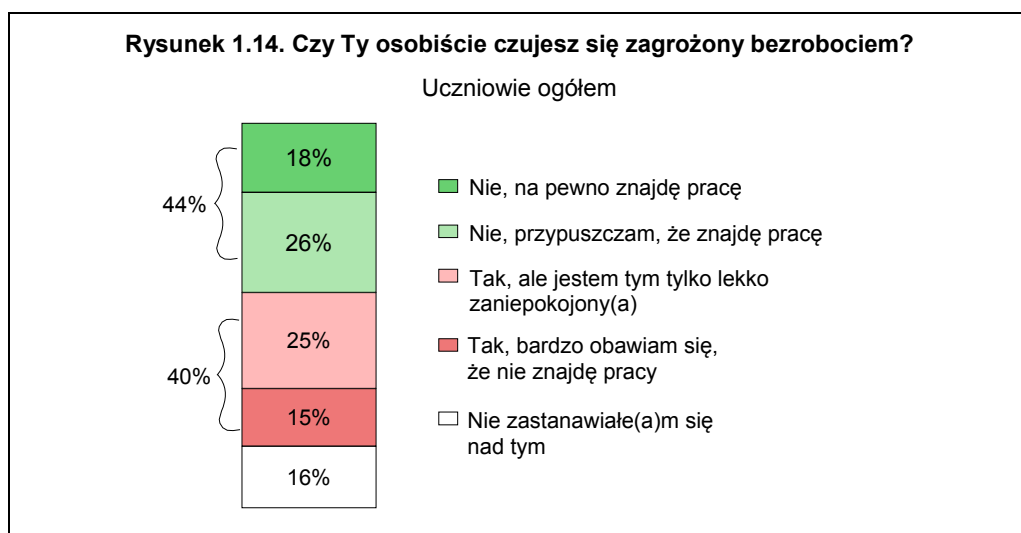
Czy gdybyś miał(a) jeszcze raz wybierać, to czy wybrał(a)byś naukę obecnego zawodu, czy też jakiegoś innego?	Uczniowie			
	zasadniczych szkół zawodowych		techników	
	w procentach			
Zdecydowanie wybrał(a)bym naukę obecnego zawodu	27	58	29	62
Raczej wybrał(a)bym naukę obecnego zawodu	31		33	
Raczej wybrał(a)bym naukę jakiegoś innego zawodu	14	25	16	25
Zdecydowanie wybrał(a)bym naukę jakiegoś innego zawodu	11		9	
Trudno powiedzieć	17	17	13	13

Tabela 1.11

Czy w przyszłości zamierzasz pracować w zawodzie, którego się uczysz?	Uczniowie			
	zasadniczych szkół zawodowych		techników	
	w procentach			
Zdecydowanie tak	14	48	15	54
Raczej tak	34		39	
Raczej nie	17	24	14	20
Zdecydowanie nie	7		6	
Trudno powiedzieć	28	28	26	26

Istotną kwestią pozostaje odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu w przypadku uczniów szkół zawodowych sektora rolno-spożywczego owe pierwotne decyzje co do wyboru zawodu falsyfikuje ich obecna wiedza o sytuacji na rynku pracy i możliwościach znalezienia zatrudnienia. Dobrym wyznacznikiem oceny szans na zatrudnienie są osobiste obawy przed bezrobociem.

Dwie piąte uczniów ostatnich klas szkół zawodowych (40%) podejrzewa, że nie znajdzie pracy. Większość (25% ogółu) jest tym jednak tylko lekko zaniepokojona, a co siódmy (15%) poważnie obawia się bezrobocia. Nieco liczniejszą grupę (44%) stanowią uczniowie, którzy sądzą, że znalezienie pracy nie będzie w ich przypadku dużym problemem.



Z przeprowadzonych analiz wynika, że obawy przed bezrobociem jedynie w ograniczonym stopniu wpływają na deklaracje uczniów dotyczące gotowości podjęcia w przyszłości pracy w zawodzie, którego się uczą (współczynnik korelacji V Cramera wynosi 0,12).

Tabela 1.12

Czy Ty osobiście czujesz się zagrożony bezrobociem?	Czy w przyszłości zamierzasz pracować w zawodzie, którego się uczysz?		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
Tak, bardzo obawiam się, że nie znajdę pracy	9	32	11
Tak, ale jestem tym tylko lekko zaniepokojony(a)	25	21	30
Nie, przypuszczam, że znajdę pracę	30	21	21
Nie, na pewno znajdę pracę	20	13	19
Nie zastanawiałe(a)m się nad tym	16	13	19

V Cramera= 0,12

1.5. Szkoła – oceny i opinie o jej prestiżu

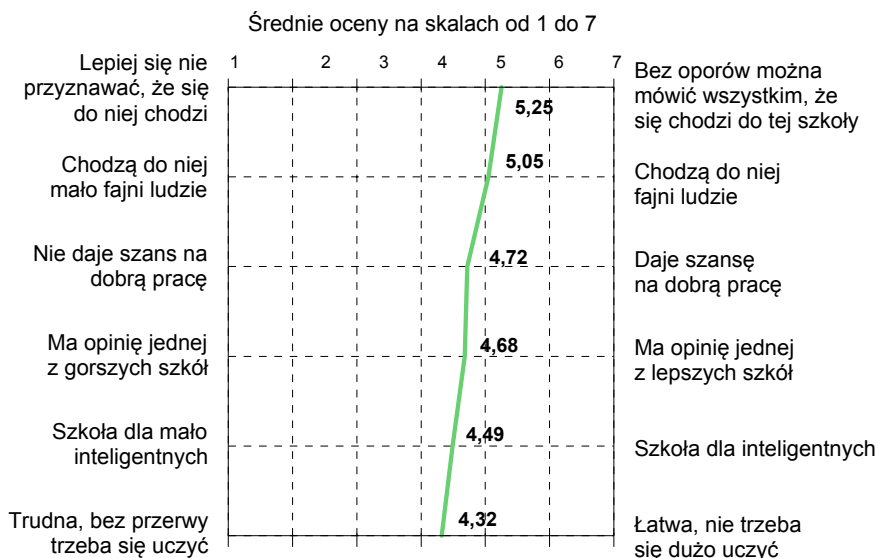
Częścią składową satysfakcji z trafnego wyboru przyszłego zawodu i drogi zawodowej jest zadowolenie ze szkoły, do której się uczęszcza. Zdecydowana większość szkół oceniana jest pozytywnie. Tylko nieliczne mają wyraźnie złą markę i są przez swoich uczniów w pewien sposób postponowane – co dziewiąty badany (11%) uważa, że w środowisku kolegów lepiej się nie przyznawać, że chodzi się właśnie do tej szkoły. Zdecydowana większość uczniów (74%) nie ma jednak poczucia, że ich szkoła jest postrzegana negatywnie i trzeba się jej wstydić. Zdaniem większości z nich do ich szkoły chodzą fajni ludzie (66%), a tylko 12% nie uznaje szkolnych kolegów za odpowiednie dla siebie towarzystwo.

Ponad połowa uczniów pozytywnie ocenia możliwości uzyskania pracy po ukończeniu szkoły (57%) i jest zdania, że ma ona dobra markę i zalicza się do lepszych w okolicy (54%). Połowa sądzi, że ich szkoła jest stosunkowo wymagająca i jest tylko dla inteligentnych uczniów (49%). Jednocześnie częściej uznają ją za łatwą (41%) niż trudną, w której trzeba się bez przerwy uczyć (27%).

Tabela 1.13

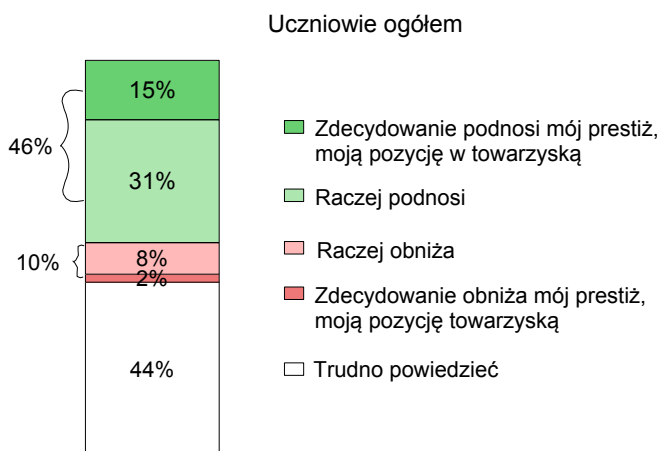
Jak postrzegana jest szkoła, do której chodzisz przez Twoje koleżanki, kolegów, znajomych spoza szkoły?	Wskazania badanych według siedmiostopniowej skali (od 1 do 7)		
	Oceny negatywne (1 do 3)	Oceny neutralne (4)	Oceny pozytywne (5 do 7)
	w procentach		
Lepiej się nie przyznawać, że się do niej chodzi(1)/Bez oporów można mówić wszystkim, że się chodzi do tej szkoły (7)	11	15	74
Chodzą do niej mało fajni ludzie (1)Chodzą do niej fajni ludzie (7)	12	22	66
Nie daje szans na dobrą pracę (1)/Daje szansę na dobrą pracę (7)	15	28	57
Ma opinię jednej z gorszych szkół (1)/Ma opinię jednej z lepszych szkół (7)	15	31	54
Szkoła dla mało inteligentnych (1)/Szkoła dla inteligentnych (7)	17	34	49
Trudna, bez przerwy trzeba się uczyć (1)/Łatwa, nie trzeba się dużo uczyć (7)	27	32	41

Rysunek 1.15. Jak postrzegana jest szkoła, do której chodzisz przez Twoje koleżanki, kolegów, znajomych spoza szkoły?



Dla wyborów życiowych młodych ludzi ogromne znaczenie ma opinia otoczenia, a zwłaszcza opinia grupy rówieśniczej. Prawie połowa badanych uczniów uznaje, że szkoła, w której się aktualnie uczą, niejako nobilituje ich towarzystwo, podnosi ich prestiż wśród kolegów (46%). Jedna dziesiąta uznaje, że szkoła obniża ich pozycję towarzyską (10%). Duży odsetek – ponad dwie piąte (44%), nie potrafi określić wizerunku swej szkoły w tych kategoriach.

Rysunek 1.16. Czy fakt, że o chodzisz właśnie do tej szkoły podnosi czy raczej obniża Twój prestiż i pozycję towarzyską wśród kolegów/koleżanek spoza szkoły?



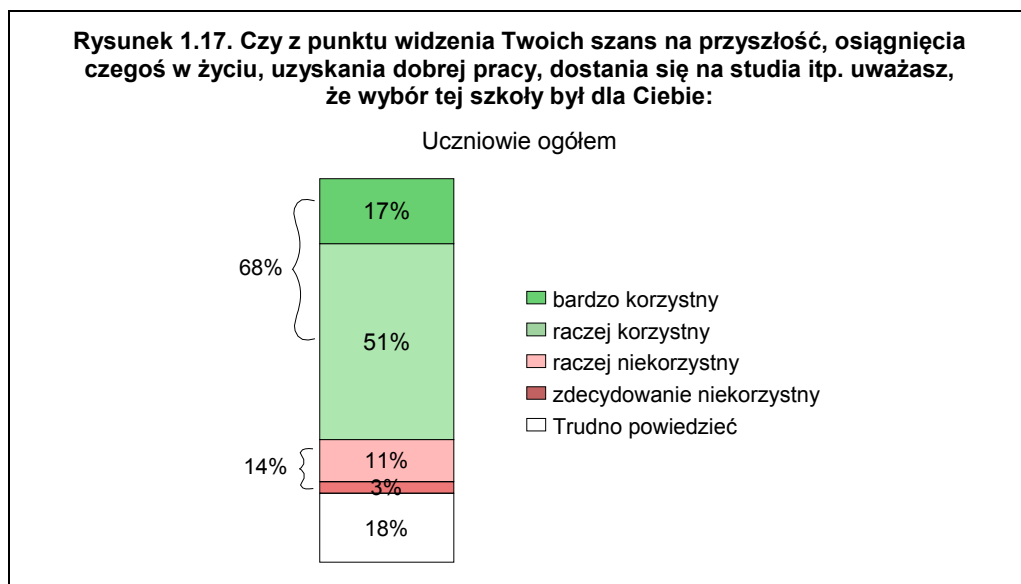
Uczniowie techników nieco lepiej oceniają pozycję swojej szkoły wśród rówieśników (49% wskazań pozytywnych) niż uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (44%).

Tabela 1.14

Czy fakt, że chodzisz właśnie do tej szkoły podnosi czy raczej obniża Twój prestiż i pozycję towarzyską wśród kolegów/koleżanek spoza szkoły?	Uczniowie			
	zasadniczych szkół zawodowych		techników	
	w procentach			
Zdecydowanie podnosi mój prestiż, moją pozycję w towarzyską	13	44	17	49
Raczej podnosi	31		32	
Raczej obniża	9	11	6	9
Zdecydowanie obniża mój prestiż, moją pozycję towarzyską	2		3	
Trudno powiedzieć	45	45	42	42

W sumie zdecydowana większość uczniów (68%) uznaje, że wybór szkoły, w której uczą się obecnie, był korzystny z punktu widzenia ich dalszego rozwoju i kariery zawodowej. Dużo mniejszy odsetek jest zdania, że ich wybór nie był dobry (14%).

Rysunek 1.17. Czy z punktu widzenia Twoich szans na przyszłość, osiągnięcia czegoś w życiu, uzyskania dobrej pracy, dostania się na studia itp. uważasz, że wybór tej szkoły był dla Ciebie:



Uczniowie techników częściej dostrzegają korzyści płynące z wyboru tej, a nie innej placówki – prawie trzy czwarte z nich (73%) uważa, że z punktu widzenia swoich szans na przyszłość, osiągnięcia czegoś w życiu, wybór szkoły był trafny. Wśród uczących się w szkołach zawodowych niespełna dwie trzecie (63%) podziela tę opinię i pozytywnie ocenia wpływ edukacji w tej, a nie innej szkole, na swoje

możliwości życiowe – dalszą edukację czy możliwość uzyskania dobrej pracy. Wybór szkoły okazał się niekorzystny dla 15% uczniów zawodówek i 12% uczących się w technikach.

Tabela 1.15

Czy z punktu widzenia Twoich szans na przyszłość, osiągnięcia czegoś w życiu, uzyskania dobrej pracy, dostania się na studia itp. uważasz, że wybór tej szkoły był dla Ciebie:	Uczniowie			
	zasadniczych szkół zawodowych		techników	
	w procentach			
– bardzo korzystny	19	63	16	73
– raczej korzystny	44		57	
– raczej niekorzystny	11	15	9	12
– zdecydowanie niekorzystny	4		3	
Trudno powiedzieć	21	21	15	15

1.6. Jakość doradztwa zawodowego a decyzje uczniów o wyborze szkoły i zawodu

Według uczestniczących w badaniach fokusowych urzędników oświaty samoświadomość uczniów co do własnych zdolności i preferencji oraz wiedza o zawodach i możliwościach zatrudnienia jest niska. Ich zdaniem uczniowie nie są przygotowani do samodzielnego podejmowania decyzji i często są one przypadkowe.

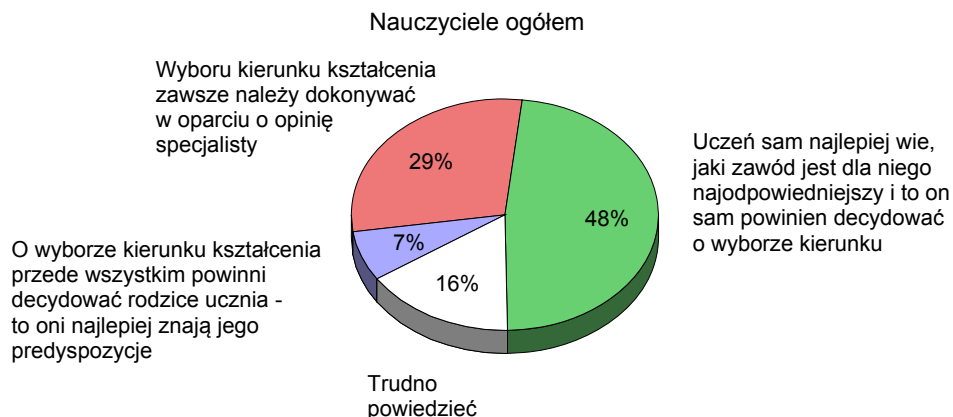
Młodzież wychodząca z gimnazjum nie ma zielonego pojęcia, do jakiej szkoły pójdzie. Zawsze w pierwszej klasie robimy ankietę, żeby się dowiedzieć, dlaczego uczeń wybrał naszą szkołę, to musimy powiedzieć, są tak różne odpowiedzi, pojedyncze osoby tylko piszą właśnie, że jest zainteresowany tym zawodem, a tak to liczy się miejsce położenia szkoły, następnie koledzy itd. Ci, którzy piszą, że są zainteresowani właśnie tym zawodem, to pojedyncze osoby. A naprawdę, to młodzież wybiera po prostu przez przypadek.

Dyrektorzy i urzędnicy oświaty podkreślają w związku z tym potrzebę zwiększenia roli doradztwa zawodowego w gimnazjach, a nawet w podstawówkach.

Głównie doradca powinien być w szkole podstawowej i gimnazjum. Obserwować talenty, ukierunkować zainteresowania. Ja mam doradcę zawodowego w projekcie (...), bo już skoro wybrałaś, to wybrałaś, ale ktoś cię przedtem ukierunkował. Wiadomo, że potem mogą zmieniać jeszcze kierunki, wiemy, w pierwszych klasach jak to jest.

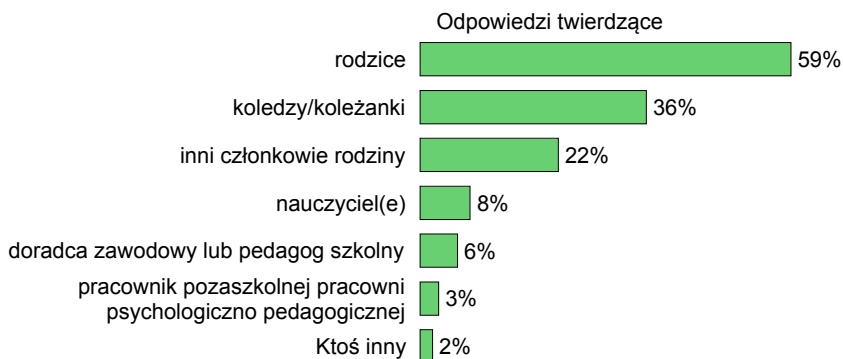
Ankietowani nauczyciele, choć w większości (48%) są zdania, że o wyborze zawodu powinni decydować sami uczniowie, to jednak stosunkowo często zadanie to cedują na specjalistę (29%). Zaledwie 7% uważa, że młodzi ludzie wyboru zawodu powinni dokonywać w oparciu o porady rodziców.

Rysunek 1.18. Które zdanie jest bliższe Pana(i) opinii?



A jak wygląda rzeczywistość od strony najbardziej zainteresowanych, czyli uczniów? W praktyce uczniowi przy wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej najczęściej doradzają rodzice (59%) lub inni członkowie rodziny (22%). Zatem, to szeroko rozumiana rodzina w największym stopniu wydaje się pomocna przy wyborze zawodu przez młodych ludzi. Relatywnie duży wpływ na nich mają także rówieśnicy – ponad jedna trzecia (36%) przyznaje, że to koleżanki lub koledzy doradzali im przy wyborze szkoły i zawodu. Na tym tle rola instytucji i ich przedstawicieli mających doradzać młodym ludziom przy wyborze kariery zawodowej wydaje się zupełnie niewielka. Tylko 8% uczniów deklaruje, że w procesie decyzyjnym, na etapie kończenia gimnazjum, korzystali z porady któregoś z nauczycieli. Zaledwie 6% konsultowało się z doradcą zawodowym czy pedagogiem szkolnym, a bardzo nielicznym (3%) podczas wybierania zawodu doradzał pracownik pozaszkolnej pracowni psychologiczno-pedagogicznej.

Rysunek 1.19. Kto Ci doradzał przy wyborze nauki zawodu, w którym się kształcisz? Czy:



Wydaje się zatem, że w wymiarze indywidualnym doradztwo zawodowe na etapie gimnazjum funkcjonuje w bardzo ograniczonym zakresie. Z osobami mogącymi służyć gimnazjalistom fachową poradą w kwestii wyboru przyszłego zawodu – z nauczycielem, doradcą zawodowym, pedagogiem szkolnym czy pracownikiem pozaszkolnej poradni psychologicznej – konsultował się co szósty uczeń kształcący się obecnie w szkole zawodowej (17%). O słabej orientacji nauczycieli i szkolnych doradców, co do tego, komu najbardziej potrzebna jest fachowa pomoc przy wyborze zawodu świadczy fakt, że równie często z porad specjalistów korzystali zarówno ci, którzy takiej pomocy najbardziej potrzebowali, a mianowicie uczniowie, którzy kończąc gimnazjum nie wiedzieli, co chcieliby w życiu robić, jak i ci, którzy mieli jakieś plany i wyobrażenie na temat swojej przyszłości.

Tabela 1.16

Korzystanie z porady doradcy zawodowego lub pedagoga szkolnego/nauczyciela w gimnazjum/pracownika międzyszkolnej poradni psychologiczno-pedagogicznej	Czy kończąc gimnazjum wiedziałe(a)ś, czy nie wiedziałe(a)ś, co chcesz robić w życiu?	
	Mniej więcej wiedziałe(a)m	Nie wiedziałe(a)m
	w procentach	
Korzystali przynajmniej z jednej z form fachowego doradztwa	11	12
Nie korzystali z żadnej formy fachowego doradztwa	89	88

Z przeprowadzonych analiz wynika też, że skierowane do gimnazjalistów doradztwo zawodowe ma nie tylko bardzo ograniczony zakres i objęta jest nim znikoma liczba uczniów, ale nawet w przypadku tak wąskiej grupy zasięgających porady nie do końca spełnia swą funkcję.

Osoby, które przy wyborze kierunku kształcenia korzystały z jakiejś formy fachowego doradztwa, częściej nawet niż ci, którzy porady nie zasiękali, wybierali szkołę zawodową dla niej samej, a ich decyzje rzadziej motywowane były chęcią nauki konkretnego zawodu. Można podejrzewać, że doradztwo sprowadzało się tu głównie do wskazania uczniowi szkoły zawodowej jako odpowiedniej dla niego, jednak bez ukierunkowania go w kwestii wyboru konkretnego zawodu.

Tabela 1.17

Czy przy wyborze szkoły ważniejsze dla Ciebie było:	Korzystanie z porady doradcy zawodowego lub pedagoga szkolnego/nauczyciela w gimnazjum/pracownika międzyszkolnej poradni psychologiczno-pedagogicznej	
	Korzystali przynajmniej z jednej z form fachowego doradztwa	Nie korzystali z żadnej formy fachowego doradztwa
	w procentach	
– że będę się uczył(a) w tym konkretnym zawodzie	49	60
– że będę się uczył(a) w tej konkretnej szkole	19	13
Trudno powiedzieć	32	28

Jednocześnie, doradztwo zawodowe ma niewielki pozytywny wpływ na odnajdywanie się uczniów w zawodzie, w którym się kształcą.

Tabela 1.18. Oceny zgodności zdobywanego zawodu z własnymi zainteresowaniami i predyspozycjami

Uczniowie deklarujący korzystanie przy wyborze szkoły z porad:	Średnie ocen według skali 1 – 7, gdzie 1 oznacza „zawód nieodpowiedni dla mnie”, a 7 – „odpowiedni dla mnie”
– fachowego doradztwa (nauczyciela, pedagoga szkolnego lub pracownika poradni psychologiczno-pedagogicznej)	5,02
– rodziców lub innych członków rodziny	4,68
– kolegów	4,53

Uczniowie, którzy przy wyborze szkoły korzystali z porad nauczyciela, doradcy zawodowego lub pedagoga w szkole lub międzyszkolnej poradni psychologiczno-pedagogicznej, nieco częściej wybrany zawód uważają za odpowiedni dla siebie niż ci, którym doradzali jedynie rodzice czy rówieśnicy. Różnice te są jednak raczej niewielkie.

To, że uczniowie korzystali z fachowego doradztwa przy wyborze kierunku kształcenia, praktycznie nie ma znaczenia dla tego, jak oceniają trafność wyboru zawodu i chęć zmiany wybranej profesji na inną. Odsetek uczniów, którzy gdyby dziś mogli wybierać zawód, chętnie zamieniliby go na inny, jest niemal identyczny wśród tych, którzy w jakimś zakresie zostali ukierunkowani przez profesjonalistów, jak i tych, którzy z takich porad nie korzystali.

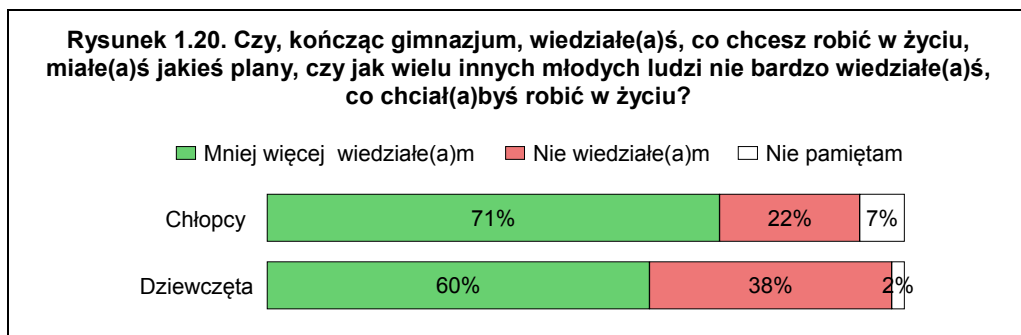
Tabela 1.19

Gdybyś mógł(a) jeszcze raz wybierać, to czy wybrał(a)byś naukę obecnego zawodu, czy też jakiegoś innego?	Korzystanie z porady doradcy zawodowego lub pedagoga szkolnego/ nauczyciela w gimnazjum/pracownika międzyszkolnej poradni psychologiczno-pedagogicznej	
	Korzystali przynajmniej z jednej z form fachowego doradztwa	Nie korzystali z żadnej formy fachowego doradztwa
	w procentach	
Wybrał(a)bym naukę obecnego zawodu	60	60
Wybrał(a)bym naukę jakiegoś innego zawodu	23	25
Trudno powiedzieć	17	15

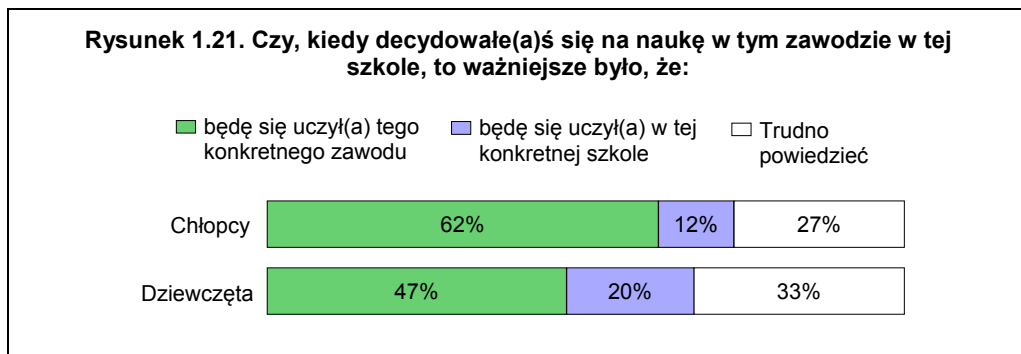
1.7. Wybór zawodu i szkoły oraz perspektywy zawodowe z punktu widzenia chłopców i dziewcząt

Wybór szkoły zawodowej w przypadku dziewcząt wydaje się mniej oczywisty niż w przypadku chłopców. Prawie dwie piąte (38%) dziewcząt uczących się obecnie w szkołach kształcących w zawodach branży rolno-spożywczej deklaruje, że na etapie kończenia gimnazjum nie miały żadnego – nawet w małym stopniu zarysowanego –

scenariusza życiowego i zupełnie nie wiedziały, co chciałyby robić w życiu. Wśród chłopców odsetek ten wynosi 22%.

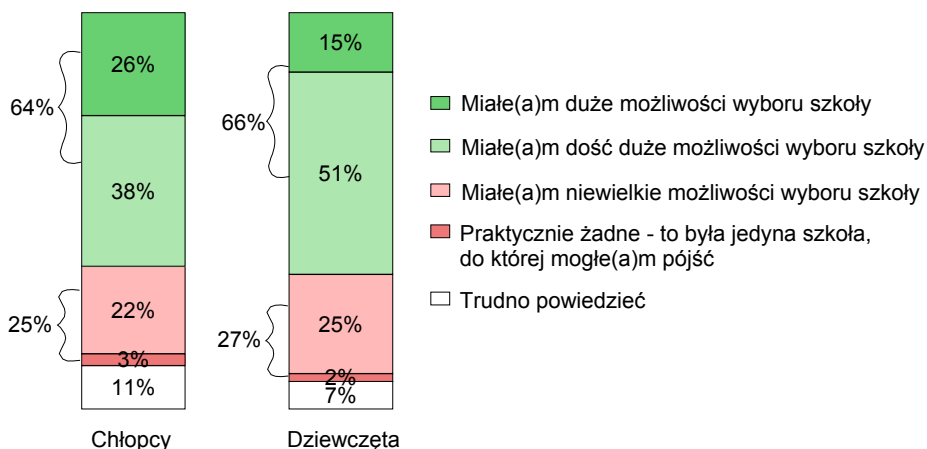


Dziewczęta znacznie rzadziej niż chłopcy wybierając szkołę, kierowały się chęcią zdobycia konkretnego zawodu. O ile prawie dwie trzecie chłopców (62%) kształcących się w szkołach zawodowych o profilu rolno-spożywczym wybrało szkołę ze względu na możliwość nauki konkretnego zawodu, o tyle wśród dziewcząt odsetek ten stanowił już tylko 47%.



Jednocześnie nic nie wskazuje na to, by w przypadku dziewcząt częściej zachodziło zjawisko swego rodzaju selekcji negatywnej. Z porównania deklaracji dziewcząt i chłopców wynika, że czynniki mogące ewentualnie ograniczać swobodę wyboru dalszej drogi kształcenia występowały podobnie często – 27% dziewcząt i 25% chłopców deklaruje, że ze względu na oceny w gimnazjum, miejsce zamieszkania czy sytuację materialną rodziny mieli mało lub praktycznie żadne możliwości wyboru szkoły ponadgimnazjalnej.

Rysunek 1.22. Czy kończąc gimnazjum, ze względu na swoją sytuację życiową – wyniki w nauce, miejsce zamieszkania, sytuację materialną itp. miałe(a)s duże czy też małe możliwości wyboru szkoły?



Decyzje o wyborze szkoły zawodowej, które wynikają nie tyle z chęci nauki określonego zawodu, ile podporządkowane są wyborowi samej placówki, w dużej mierze oznaczają po prostu wybór technikum, gdyż umożliwia ono zdawanie matury. Zasada ta w większym stopniu dotyczy dziewcząt niż chłopców. W przypadku większości dziewcząt, które przyznały, że ważniejsze było dla nich to, do jakiej szkoły będą chodzić niż to, w jakim zawodzie będą się kształcić, decyzje o wyborze szkoły były tożsame z wyborem technikum (67%). Do szkoły zasadniczej poszła jedynie co trzecia z nich (33%). Spośród chłopców deklarujących takie nastawienie tyle samo podjęło naukę w technikum, co w zasadniczych szkołach zawodowych.

Inne są też motywacje, którymi przy wyborze konkretnej placówki kierowali się chłopcy i dziewczęta. Dla dziewcząt ważna była przede wszystkim możliwość zdania matury (54% nastawionych przede wszystkim na wybór szkoły), a w drugiej kolejności – odległość szkoły od domu (30%). Mniejsze znaczenie miał przykład koleżanek (19%) i to, że szkoła daje szansę na zatrudnienie oraz przygotowuje do pracy i prowadzenia rodzinnej firmy lub gospodarstwa rolnego (po 18% wskazań).

Motywy, którymi kierowali się chłopcy, były bardziej „prozaicznej” natury – ich odpowiedzi wskazują, że w większym stopniu niż w przypadku dziewcząt ich wybory miały charakter przypadkowy, dokonywane były pod wpływem chwili czy perswazji otoczenia. Najczęściej liczyła się dla nich odległość szkoły od miejsca zamieszkania (42%), a w dalszej kolejności – możliwość zdawania matury (34%). Co trzeci wybrał szkołę, bo po prostu mu się podobała (33%). A niewiele mniejszy odsetek (28%) – dlatego że poszli do niej koledzy.

Tabela 1.20. Motywy wyboru szkoły wśród uczniów, którzy wybór konkretnej placówki przedkładali nad chęć nauki wybranego zawodu

Dlaczego zdecydowałeś(a)ś się na naukę w tej szkole?	Odpowiedzi uczniów, dla których ważniejszy był wybór szkoły	
	Chłopcy (N=36)	Dziewczęta (N=20)
	w procentach	
Możliwość zdania matury i jednocześnie zdobycia zawodu	34	54
Szkola znajduje się w pobliżu mojego miejsca zamieszkania	42	30
Kolega/koleżanka wybrał(a) tę szkołę	28	19
Ta szkoła dawała szansę zatrudnienia po jej ukończeniu	8	18
Aby mieć przygotowanie do pracy/prowadzenia należącej do rodziców/ dziadków firmy/gospodarstwa rolnego	10	18
Podobała mi się ta szkoła/zawsze chciałem(a) do niej chodzić	33	14
Obawa, że nie dostanę się do liceum ogólnokształcącego/innej szkoły ponadgimnazjalnej	8	13
Ukończenie szkoły zapewni mi w przyszłości dobre zarobki	0	11
Chęć wyjazdu z domu - szkoła znajduje się w innej miejscowości	5	9
Ukończenie tej szkoły daje możliwość rozwoju/dalszego kształcenia się	8	4
Zachęcili mnie rodzice	22	4
Doradził mi nauczyciel/wychowawca w gimnazjum	0	3
Brak możliwości kształcenia się w innym zawodzie w mojej miejscowości	6	0
Doradził mi szkolny doradca zawodowy/pedagog	2	0
Doradził mi doradca z poradni psychologiczno-pedagogicznej	2	0
Inny powód	2	0
Trudno powiedzieć, nie wiem	3	0

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę powodów

Dziewczęta deklarujące, że wybrały szkołę ze względu na chęć zdobycia konkretnego zawodu, nieco częściej decydowały się na naukę w zasadniczych szkołach zawodowych (39%) niż te, dla których ważna była przede wszystkim nauka w konkretnej szkole (33%). Jednak nawet te spośród nich, które podporządkowały wybór szkoły wyborowi przyszłego zawodu, kierowały się nieco innymi motywami niż chłopcy. Wyraźnie rzadziej niż chłopcy odwoływały się do argumentu, że zawód ten po prostu im się podobał (odpowiednio: 52% wskazań wśród dziewcząt i 60% wśród chłopców), natomiast zdecydowanie częściej brały pod uwagę sytuację na rynku pracy i możliwość zatrudnienia po ukończeniu szkoły (odpowiednio: 48% i 29% wskazań). Większą rolę niż u chłopców, odgrywała w ich decyzjach możliwość dalszego kształcenia się (odpowiednio: 34% i 12%) oraz przykład rówieśników (22% deklaracji wśród dziewcząt i 7% wśród chłopców). Trochę częściej niż chłopcy brały też pod uwagę opinię rodziców (odpowiednio: 19% i 15%).

Dla chłopców głównym motywem wyboru zawodu były osobiste preferencje: to, że dany zawód po prostu im się podobał (60%). Ważnym motywem była także

perspektywa prowadzenia lub pracy w należącym do rodziców czy dziadków gospodarstwie rolnym lub firmie (34%). Wśród dziewcząt odsetek takich wskazań wynosi tylko 11%. Stąd też, być może, mniejsza niż w przypadku dziewcząt skłonność chłopców do uwzględniania przy wyborze zawodu sytuacji na rynku pracy i szans na zatrudnienie.

Tabela 1.21. Motywy wyboru nauki zawodu w branży rolno-spożywczej wśród uczniów, dla których ważniejszy był wybór zawodu niż szkoły

Dlaczego zdecydował(a)ś się na naukę w tym zawodzie?	Odpowiedzi uczniów, dla których ważniejszy był wybór zawodu niż szkoły	
	Chłopcy (N=190)	Dziewczęta (N=47)
	w procentach	
Podobał mi się ten zawód, chciałem(a) go wykonywać	60	52
Ze względu na szanse zatrudnienia po ukończeniu szkoły, jakie daje ten zawód	29	48
Ze względu na możliwość rozwoju, dalszego kształcenia się	12	34
Kolega/koleżanka wybrał(a) ten zawód	7	22
Zachęcili mnie rodzice	15	19
Szkoła znajduje się w pobliżu mojego miejsca zamieszkania	23	17
Szkoła znajduje się w innej miejscowości – chciałem(a)m wyrwać się z domu	5	15
Ze względu na możliwość wysokich zarobków w przyszłości	11	14
Ze względu na perspektywę prowadzenia lub pracy w należącej do rodziców/dziadków firmie/gospodarstwie rolnym	34	11
Myślałem(a)m, że sobie nie poradzę w innym zawodzie	7	4
Był to najlepszy wybór ze względu na moją sytuację finansową	2	3
Inny powód	0	2
Brak możliwości kształcenia się w innym zawodzie w mojej okolicy	1	1
Doradził mi nauczyciel(e)/wychowawca w gimnazjum	0	0
Doradził mi doradca z poradni psychologiczno-pedagogicznej	1	0
Trudno powiedzieć, nie wiem	1	0

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę powodów

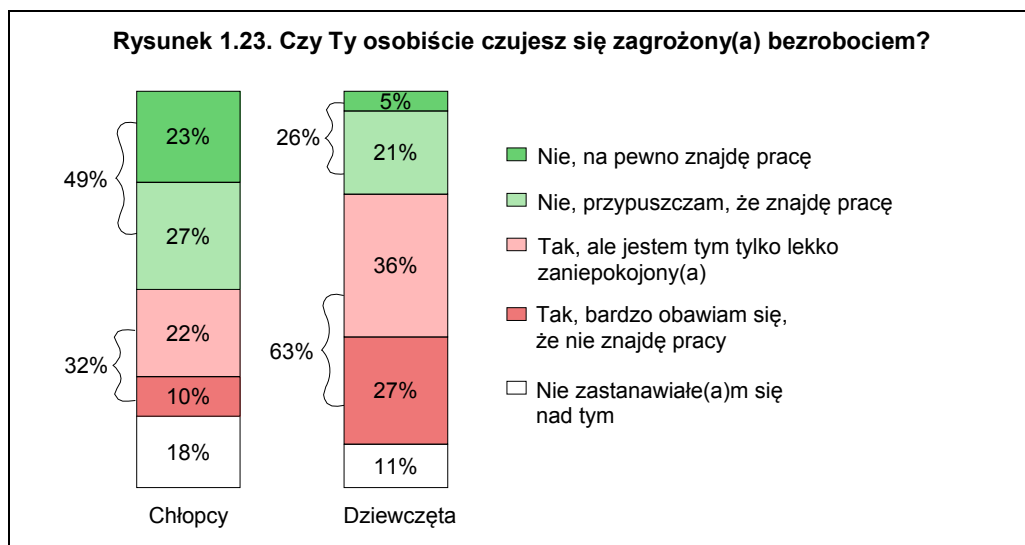
Liczebność badanej populacji i charakter doboru próby uniemożliwiają pełną analizę preferencji co do kierunków kształcenia i wyboru zawodu ze względu na płeć. Zestawienie listy zawodów, w których najczęściej kształcą się ankietowani chłopcy i dziewczęta wydaje się jednak wskazywać, że w tym sektorze kształcenia zawodowego istnieje wyraźny podział na zawody typowo „męskie” i „kobiece”.

W grupie chłopców dominują zawody rolnicze, związane z obsługą maszyn: operator pojazdów i maszyn rolniczych, technik mechanizacji rolnictwa czy technik rolnik, natomiast dziewczęta najczęściej kształcą się w zawodach związanych z przemysłem spożywczym takich jak: technik technologii żywności oraz cukiernik. Dość dużo wybrało też specjalizację technika agrobiznesu, która pozwala na pozarolniczą aktywność zawodową osobom posiadającym gospodarstwa rolne.

Tabela 1.22

Lista zawodów branży rolno spożywczej, w których najczęściej kształcą się ankietowane dziewczeta (N=100)	W procentach	N
Technik technologii żywności	26	26
Technik agrobiznesu	23	23
Cukiernik	20	19
Technik hodowca koni	14	14
Ogrodnik	10	10
Inne zawody	7	8
Lista zawodów branży rolno spożywczej, w których najczęściej kształcą się ankietowani chłopcy (N=307)		
Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych	32	98
Technik mechanizacji rolnictwa	19	57
Technik rolnik	16	51
Cukiernik	8	23
Technik agrobiznesu	7	21
Ogrodnik	5	16
Technik ogrodnik	4	13
Piekarz	4	12
Technik technologii żywności	4	11
Inne zawody	1	5

Dziewczeta wybierając kształcenie w szkołach zawodowych branży rolno-spożywczej wydają się ponosić większe ryzyko niż chłopcy, którzy, zgodnie z tradycją, częściej przejmują gospodarstwa rolne. Być może starają się one to ryzyko minimalizować, wybierając częściej niż chłopcy ścieżkę edukacji dającą możliwość zdawania matury i dalszego kształcenia, czyli naukę w technikach, zaś przy wyborze konkretnego zawodu częściej biorą pod uwagę jego opłacalność i szanse zatrudnienia. Nic w tym dziwnego, bo to dziewczeta, nie chłopcy, bardziej obawiają się bezrobocia.



Dziewczęta i chłopcy w podobnym stopniu odnajdują się w zawodach, które wybrali – zbliżone okazały się średnie ocen według skali, na której oceniali, czy zawód, w którym się kształcą, jest dla nich odpowiedni.

Tabela 1.23. Oceny zgodności zdobywanego zawodu z własnymi zainteresowaniami i predyspozycjami

Poczucie zgodności wybranego zawodu z preferencjami i dyspozycjami według skali 1–7, gdzie 1 oznacza „zawód nieodpowiedni dla mnie”, a 7 – „zawód odpowiedni dla mnie”		
	Średnia	Odchylenie standardowe
Dziewczęta	4,71	1,66
Chłopcy	4,62	1,79
Ogółem:	4,64	1,76

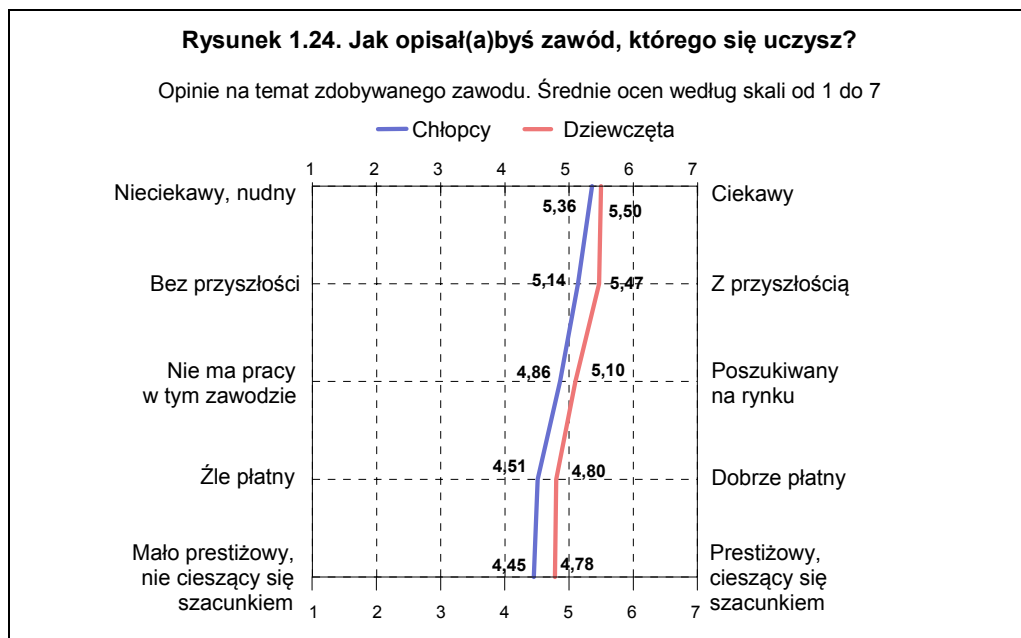
Różnice średnich nieistotne statystycznie na poziomie 0,05

Atrakcyjność zdobywanego zawodu trochę lepiej oceniają jednak dziewczęta. Średnie ocen sumarycznego indeksu atrakcyjności wybranego zawodu wyniosły tu odpowiednio: 5,11 w przypadku dziewcząt i 4,79 – według wskazań chłopców.

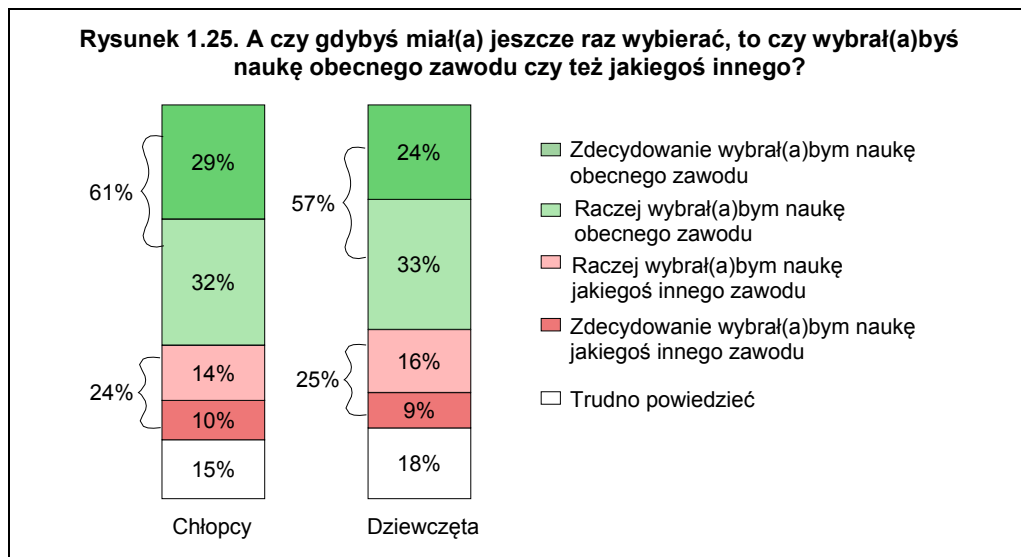
Tabela 1.24. Sumaryczny indeks atrakcyjności zdobywanego zawodu

	Średnia	Odchylenie standardowe
Dziewczęta	5,11	1,00
Chłopcy	4,79	1,18

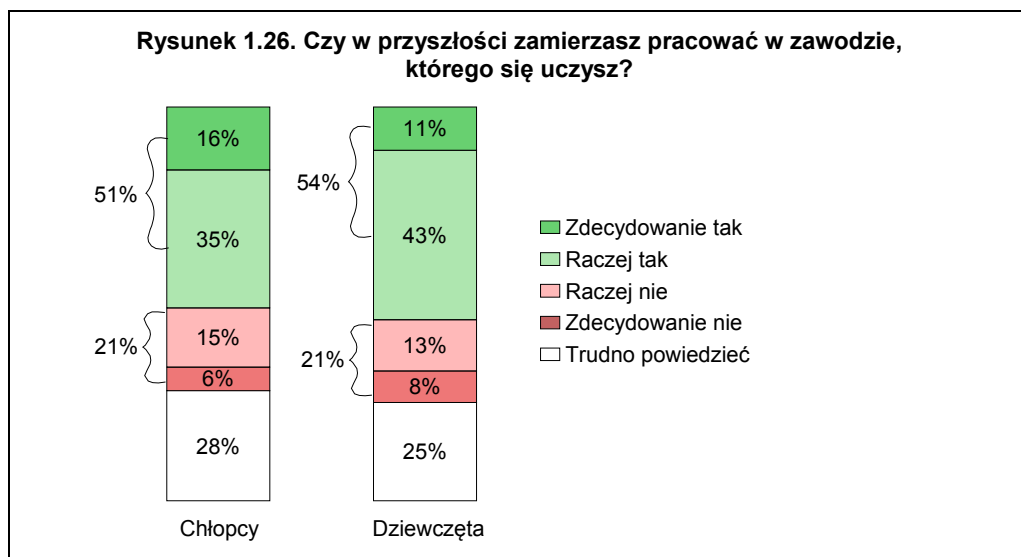
Różnice te dotyczą w największym stopniu opinii o zawodzie wybranym przez dziewczęta ze względu na perspektywę zatrudnienia, prestiż oraz opłacalność.



Mimo że dziewczęta lepiej oceniają atrakcyjność swojego zawodu, to jednak nie są bardziej zadowolone z wyboru jakiego dokonały. Prawie równie często jak chłopcy niektóre z nich wołałyby uczyć się innego zawodu – co czwarta, gdyby mogła, kształciłaby się teraz w innym kierunku.

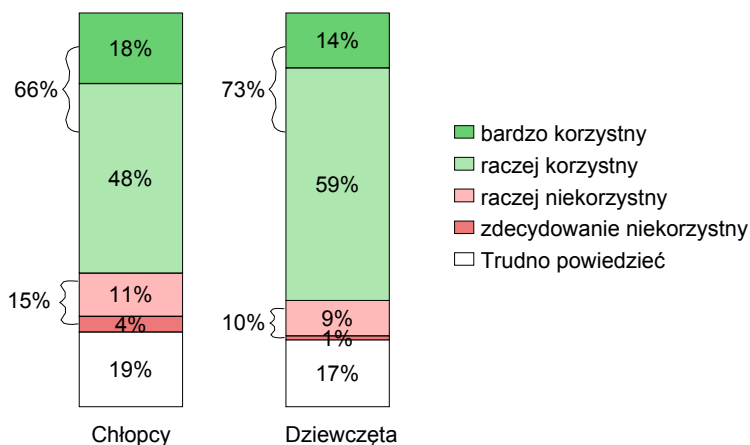


Jednocześnie dziewczęta minimalnie częściej niż ich koledzy traktują zdobywany przez siebie zawód jako ten, w którym będą w przyszłości pracować. Różnica ta może wynikać z nieco większych aspiracji życiowych dziewcząt i z tego, że częściej są one przekonane o konieczności podjęcia pracy najemnej.



Znamienne jest to, że uczniowie badanych szkół wyraźnie częściej są zadowoleni z wyboru szkoły niż z wyboru zawodu. Dotyczy to przede wszystkim dziewcząt, które znacznie częściej niż chłopcy skłonne są twierdzić, że z punktu widzenia ich szans na przyszłość, wybór szkoły był dla nich korzystny (odpowiednio: 73% i 66%). Różnice te w znacznej mierze są konsekwencją tego, że szkołą najczęściej wybieraną przez dziewczęta jest technikum – które oprócz nauki zawodu oferuje możliwość zdawania matury i dalszą edukację.

Rysunek 1.27. Czy z punktu widzenia Twoich szans na przyszłość, osiągnięcia czegoś w życiu, uzyskania dobrej pracy, dostania się na studia itp. uważasz, że wybór tej szkoły był dla Ciebie:



Różnice w poglądach na pogimnazjalną edukację zawodową między chłopcami a dziewczętami wynikają z wielu przyczyn.

W przypadku dziewcząt wybór ścieżki edukacyjnej, bardziej niż w przypadku chłopców, wydaje się podporządkowany chęci zdobycia wykształcenia, mniej zaś określonego zawodu. Dziewczęta częściej wybierają szkołę ze względu na możliwość zdawania matury i dalszą edukację, a ich decyzje kształcenia w konkretnym zawodzie w znacznej mierze wydają się pochodną wyboru szkoły o profilu zawodowym. To, że dziewczęta znacznie częściej niż chłopcy wybierają technika niż zasadnicze szkoły zawodowe, z całą pewnością nie jest wyłącznie konsekwencją tego, że akurat technika oferują poszukiwane przez nie specjalizacje. Wybór zawodu jest w najlepszym razie wypadkową ich aspiracji edukacyjnych i nadzieją na w miarę dobrą i opłacalną pracę. Te „praktyczne” względy mają dla dziewcząt większe znaczenie przy wyborze zawodu niż dla chłopców, którzy kierują się bardziej własnymi preferencjami i upodobaniem, a przy tym duża ich część nie ponosi ryzyka związanego z niewłaściwym wyborem zawodu ze względu na perspektywę pracy lub prowadzenia należącego do rodziny gospodarstwa rolnego.

W branży rolno-spożywczej utrzymuje się podział na zawody częściej wybierane przez chłopców i częściej wybierane przez dziewczęta. Potrzeby i aspiracje uczniów wydają się uwarunkowane społecznie nie tylko poprzez istniejący podział na zawody „odpowiednie” dla kobiet i mężczyzn, ale i różne dla obu płci znaczenie wykształcenia i pracy fizycznej. W motywacjach wyboru szkoły przez uczniów można znaleźć echa tradycyjnych ścieżek awansu dla dziewcząt i dla chłopców – o ile mężczyzną nobilituje dobry, opłacalny zawód, najlepiej realizowany w formie samodzielnej działalności gospodarczej, o tyle dla prestiżu kobiety ważniejsze jest posiadanie wykształcenia i praca o charakterze umysłowym. W tym względzie szkoły wydają się hołdować zasadzie pozyskiwania uczniów za pomocą dostarczania im tego, czego oczekują oni sami i ich rodzice.

Dziewczęta i chłopcy w podobnym stopniu odnajdują się w zawodach, które wybrali. Choć dziewczęta nieco lepiej niż chłopcy oceniają atrakcyjność zawodu mierzoną zapotrzebowaniem na rynku, opłacalnością, prestiżem czy charakterem samej pracy, to nie znaczy, że są bardziej usatysfakcjonowane swoim wyborem. Znacznie częściej niż ich koledzy są jednak zadowolone z samej szkoły co, jak można sądzić, wynika przede wszystkim z faktu, że technika, do których najczęściej uczęszczają dziewczęta, obok kwalifikacji zawodowych dają im możliwość zdawania matury i kontynuowania edukacji na wyższych uczelniach.

1.8. Podsumowanie

Według urzędników oświaty opinie o szkolnictwie zawodowym w branży rolno-spożywczej obciążone są negatywnymi stereotypami. Ich zdaniem, szkoły tego typu uważa się za mało prestiżowe, przeznaczone dla słabszych uczniów, którzy nie mają szans na edukację w „lepszych” szkołach.

Z perspektywy uczniów szkoły zawodowe branży rolno-spożywczej są jednak szkołami pozytywnego wyboru. Przy wyborze szkoły dominującym nastawieniem jest chęć zdobycia konkretnego zawodu, a podejmowane decyzje dotyczące dalszej ścieżki kształcenia nie są przypadkowe czy nieprzemysłane. Większość uczniów twierdzi, że na etapie kończenia gimnazjum przynajmniej do pewnego stopnia wiedzieli, co chcą robić w życiu. Większość deklaruje także, że mieli swobodę wyboru dalszej ścieżki kształcenia – ich możliwości wyboru szkoły nie były ograniczone ze względu na sytuację życiową czy dotychczasowe postępy w nauce.

Uczniowie – inaczej niż oceniają to nauczyciele, którzy rzadko dostrzegają merytoryczne motywacje w decyzjach edukacyjnych uczniów – przy wyborze zawodu kierują się przede wszystkim swoimi zainteresowaniami i upodobaniami. Do istotnych czynników branych pod uwagę przez przyszłych adeptów, należą także: pozytywnie szacowane rynkowe zapotrzebowanie na dany zawód oraz perspektywa pracy lub przejścia firmy czy gospodarstwa rolnego prowadzonego przez kogoś z rodziny, i w dalszej kolejności – bliskość szkoły kształcącej w danym zawodzie względem miejsca zamieszkania. Mniejsze znaczenie przy wyborze kierunku kształcenia mają:

zachęta ze strony rodziców, możliwości dalszego kształcenia i rozwoju, poziom przyszłych zarobków oraz względy „towarzyskie” – wybór tego zawodu przez bliskiego kolegę lub koleżankę.

Jeśli chodzi o atrakcyjność kierunków rolno-spożywczych, ich największą zaletą, zdaniem uczniów, jest to, że są one ciekawe i mają przed sobą przyszłość. Relatywnie słabiej oceniana jest ich atrakcyjność z punktu widzenia popytu, czyli zapotrzebowania na rynku pracy, choć i tak ponad połowa badanych uważa, że ich przyszły zawód zalicza się do poszukiwanych. Słabą stroną kierunków rolno-spożywczych jest natomiast niska atrakcyjność finansowa zawodów w tej branży, a przede wszystkim ich niski prestiż społeczny.

Większość uczniów jest zadowolona z wyboru zawodu, w którym się kształci, co czwarty uważa, że wybierając kierunek kształcenia zawodowego popełnił błąd. Według deklaracji uczniów głównymi przyczynami tych niewłaściwych decyzji w ich przypadku były nieumiejętność trafnego określenia własnych preferencji na etapie wyboru szkoły lub zmiana zainteresowań w trakcie nauki. Kolejnym powodem chęci zmiany w wyborze drogi zawodowej jest zbyt późno zdobyta wiedza na temat niskiej atrakcyjności finansowej wybranej profesji.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że największe znaczenie dla poczucia odnajdywania się w zawodzie ma to, czy jest on interesujący i czy oceniany jest jako zawód z przyszłością. Mniejsze znaczenie dla poczucia satysfakcji z dokonanego wyboru ma sytuacja na rynku pracy i możliwość zatrudnienia. Najmniej dla przyszłych adeptów liczą się opłacalność zawodu i jego prestiż – a więc te aspekty, które najslabiej wypadają w dokonywanej przez uczniów ocenie własnych profesji. Można się zatem zastanawiać, na ile taki układ odpowiedzi jest wynikiem rzeczywistych ocen, a na ile może być swego rodzaju racjonalizacją.

Postępujące zmiany sytuacji na rynku pracy powodują, że tradycyjny kształt szkolnictwa zawodowego wydaje się anachroniczny i nie przystający do rzeczywistości. Szkoły zawodowe przystosowane są do rynku pracy sprzed wielu lat. Dostrzega to młodzież, dostrzegają i urzędnicy oświaty, jednakże inaczej tę sytuację diagnozują i inaczej stawiają akcenty. Dyrektorzy szkół często wychodzą z założenia, że wystarczą działania marketingowe, reklama, wsparcie mediów, ewentualnie unowocześnienie nazewnictwa i tytułatury, by szkoły zawodowe mogły dalej funkcjonować w obecnym kształcie i cieszyć się wzięciem wśród uczniów. Opinie i oceny uczniów przemawiają raczej za tym, by szkolnictwo zawodowe było przede wszystkim bardziej zróżnicowane i otwarte. Z jednej strony powinno oferować wykształcenie na poziomie średnim (matura) i, dając konkretne umiejętności i zawód, umożliwiać jednocześnie dalszą edukację. Z drugiej strony – dla zainteresowanych wczesną samodzielnością, pracą zawodową lub działalnością gospodarczą – powinno oferować krótki (najlepiej trzyletni, jak w liceach) kurs zdobywania konkretnych umiejętności, bez obrastających je zwykle części ogólnych. W tym przypadku konieczny byłby bardzo bliski kontakt z praktyką.

Zmiany, jakie powinny nastąpić w szkolnictwie zawodowym, polegać by musiały nie na zmianie „opakowania”, ale treści. Inna dziś sytuacja na rynku pracy powoduje, że tradycyjnie rozumiany „zawód”, czyli zespół nabywanych w szkole umiejętności, które się potem wykonuje przez resztę życia, należy już raczej do przeszłości. Współcześnie pracodawcy częściej oferują pracę na jakiś czas, a zatrudnienie wiąże się z jakimiś konkretnymi zadaniami, projektami, usługami, i nawet w „produkcji” rzadko kto obiecuje, że będzie to praca „na całe życie”. Zatem bycie pracownikiem najemnym wymagać będzie nie tylko posiadania umiejętności robienia czegoś konkretnego, ale także umiejętności przystosowania się, przyuczenia do zmieniających się warunków i wymagań. Tym bardziej praca na własny rachunek, nawet praca rolnika, wymaga umiejętności przewidywania i przystosowywania do zmieniającego się rynku.

Konieczne wydaje się także zapewnienie większej elastyczności systemu, tak by ewentualne nietrafione wybory w pierwszych latach edukacji dały się jeszcze w miarę bezboleśnie zmienić. Bardziej niż obecnie pomocny w tym procesie powinien być system doradztwa zawodowego, do którego trafia niewiele osób spośród tych, które czują się zagubione i po skończeniu gimnazjum nie wiedzą, co robić dalej. Problemem jest, jak się wydaje, dotarcie do tych uczniów w taki sposób, aby im samym „chciało się chcieć” czegoś dowiedzieć o zawodach, które wchodzi w grę w przypadku ich konkretnych zdolności i predyspozycji.

Negatywny stereotyp szkoły zawodowej (w tym przede wszystkim zasadniczej zawodowej) jako mniej prestiżowej niż liceum ogólnokształcące – o czym mówili dyrektorzy szkół – wydaje się ciążyć przede wszystkim na wyborach dalszej drogi kształcenia dziewcząt. W ich przypadku nadal wydaje się tu obowiązywać myślenie wywodzące się z tradycyjnego podziału ról na wsi, według którego chłopcy dziedziczą gospodarstwo, przeznaczeniem dziewcząt natomiast jest przede wszystkim zdobycie wykształcenia (najlepiej średniego), które wciąż wydaje się utożsamiane z awansem społecznym. Stąd przy wyborze dalszego kształcenia częstsza wśród dziewcząt skłonność do wyboru takiej szkoły, która daje możliwość zrobienia matury i nie zamyka drogi do dalszej edukacji. Aby szkolnictwo zawodowe w przypadku dziewcząt mogło efektywnie pełnić swą podstawową rolę – przygotowania wykwalifikowanego uczestnika rynku pracy – wymaga zmiany istniejących stereotypów i tradycyjnego sposobu myślenia.

Rozdział 2

Portret nauczycieli szkół zawodowych przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim

2.1. Charakterystyka społeczno-demograficzna

Wśród ogółu kadry nauczycielskiej szkół objętych badaniem¹ dominują kobiety (74%). Proporcje płci wyglądają nieco inaczej, jeśli weźmiemy pod uwagę wykładane przedmioty: sfeminizowane jest nauczanie przedmiotów ogólnokształcących (93% nauczycieli to kobiety), natomiast w grupie uczących przedmiotów zawodowych (teoretycznych i praktycznej nauki zawodu, traktowanych łącznie) przeważają mężczyźni (60%).

Średnia wieku nauczycieli objętych badaniem to 44 lata. Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących są średnio nieco młodsi niż uczący teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu (łącznie). Średni wiek nauczyciela przedmiotów ogólnokształcących to 45 lat, ale jedynie 19% spośród nich ma więcej niż 50 lat. Nauczyciel uczący zawodu (przedmiotów teoretycznych i praktycznych łącznie) ma przeciętnie 47 lat, lecz blisko dwie piąte spośród nich (37%) to osoby powyżej 50 roku życia.

Wykładany przedmiot jest czynnikiem różnicującym strukturę wykształcenia nauczycieli. Ogólnie rzecz biorąc, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących prezentują nieco wyższy poziom wykształcenia niż uczący przedmiotów zawodowych bądź praktycznej nauki zawodu. **Zdecydowana większość z nich (96%) legitymuje się dyplomem studiów magisterskich, przede wszystkim pedagogicznych (85%). Wśród nauczycieli teorii i praktyki zawodu wyższe wykształcenie magisterskie ma 80% badanych** (studia pedagogiczne 17%, inne niż pedagogiczne 63%). Relatywnie liczną grupę wśród uczących teorii i praktyki zawodu stanowią absolwenci wyższych szkół zawodowych (18%).

Nauczyciele – kobiety prezentują nieco wyższy poziom wykształcenia niż uczący w szkołach mężczyźni: dyplomem magistra legitymuje się 93% nauczycielek i 82% nauczycieli.

¹ W rozdziale wykorzystano dane pochodzące z badań ilościowych przeprowadzonych wśród uczniów oraz nauczycieli, a także materiał z dwóch zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z udziałem dyrektorów szkół i urzędników oświaty oraz dodatkowe informacje o szkołach zebrane w badaniu ankietowym (więcej na temat badań patrz: Wstęp, s. 8).

2.2. Zatrudnienie

Nauczyciele nie należą do grup zawodowych o dużej mobilności. W badanej zbiorowości średni czas pracy w zawodzie to 17 lat, a średni czas zatrudnienia w obecnym miejscu to 15 lat. Oznacza to, że znaczna część objętych badaniem nauczycieli całe swoje zawodowe życie spędziła w jednej szkole.

Najdłuższy przeciętny staż – zarówno w zawodzie nauczyciela, jak i w miejscu, w którym obecnie pracują – mają nauczyciele uczący jednocześnie teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu (odpowiednio 18 i 16 lat).

Większość nauczycieli w badanych przez nas szkołach ma status nauczyciela dyplomowanego. Dotyczy to jednak przede wszystkim nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących; w grupie uczących zawodu (przedmiotów teoretycznych i praktycznych) stosunkowo dużo jest nauczycieli kontraktowych.

Tabela 2.1

Jaki jest Pana(i) obecny status w tej szkole?	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Nauczyciele przedmiotów zawodowych teoretycznych i praktycznych
	w procentach	
Stażysta	0	0
Nauczyciel kontraktowy	7	23
Nauczyciel mianowany	28	25
Nauczyciel dyplomowany	65	52
Inny	0	0

Formę i zakres zatrudnienia różnicuje również rodzaj wykładanego przedmiotu. W przypadku nauczycieli przedmiotów zawodowych (teoretycznych i praktycznych) o wiele częściej mamy do czynienia z etatem ponadwymiarowym, co świadczy o problemach szkół z pozyskaniem nauczycieli zawodu.

Tabela 2.2

Jaka jest forma i zakres Pana(i) zatrudnienia w tej szkole?	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Nauczyciele przedmiotów zawodowych teoretycznych i praktycznych
	w procentach	
Etat – przekraczający pełen wymiar	45	59
Etat – w pełnym wymiarze	44	35
Etat – mniej niż pełen wymiar	11	5
Umowa zlecenie/dzielo	0	1

Relatywnie częstym zjawiskiem w badanej zbiorowości jest wieloletowość: wśród ogółu nauczycieli objętych badaniem blisko co piąty (18%) pracuje jednocześnie w innej szkole, a prawie co dziesiąty (9%) poza szkolnictwem. Wieloletowość związana jest także z wykładanym przedmiotem i typem szkoły.

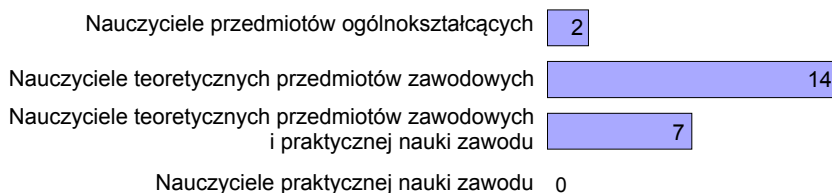
Tabela 2.3

Odsetki deklarujących jednocześnie posiadanie innego miejsca pracy w szkolnictwie , według typów nauczycieli	
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	21
Nauczyciele przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu	13
<hr/>	
Nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych	15
Nauczyciele techników	21
Odsetki deklarujących jednocześnie posiadanie innego miejsca pracy poza szkolnictwem , według typów nauczycieli	
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	4
Nauczyciele przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu	17
<hr/>	
Nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych	6
Nauczyciele techników	10

W przypadku nauczycieli zawodu deklaracja posiadania zatrudnienia poza szkolnictwem może oznaczać, że **dla tych osób szkoła jest pracą dodatkową, a nie główną**. Na taką interpretację wskazują wypowiedzi dyrektorów szkół na temat problemów związanych z pozyskiwaniem nauczycieli zawodu (więcej na ten temat w dalszej części raportu).

Przejawem tych problemów jest również fakt, że relatywnie duży odsetek nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu (traktowanych łącznie) to emeryci. O ile spośród nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących zatrudnionych w szkołach objętych badaniem tylko 2% pobiera jednocześnie świadczenia emerytalne, o tyle w grupie uczących zawodu w takiej sytuacji jest niemal co czternasty nauczyciel (7%). Najwyższy odsetek emerytów jest wśród nauczycieli uczących wyłącznie teoretycznych przedmiotów zawodowych – aż 14% spośród nich to emeryci.

Rysunek 2.1. Odsetki nauczycieli pracujących w szkole i pobierających jednocześnie świadczenia emerytalne



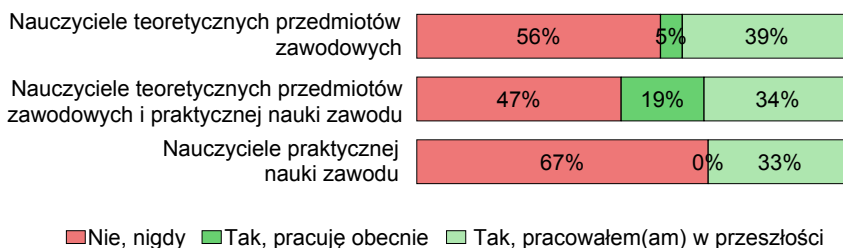
2.3. Doświadczenie zawodowe nauczycieli uczących zawodu

W szkołach objętych badaniem większość nauczycieli uczących zawodu nie ma żadnych własnych doświadczeń zawodowych w branży przetwórstwa rolno-spożywczego, na potrzeby której kształci obecnie młodzież. Łączenie pracy w szkole

z pracą w branży przetwórstwa rolno-spożywczego poza szkolnictwem deklarują częściej nauczyciele uczący jednocześnie teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej strony zawodu.

Rysunek 2.2. Czy kiedykolwiek pracował(a) Pan(i) poza szkolnictwem w branży przetwórstwa rolno-spożywczego, na potrzeby której kształci Pan(i) obecnie młodzież?

Nauczyciele przedmiotów zawodowych (N=54)



Typ szkoły w niewielkim stopniu różnicuje poziom deklaracji w zakresie doświadczeń zawodowych wśród nauczycieli zawodu: w zasadniczych szkołach zawodowych brak doświadczeń deklaruje blisko połowa nauczycieli (49%), natomiast w technikach – nieco więcej niż połowa (56%).

Brak kontaktu nauczycieli z branżą, na potrzeby której kształcą młodzież, wydaje się istotnym problemem szkolnictwa zawodowego. Tym bardziej, że nawet doświadczenie tych nauczycieli, którzy pracowali w branży w przeszłości wydaje się w większości przypadków zdezaktualizowane – ponad połowa (52%) z nich zakończyła pracę zawodową poza szkolnictwem co najmniej 20 lat temu, a doświadczenia zawodowe kolejnych 22% pochodzą sprzed 10–15 lat.

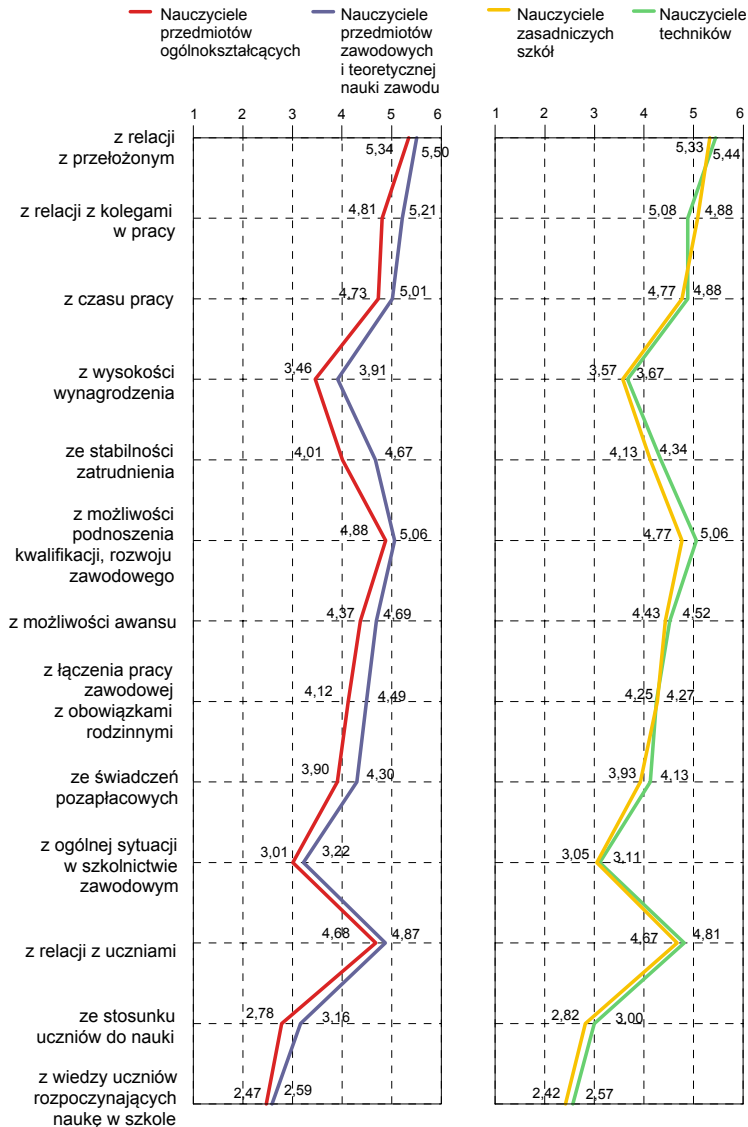
Zakres doświadczeń zawodowych, posiadanych przez nauczycieli zawodu, mierzony liczbą lat przepracowanych w branży rolno-spożywczej poza szkolnictwem, również nie wydaje się imponujący. Blisko połowa (48%) spośród nauczycieli zawodu deklarujących doświadczenie w branży (traktowanych łącznie: ci, którzy pracowali w przeszłości oraz ci, którzy obecnie łączą pracę w szkole z pracą w branży poza szkolnictwem) przepracowała w sumie poza szkolnictwem w branży rolno-spożywczej nie więcej niż 5 lat.

Reasumując – w szkolnictwie zawodowym branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim mamy do czynienia z deficytem kadry nauczycielskiej uczącej zawodu, przy czym, co najmniej równie istotne jak deficyt nauczycieli, jest ich oderwanie od praktyki zawodowej. Nieco upraszczając można stwierdzić, że **w znacznej części przypadków młodzież przygotowywana jest do wykonywania zawodu przez nauczycieli (często emerytów), nie znających w ogóle realiów pracy w tym zawodzie.**

2.4. Satysfakcja z pracy

Rysunek 2.3. W jakim stopniu jest Pan(i) zadowolony(a) bądź niezadowolony(a):

Średnie oceny na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza „zupełnie niezadowolony(a), a 6 – „bardzo zadowolony(a)”



Dokonane przez nauczycieli oceny różnych aspektów ich pracy pozwalają sądzić, że praca w szkole jest – ogólnie rzecz biorąc – zajęciem satysfakcjonującym, zwłaszcza w kontekście kontaktów interpersonalnych, organizacji pracy, bezpieczeństwa zatrudnienia i ścieżek rozwoju zawodowego. Wyjątek stanowi, co nie jest

zaskakujące, strona finansowa, choć nawet w tym przypadku średnia ocena wskazuje na relatywnie wysoki poziom satysfakcji, oscylujący wokół wartości środkowej (którą na skali 1 – 6 stanowi wartość 3,50). Niezadowolenie nauczycieli dotyczy przede wszystkim wiedzy uczniów rozpoczynających naukę w szkole i ich stosunku do nauki. **W opinii dyrektorów, ogólny poziom intelektualny uczniów w szkołach zawodowych (zwłaszcza zasadniczych) jest niski**, a to generuje brak chęci do nauki i poszerzania horyzontów.

... biorąc w tej chwili młodzież, jaka przychodzi do zasadniczej, ich mentalność, ich możliwości umysłowe ...

– Niskie?

Bardzo, bardzo. (...)

Zdarza się, że uczeń nie potrafi czytać (...)

Po sylabach.

Deklaracje badanych nie potwierdzają obiegowej tezy, że ze względu na swoją specyfikę zawód nauczyciela jest szczególnie „wygodny” dla kobiet: we wszystkich uwzględnionych w badaniu wymiarach oceny nauczycielek są (średnio) niższe niż oceny nauczycieli – mężczyzn. Największe różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami w deklarowanym poziomie satysfakcji dotyczą relacji ze współpracownikami (odpowiednio 4,76 i 5,50), stabilności zatrudnienia (4,05 i 4,82) i ogólnej sytuacji w szkolnictwie zawodowym (2,94 i 3,50).

2.5. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Uczestniczący w badaniu nauczyciele wysoko oceniają swoje kwalifikacje zawodowe. Używając sześciostopniowej skali, na której 1 oznacza „bardzo niskie kwalifikacje”, a 6 – „bardzo wysokie kwalifikacje”, blisko połowa nauczycieli (47%) przyznała sobie ocenę 5, a niemal co trzeci (31%) – ocenę 6. Nieco wyżej ocenili swoje kwalifikacje nauczyciele zawodu niż uczący przedmiotów ogólnokształcących (odpowiednio 4,96 i 4,89). Jeszcze bardziej znaczącą różnicę w samoocenie notujemy porównując nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych i techników: odpowiednio 5,13 i 4,76.

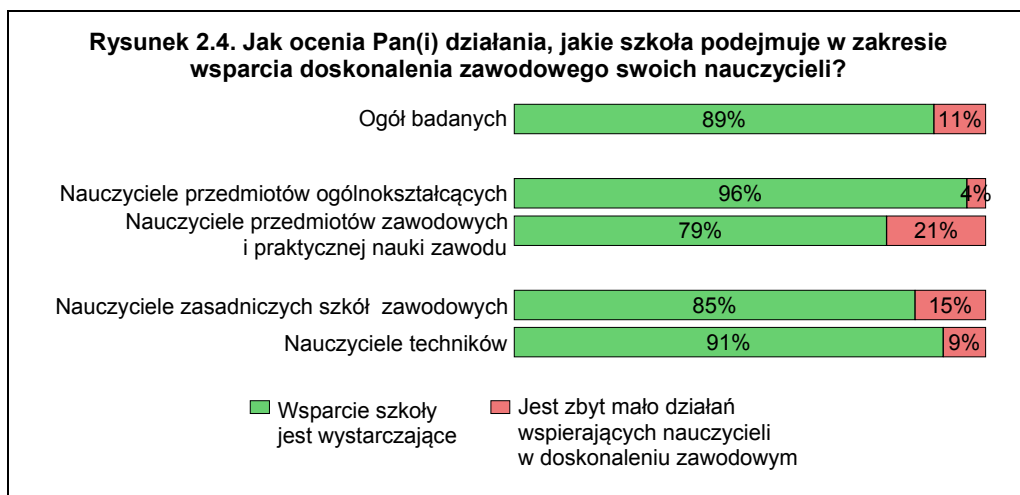
Deklaracje nauczycieli wskazują, że wsparcie doskonalenia zawodowego przez szkołę ma charakter powszechny. Dotyczy jednak przede wszystkim takich form pomocy, które nie wymagają od szkoły znaczącego zaangażowania finansowego i nie dezorganizują pracy placówki w przypadku nieobecności nauczyciela.

Z deklaracji nauczycieli wynika, że zakres działań wspierających jest podobny w zasadniczych szkołach zawodowych i technikach, choć dyrektorzy tych ostatnich w nieco większym stopniu skłonni są w pełni finansować szkolenia czy kursy, częściej też udostępniają nauczycielom sprzęt szkolny, by mogli podnosić swoje kwalifikacje zawodowe.

Tabela 2.4

Działania wspierające doskonalenie zawodowe oferowane nauczycielom przez szkołę:	Nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych	Nauczyciele techników
	w procentach	
– organizowanie szkoleń/kursów wewnętrznych	99	98
– wyszukiwanie ofert kursów/szkoleń i przedstawianie ich nauczycielom	92	89
– częściowe finansowanie szkoleń/kursów	93	96
– zbieranie i udostępnianie materiałów dydaktycznych, szkoleniowych	87	94
– udostępnianie sprzętu placówki do podnoszenia kwalifikacji zawodowych nauczycieli	86	97
– wystawianie skierowań na szkolenia/kursy, o ile są wymagane	88	95
– organizowanie szkoleń/kursów dla nauczycieli na zewnątrz	59	65
– udzielanie urlopów szkoleniowych	52	56
– całkowite finansowanie szkoleń/kursów	32	43
Inne	2	7

Wśród ogółu nauczycieli dominuje opinia, że działania, jakie szkoła podejmuje dla wsparcia ich doskonalenia zawodowego, są wystarczające.



Poziom zadowolenia nauczycieli w tym zakresie znacząco różni się w zależności od typu szkoły i przedmiotu nauczania. Nieusatysfakcjonowany wsparciem szkoły jest co piąty nauczyciel zawodu (łącznie przedmiotów teoretycznych i strony praktycznej). Biorąc pod uwagę typ szkoły – wsparcie szkoły lepiej oceniają nauczyciele techników niż szkół zasadniczych.

W ciągu ostatnich dwóch lat nauczyciele korzystali przede wszystkim z tradycyjnych form doskonalenia zawodowego: szkoleń rad pedagogicznych, konferencji, warsztatów metodycznych i kursów.

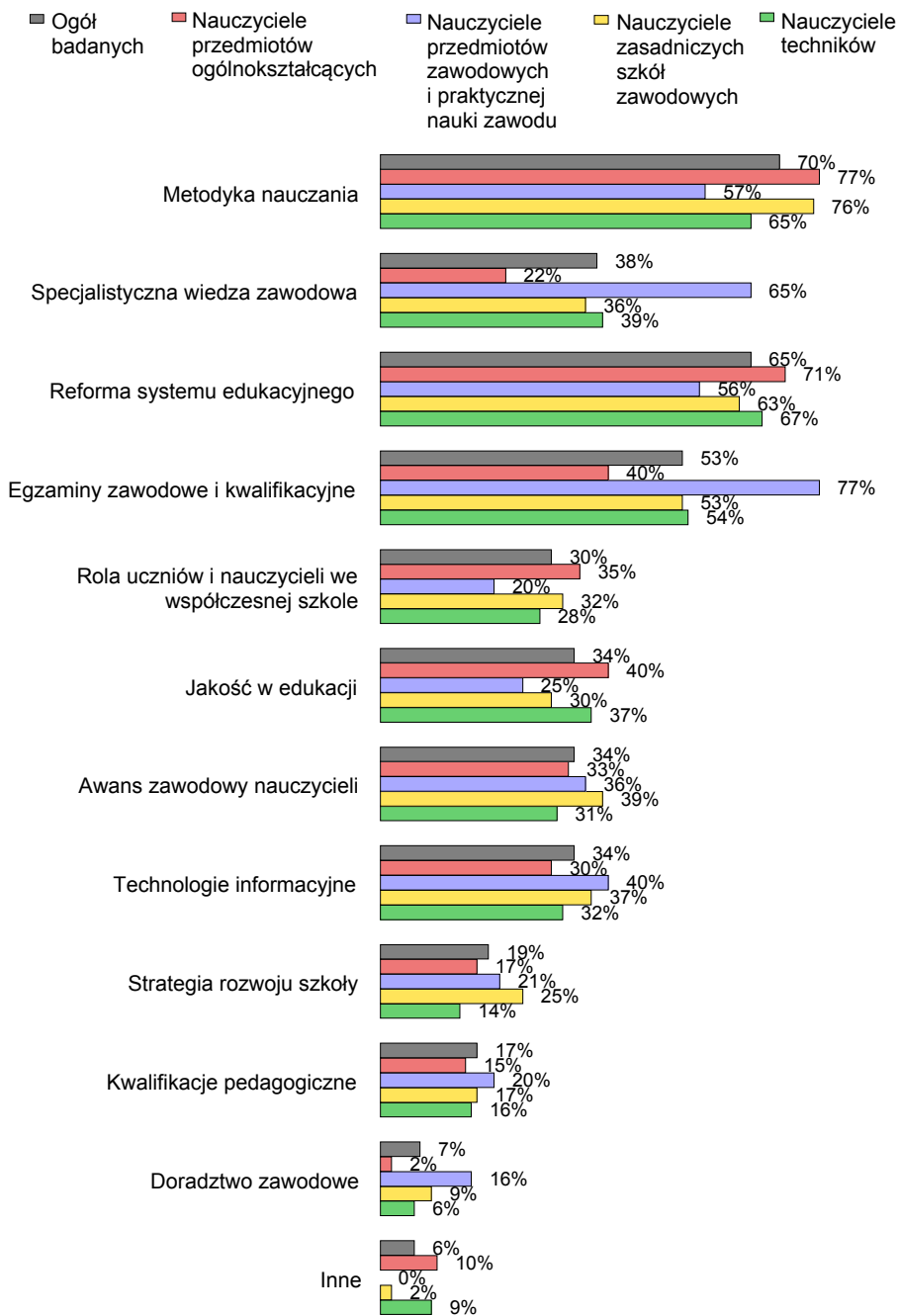
Tabela 2.5

Deklaracja korzystania w ciągu ostatnich dwóch lat z działań wspierających doskonalenie zawodowe oferowanych nauczycielom przez szkołę	Nauczyciele			
	zasadniczych szkół zawodowych	techników	przedmiotów ogólnokształcących	przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu
ze szkolenia rad pedagogicznych	100	98	98	100
z konferencji	84	96	93	87
z warsztatów metodycznych	83	81	89	71
z kursów doskonalących	80	83	77	89
z konsultacji (np. metodycznych)	61	51	61	45
z seminariów, konwersatoriów	33	51	41	49
z kursów kwalifikacyjnych	41	45	37	56
ze studiów podyplomowych	19	26	22	26
z kursów językowych	6	2	2	8
z organizowanych przez pracodawców szkoleń z zakresu nowoczesnych metod kształcenia zawodowego	31	33	23	49
z organizowanych przez pracodawców staży/praktyk w przedsiębiorstwach	14	6	10	9
z organizowanych przez pracodawców spotkań/szkoleń mające na celu zapoznanie z nowymi technologiami, trendami, technikami itp.	38	48	40	49
z innych form podnoszenia umiejętności i kwalifikacji	2	0	0	2

Z uwagi na specyfikę szkół objętych badaniem warto przyjrzeć się deklaracjom uczestnictwa w szkoleniach i stażach organizowanych przez pracodawców. W porównaniu z tradycyjnymi formami doskonalenia zawodowego, uczestnictwo w działaniach oferowanych przez pracodawców deklaruje zdecydowanie mniej nauczycieli – być może wynika to z ograniczonej oferty tego rodzaju spotkań. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że uczestnikami takich szkoleń byli zarówno nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, jak i zawodowych. I tak na przykład w organizowanych przez pracodawców spotkaniach i szkoleniach, mających na celu zapoznanie nauczycieli z nowymi technologiami, trendami, technikami, uczestniczyło niewiele mniej nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących niż zawodowych. Może to z jednej strony oznaczać, że tego rodzaju spotkania prowadzone są na dużym poziomie ogólności, z drugiej natomiast – że ich celem nie jest *de facto* podniesienie kwalifikacji zawodowych nauczycieli w zakresie nauczania określonego zawodu, lecz np. prezentacja i promocja osiągnięć firmy. Nie zmienia to faktu, że – w porównaniu

z deklaracjami uczestnictwa w tradycyjnych formach doskonalenia zawodowego – **wspólne przedsięwzięcia szkół i pracodawców w zakresie doskonalenia zawodowego są zbyt ograniczone.**

Rysunek 2.5. W jakich dziedzinach podnosił(a) Pan(i) swoje umiejętności i kwalifikacje?



Wybór dziedzin, w jakich nauczyciele doskonalą swoje umiejętności, zależy od przedmiotu nauczania. Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących najczęściej wskazują w tym kontekście metodykę nauczania i zasady reformy systemu edukacyjnego, natomiast nauczyciele przedmiotów zawodowych (teorii i praktyki) doskonalą się przede wszystkim w zakresie wiedzy o egzaminach zawodowych i kwalifikacyjnych oraz specjalistycznej wiedzy zawodowej.

Typ szkoły nie różnicuje w sposób istotny deklaracji nauczycieli dotyczących dziedzin, w której podnosili swoje kwalifikacje.

2.5.1. Motywy podnoszenia kwalifikacji

Najczęściej wskazywanym przez nauczycieli motywem podejmowania działań w kierunku podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest potrzeba kształcenia. Znaczna część badanych doskonalą się, ponieważ umowa o pracę obliguje ich do tego, by byli na bieżąco z technologiami czy metodami – motyw ten dotyczy w większym stopniu nauczycieli zawodu (46%) niż nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących (36%). Istotny jest też motyw utrzymania pracy, skłaniający do podnoszenia kwalifikacji przede wszystkim nauczycieli zatrudnionych w technikach (45% wobec 26% w zasadniczych szkołach zawodowych). W przypadku nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych zdecydowanie istotniejszym motywem doskonalenia jest wymóg dyrekcji (31% wobec 8% w technikach).

Tabela 2.6

Deklarowane motywy podjęcia decyzji o podniesieniu kwalifikacji zawodowych	Nauczyciele				
	ogółem	zasadniczych szkół zawodowych	techników	przedmiotów ogólnokształcących	przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu
	w procentach				
Osobista potrzeba kształcenia się	89	84	92	91	86
Wynikająca z umowy o pracę konieczność bycia na bieżąco z technologiami, metodami itp.	40	40	40	36	46
Perspektywa utrzymania pracy	37	26	45	37	38
Wyższe kwalifikacje łączą się z wymiernymi korzyściami (np. wyższe zarobki)	26	33	22	25	28
Wymóg dyrekcji	17	31	8	13	24
Perspektywa zmiany pracy, awansu	7	11	4	7	6
Inny powód	4	6	3	4	4

Z rozmów z dyrektorami szkół sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim, przeprowadzonych w ramach badań fokusowych, wynika, że motywy, jakimi kierują się nauczyciele podejmując działania w kierunku poszerzenia swoich kwalifikacji zawodowych, są nieco bardziej złożone. Ograniczony nabór kandydatów do szkół powoduje zmniejszenie liczby klas, a tym samym – ograniczenie godzin lekcyjnych. W efekcie zaczyna brakować godzin do wypełnienia pensum nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących. Skutkiem ograniczonego naboru bywa też zmiana profilu kształcenia zawodowego lub przejście na system klas wielozawodowych – w wyniku czego tracą nauczyciele przedmiotów zawodowych. Tak więc, powszechna wśród nauczycieli chęć doksztalcania się ma bardzo racjonalne podłoże – jest nim potrzeba zachowania swej przydatności dla szkoły, czyli utrzymanie zatrudnienia. W przypadku nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących doksztalcenie idzie w kierunku zyskania drugiej bądź kolejnej specjalności (niekiedy jest to specjalność zawodowa, choć tu wybór jest ograniczony: informatyka, logistyka, spedycja). Nauczyciele zawodu są w sytuacji bardziej skomplikowanej – tu raczej wchodzi w grę przekwalifikowanie, które jest trudniejsze i trwa dłużej. Niepewna przyszłość szkół – wielkość naboru, przyszły profil kształcenia, czy też samo istnienie placówki – powoduje, że zarówno nauczyciele, jak i dyrektorzy nie są w stanie przewidzieć, jaka dodatkowa umiejętność czy specjalność może zapewnić kadrze nauczycielskiej bezpieczeństwo zatrudnienia. Sytuacja ta wymaga od nauczycieli i dyrekcji szkół dużej elastyczności, a jednocześnie sprawia, że odczuwają oni stres i dyskomfort związany z brakiem poczucia bezpieczeństwa.

Przychodzą zadawać niezręczne pytania. Szefie, jakie ja studia mogę zrobić, żebym ja miał pracę, bo w moim przedmiocie brakuje, a my mówiąc wcześniej o tym, jak to się daje przewidywać nabór, czasem sami nie jesteśmy w stanie, pod tym, co by tu zrobić.

.... ogromnie tych uczniów jest mało i nie wiadomo, co będzie ze szkołami i właśnie nauczycielami, (...) szkoły podstawowe i gimnazja już to przerabiały, kiedy był ten gwałtowny spadek uczniów i co się wtedy stało. Nauczyciele szkół podstawowych, szczególnie podstawowych, ale i gimnazjów, mają po dwie, trzy, a nawet cztery specjalności, oni są od polskiego, historii, tam wiedzy czegoś i tak dalej i jak w małej szkółce, powiedzmy wiejskiej, to tej kadry 6,7 nauczycieli i oni wszystkie przedmioty są w stanie obsłużyć. Teraz w szkołach zawodowych jest to o wiele trudniejsze, bo powiedzmy trudno... no powiedzmy może tam, no technik mechanizacji, on może coś tam przy mechanizacji rolnictwa, może jakiegoś podyplomowe, czy coś, na pewno by sobie poradził (...) Ale już procesów chemicznych nie poprowadzi.

Tam trudno od razu stać się nauczycielem zupełnie innego zawodu, czy nawet jakiegoś teoretycznego przedmiotu zawodowego z innej specjalności, prawda. Na pewno są jakieś, gdzie można coś połączyć, ale tutaj już ten proces, nie może ta zmiana tak szybko nastąpić, mimo że byłaby chęć ze strony nauczyciela, że bardzo proszę ja jestem otwarty, ale nie wystarczy tylko pójść na jakiś kurs doskonalący, tak. Ja muszę iść od razu na taki, który da mi kwalifikacje, więc jest

to od razu przynajmniej dwa lata, jeżeli mówimy o jakichś podyplomowych, czy po prostu na licencjackie.

Można zrobić coś takiego, że na przykład namawiać osoby, bo wiadomo, że się wszystko zmienia, przede wszystkim nauczyciele przedmiotów ogólnych, czyli geografia, historia za chwilę będą tak zwani luźni, bo tych nie będzie już w naszych szkołach. Ja namawiam naszych nauczycieli, od dwóch lat, żeby rozszerzali swoje kwalifikacje o właśnie kształcenie zawodowe. Udali się, słuchajcie, na rynek edukacyjny, szukając, co mogą tutaj skończyć, gdzie się umiejscowić. No więc wszyscy mogą uzupełnić o logistyka, ewentualnie spedytora, informatyka, koniec. Koniec, nic więcej nie ma. Co mamy robić? Wracają do mnie i pytają się, no to co? W którą stronę iść, proszę mi poradzić. I słuchajcie, nie umiem poradzić.

Wobec zmieniających się oczekiwań rynku pracy i problemów z rekrutacją, konieczność rekonstrukcji profilu szkoły bądź przejścia na system klas wielozawodowych dotyczyć może coraz większej liczby szkół zawodowych. Przekwalifikowanie nauczycieli zawodu stanie się koniecznością i warunkiem utrzymania pracy, ale nie zawsze będzie to możliwe. Jak stwierdził jeden z urzędników oświaty:

(...) owszem, powiedzmy, w ramach jednego jakoś, w obrębie zawodu, no to może, ale trudno z rolnika na przykład zrobić, no tam nie wiem kogo... szwaczkę czy coś w tym rodzaju.

Posiadana przez szkołę „baza” nauczycieli przedmiotów zawodowych stanowić może w takiej sytuacji pewne obciążenie i istotną barierę, ograniczającą elastyczność szkoły i jej potencjalne możliwości reagowania na potrzeby rynku. Konieczne wydaje się wprowadzenie daleko idących ułatwień i pomocy (także finansowej) nauczycielom zawodu w zdobyciu dodatkowych kwalifikacji.

Do podnoszenia kwalifikacji nauczycieli motywują także sami uczniowie: w dobie internetu i możliwości szybkiego sprawdzenia informacji nauczycielowi nie wypada nie znać odpowiedzi na zadawane przez ucznia pytania dotyczące wykładanego przedmiotu.

Nauczyciele czują się w obowiązku, ponieważ jest internet i teraz trzeba coś wiedzieć, bo uczeń zapyta, ten zainteresowany (...)

2.5.2. Ocena oferty kursów i szkoleń dla nauczycieli

Powszechna wśród nauczycieli chęć doksztalcania się napotyka, zdaniem dyrektorów szkół, barierą w postaci ograniczonej oferty szkoleniowej. I nie chodzi tu o brak zróżnicowanych form podnoszenia kwalifikacji – problemem jest raczej jakość tej oferty, która w większości jest nieadekwatna do oczekiwań:

(...) rzeczywiście w kadrze jest zainteresowanie, nie ma problemu, żeby nie chcieli korzystać, ale oferta musi być taka, która pokazuje to, czego jeszcze nie było.

(...) żeby była szeroka, żeby sięgała po nowinki, tak żeby to nie było coś, co było 15 razy powtarzane, bo to nie na tym rzecz polega.

(...) trzeba nauczycielowi zaproponować konkret i on wtedy... bo on już był czego nie weźmie, nie będzie wytracał czasu.

Zdaniem dyrektorów, w ofercie dominują szkolenia o charakterze ogólnym, głównie metodyczne, natomiast **brakuje w niej specjalistycznych szkoleń dla nauczycieli branży rolno-spożywczej**. Wspomniana przez jednego z urzędników oświaty centralna branżowa placówka doskonalenia zawodowego, organizująca szkolenia z zakresu nowoczesnych technologii w przetwórstwie rolno-spożywczym i wdrażania systemów jakości oraz zarządzania nimi, kieruje swą ofertę wyłącznie do producentów, pomijając nauczycieli zawodu.

(...) bo ogólne metodyczne, to już nikt tego nie słucha.

Natomiast w branży tej rolno-spożywczej jest akurat centralna placówka doskonalenia, która też oferuje takie możliwości doskonalenia, jeżeli chodzi o tematykę, czyli jakby na co dzień technologią nowoczesną, ale w tej chwili zwłaszcza głównie w przetwórstwie rolno-spożywczym, bardzo istotną kwestię stanowi wdrożenie systemów zapewnienia jakości HACCP, GHP, GMP, czy też systemy zarządzania jakością i tu dla nauczycieli są... jest oferta szeroka dla producentów, dla przemysłu, natomiast dla nauczycieli takiej oferty nie ma, ja się przynajmniej nie spotkałam do tej pory z tym.

Nie, nie było, ja jak teraz zrobiłem taki szybki przegląd w głowie, przez ostatnie lata nie było... (...) A to jest dzisiaj zasadnicza sprawa.

Osobnym problemem jest włączenie pracodawców do systemu szkoleń dla nauczycieli. **Inicjatywa przedsiębiorców w tym zakresie jest ograniczona** – uczestniczący w badaniu FGI urzędnicy oświaty nie przypominali sobie sytuacji, aby z ofertą szkoleniową dla nauczycieli spontanicznie wystąpiła firma. **Barierą mogą być między innymi rozbieżności technologiczne pomiędzy wyposażeniem szkół a bazą technologiczną firm**. Pracodawców interesują szkolenia z wykorzystaniem sprzętu i technologii, które są stosowane w firmach, a szkoły takim wyposażeniem nie dysponują. Szkolenia organizowane w porozumieniu z pracodawcami, ale dostosowane do możliwości technologicznych szkół, nie są przez pracodawców traktowane poważnie i niewiele dają nauczycielom.

(...) znam i pracodawców i znam środowisko, że oni tak popatrzą na to, co my oferujemy i mówią, dobrze, ale my stosujemy urządzenia, aparaturę pomiarową taką i taką, czy wy możecie przeprowadzić szkolenie? I jeżeli nie ma odpowiedzi, że tak, to oni wtedy traktują takie wsparcie, no bo to tak należy... bardzo z przymrużeniem oka i wszystko się rozbija o bazę, gdyż zawsze pracodawca oczekuje równego poziomu.

W relatywnie najlepszej sytuacji, jeśli chodzi o możliwości doksztalcania, są nauczyciele szkół, których organem nadrzędnym jest Ministerstwo Rolnictwa. Ministerstwo bowiem nadzoruje różnego rodzaju instytucje – szkoły, wydziały

rolnicze wyższych uczelni, ośrodki doradztwa rolniczego, instytuty naukowe – a także umożliwia wymianę doświadczeń i współpracę pomiędzy nimi, w których mogą uczestniczyć (i uczestniczą) nauczyciele szkół o profilu rolniczym.

Ministerstwo tworzy taki system współpracy, szkoły rolnicze, instytuty naukowe nadzorowane przez ministra rolnictwa, ośrodki doradztwa rolniczego i wydziały rolnicze uczelni rolniczych. U nas akurat, w naszym systemie to się zaczęło, podpisujemy umowy z instytutami, oni nas z kolei, naszych nauczycieli zapraszają na sympozja naukowe, przesyłają jakieś tam wyniki... (...) Jeżdżą, nauczyciele są bardzo chętni do tego.

Zdaniem urzędników oświaty, jedną z istotnych barier doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim jest **niewielka liczba szkół o tym profilu i ich rozproszenie**. Co za tym idzie – niewielu jest też nauczycieli zawodu w tej branży, a ponieważ organizacja szkolenia wymaga zebrania odpowiednio licznej grupy zainteresowanych, co w tym warunkach bywa trudne, a czasem wręcz niemożliwe, szkoły radzą sobie organizując doszkalcenie w innych formach, np. nieodpłatnych warsztatów.

(...) nasz organ prowadzący nam nie pozwala na prowadzenie kursów, szkoleń dla pięciu osób. W związku z tym, no my robimy warsztaty, jakieś formy nieodpłatne, żeby pomóc, ale ci nasi specjaliści nie bardzo mają rynek taki, który by generował takie potrzeby (...) Z innych obszarów tych zgłoszeń jest wiele, zwłaszcza teraz edukacja wczesnoszkolna, to się bardzo dynamicznie rozwija ...

Mówiąc o barierach w doszkalceniu nauczycieli należy wspomnieć również o braku inicjatywy oddolnej, ze strony szkół i specjalistów do spraw szkolnictwa zawodowego. Choć ani dyrektorzy, ani urzędnicy oświaty nie kwestionują faktu, że nauczyciele chcą się doszkalać, to jednak wśród urzędników pojawiły się głosy, że szkoły (w domyśle: dyrektorzy szkół, ale również inni przedstawiciele środowiska edukacji zawodowej) **nie zgłaszają potrzeby organizowania szkoleń**. Być może zatem ograniczona oferta jest wynikiem faktycznego braku zapotrzebowania.

(...) mam ogląd tego i od drugiej strony, jako organizator i teraz jako ten, który coś tam grzebał w tych papierach przy tym, po tym monitorowaniu i rzeczywiście nie było, ale to z tego wniosek, że środowisko kolegów związanych z tymi szkołami, jak gdyby no nie zgłaszało.

(...) bo my mamy specjalistów od szkolnictwa zawodowego, konsultantów, ludzi, którzy doradcami są i właściwie trudno powiedzieć, żeby było jakieś większe zainteresowanie tego środowiska szkoleniem.

Ostatni, ale nie mniej ważny problem to **pieniądze**. Jak wspomniano wcześniej, szkoły dofinansowują szkolenia nauczycieli w ograniczonym zakresie, a sami nauczyciele, jak to określił jeden z urzędników, „biedni są” i nie stać ich na samodzielne finansowanie doszkalcenia.

Na zakończenie rozważań poświęconych doszktałcaniu nauczycieli warto wspomnieć o systemie monitoringu potrzeb szkoleniowych, który jest ustawowym obowiązkiem kuratoriów i powinien być realizowany przy wsparciu ośrodków doskonalenia zawodowego. Każdy kurs doskonalący umiejętności zawodowe kończy się ewaluacją, w ramach której zbierane są informacje na temat potrzeb środowiska. Na tej podstawie opracowywane są tematy grantów na kolejny rok. Zdaniem uczestniczących w badaniu urzędników oświaty, system ten, w założeniu słuszny, choć wymagający bardzo dużych nakładów pracy, działa jednak głównie w teorii: wdrożenie zaleceń ewaluacyjnych napotyka bowiem nieprzekraczalną barierę finansową.

Różnie to wychodzi, jak pan zapewne wie, z tą taką kompatybilnością tych dwóch wymiarów (...) to bardzo dużo pracy kosztuje wszystkich, po czym są niezrealizowane, bo nie ma pieniędzy i jest kłopot.

2.6. Pozyskiwanie nauczycieli zawodu

Pozyskanie nauczycieli zawodu – zarówno przedmiotów teoretycznych, jak i praktycznych, stanowi obecnie jeden z największych problemów szkół sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim (choć wydaje się, że nie jest to problem typowy wyłącznie dla tego sektora czy województwa). Jednym ze źródeł tych kłopotów jest relatywnie niewielka liczba szkół o profilu rolno-spożywczym w województwie i ich rozproszenie, a co za tym idzie – niedobór odpowiednich fachowców w okolicy. Podstawowym problemem pozostają jednak pieniądze: dyrektorzy nie są w stanie przyciągnąć do szkół fachowców w potrzebnych dziedzinach, ponieważ nie mogą im zaproponować satysfakcjonującego wynagrodzenia, zwłaszcza w porównaniu z możliwościami, jakie oferuje w tym zakresie przemysł. Mówią o tym zarówno dyrektorzy, jak i urzędnicy oświaty; ci ostatni dodają, że wobec perspektywy upadku szkół czy kierunków kształcenia, praca w przemyśle postrzegana jest przez ewentualnych kandydatów na nauczycieli zawodu jako stabilniejsza.

Nie ma nauczycieli, ponieważ inżynier po skończeniu politechniki nie będzie za tysiąc złotych pracować i się użerać z tą młodzieżą, jak on pójdzie do pierwszego lepszego zakładu i on ma trzy, cztery czy ileś, to jak dostanie jeszcze komórkę, samochód, laptopa, a od nas co dostanie? Kartkę swoją musi przynieść, żeby coś w szkole napisać...

(...) mimo wszystko ci ludzie nie przychodzą, wolą pracować w przemyśle. Tam się zarabia zdecydowanie lepiej i ta praca jest bezpieczniejsza, to znaczy, co mam na myśli mówiąc bezpieczniejsza... (...) szkoły będą zamykane.

Zatrudnianie fachowców na stanowisku nauczyciela zawodu ograniczają również przepisy dotyczące stawek uposażenia i wykształcenia, jakie musi spełniać kandydat na nauczyciela. Z punktu widzenia dyrektorów, nauczycielem zawodu, zwłaszcza jeśli

chodzi o kształcenie praktyczne, może, a nawet powinna być osoba z tytułem technika. Choć zatrudnienie technika bez uprawnień nauczycielskich jest od niedawna możliwe na podstawie odrębnych przepisów, to jednak stawki płacowe dla takich osób ograniczają zapisy dotyczące wymaganego wykształcenia. Zdaniem dyrektorów przepisy te są niesprawiedliwe, ponieważ nauczyciele z tytułem technika, zarówno ze względu na swoje umiejętności, jak i „deficytowość” nauczycieli przedmiotów zawodowych, zasługują, mimo niższego formalnie wykształcenia, na uposażenie wyższe niż uczący przedmiotów ogólnokształcących absolwenci wyższych uczelni.

W tym przypadku takich zawodów poszukiwanych, ja miałam taką sytuację trzy lata temu, gdzie geodety szukałam przynajmniej w całym województwie, 35 osób przeszło przez gabinet i jak usłyszeli za jaką stawkę, bo nie mogłam sobie pozwolić na wyższą stawkę, bo nie miałam w budżecie jej zapewnionej...

Za chwilę może być tak, że naprawdę nie będziemy mieli innych nauczycieli przedmiotów zawodowych, bo generalnie problem tkwi w tym, że jest ta sama stawka, jak gdyby płacowa, dla tych nauczycieli przedmiotów zawodowych. Dla mnie to jest wielkie nieporozumienie, bo jeżeli ktoś jest świetnym fachowcem, to dla mnie, to czy on ma technika, czy on ma magistra, to mi jest obojętne, on ma być fachowcem i on powinien uczyć tegoż właśnie naszą młodzież, a my wymagamy od nauczycieli przedmiotów zawodowych tytułu magistra. To jest wielkie nieporozumienie, bo w siatce płacowej, oni niestety bardzo dużo tracą.

Jak wynika z wypowiedzi dyrektorów szkół, przepisy dotyczące konieczności zatrudniania na stanowisku nauczyciela zawodu osób z wyższym wykształceniem są często „martwe”. Dyrektor, który pilnie potrzebuje nauczyciela, nie ma innego wyjścia, jak tylko ominąć przepisy i zaoferować kandydatowi wyższe wynagrodzenie. Przepis ten prowadzi czasem do takich absurdów, że szuka się bezskutecznie osoby z wyższym wykształceniem wśród fachowców w dziedzinie, w której takich osób w ogóle nie ma.

Zatrudniłem w tym roku dwóch geodetów, inżynierów geodetów, ale dałem im uposażenie nauczyciela mianowanego. To są młodzi ludzie bez kwalifikacji pedagogicznych i oni powiedzieli, oni dwa dni będą pracować i chcą mieć większą pensję. Przynajmniej wyższą ileś tam, musiałem im zapewnić, żeby była powyżej tej przeciętnej krajowej, on musi mieć więcej i te dwa dni on zgodził się pracować.

– A za niższe wynagrodzenie?

Nie, absolutnie. Nawet nie chciał... żadna rozmowa, a miałem w ubiegłym roku nauczyciela, który powiedział mi – dyplomowanego, inaczej nie, no i płaciłem.

Ja mam na przykład problem obecnie z zawodem fryzjera. Magistra fryzjera, to przepraszam...

– To musi pani takiego znaleźć?

No, a jak? Musi mieć wyższe wykształcenie.

W sytuacji braku nauczycieli zawodu najszerzej stosowanym rozwiązaniem jest zatrudnianie emerytów. Zdaniem części spośród uczestniczących w badaniu dyrektorów, **szkoły funkcjonują wyłącznie dzięki emerytom pracującym w charakterze nauczycieli zawodu.**

Gdyby nie ci emeryci, to byśmy nie otworzyli roku szkolnego.

Wśród zatrudnianych w szkołach emerytów są zarówno nauczyciele zawodu, jak i fachowcy w określonych dziedzinach, niemający uprawnień nauczycielskich (np. weterynarze). Z punktu widzenia dyrektorów, zatrudnianie ich ma zarówno zalety, jak i wady. Do plusów niewątpliwie należy wysoki poziom kompetencji i fachowości, doświadczenie pedagogiczne (w przypadku emerytowanych nauczycieli), obowiązkowość, rzetelność, dyspozycyjność. Mimo zaawansowanego wieku, są to również, zdaniem dyrektorów, osoby będące „na bieżąco”, jeśli chodzi o wykładany przedmiot.

Cieszę się, że ktoś tam odszedł w roku dziewięćdziesiątym którymś i chce do mnie wrócić, jako nauczyciel zawodu, jestem przeszczęśliwa, że go mam, że on sobie u mnie te 12,13 godzin wypracuje, bo już wylczyli dokładnie ci emeryci, że tyle godzin mogą i nie płacą tych podwyższonych podatków i jestem im wdzięczna, że oni są. Tak jak państwo mówicie, to jest stara kadra, to są najczęściej dobrzy nauczyciele, dobrzy fachowcy, obowiązkowi, rzetelni i to faktycznie tacy są.

Negatywne strony zatrudniania emerytów na stanowiskach nauczycieli zawodu są dość złożone. Na pierwszy plan wysuwa się swego rodzaju „zamiana ról”. Emeryt zazwyczaj nie potrzebuje tego rodzaju dodatkowej pracy, motywem jej podjęcia nie są pieniądze (osoby te mają zwykle inne, atrakcyjniejsze finansowo możliwości dorabiania), zgadza się na nią na usilne prośby dyrektora, niejako robiąc mu uprzejmość. W konsekwencji, dyrektor stawia się wobec takiego nauczyciela w roli petenta, a nie zwierzchnika: nie wchodzi w grę polecenia służbowe i stawianie wymagań, a gwarantem prawidłowego świadczenia pracy jest jedynie dobra wola zatrudnionego emeryta.

Ja na przykład, od lat już mam problemy z technikiem weterynarii. I tam część przedmiotów, które mogą dać nauczycielom biologii, czy po zootechnice, owszem, ale część jest przedmiotów, które może tylko weterynarz, lekarz weterynarii i już jest straszny problem, ponieważ odwrócenie ról dyrektora, jako pracodawcy i pracownika, że ja muszę się prosić, żeby ktoś te godziny rzeczywiście wziął, bo wiecie państwo, jak teraz lekarze weterynarii, po tych unijnych różnego rodzaju obostrzeniach, ile oni mają pracy (...).

(...) 5,10 lat na emeryturze jest, ja dzwonię do pana, bo słyszałem, że dobry pedagog, że kiedyś tam wykładał i tak dalej. Oj, nie, nie, panie dyrektorze, bo ja tam mam już gdzie zatrudnienie. No tutaj mu się nie oplaca żeby przyjeżdżał, po te 1000 zł, no wiadomo, że to nie 1000, przypuścimy koło 2000, ale to też dla nich nie jest żaden zarobek, kiedy on jedzie i rzeczywiście w przychodni, czy gdziekolwiek, robi takie badanie trzody i tak dalej, szczepienia i to jest full. Ja po prostu mam dwóch takich troszeczkę... znaczy jedną fantastkę, która lubi

młodzież i tylko dlatego, bo... oczywiście płacimy jej ZUS i to na pewno dla niej jest plus, ale przede wszystkim, że lubi szkołę i lubi z młodzieżą, nie? Drugi weterynarz ewidentnie, to nie powiem, że na kolanach, ale ja plan dla niego układam, wszystko i proszę...

– Czyli pan od niego wymagać nie może za bardzo?

Nie, chociaż jest na tyle kulturalny, że mamy do siebie stosunek, nazwijmy... taki, jak może powinien być. On się zwraca do mnie panie dyrektorze, ja do niego panie doktorze i tego, ale ewidentnie, jak coś przychodzi i jest sprawa bliska jakaś, no wiecie jakieś sprawy, to już nie ma przeprosić, to ja nie mogę. Panie dyrektorze, pan nie będzie, to ja rezygnuję (...). Stawia warunki.

Mimo że zatrudnianie emerytów jako nauczycieli zawodu jest często jedyną szansą szkoły na utrzymanie kierunku kształcenia i organy prowadzące, ogólnie rzecz biorąc, akceptują ten stan rzeczy, to jednak protestują przeciwko skali tego zjawiska. Przyczyną sprzeciwu są dodatkowe koszty generowane przez emerytów, takie jak przewidziane w przepisach nagrody jubileuszowe.

Kiedyś organ prowadzący wymagał ode mnie, jeżeli zatrudniałem emeryta, to musiałem jeszcze z pięciu Urzędów Pracy mieć potwierdzenie, że nie ma o takim kierunku, takiego specjalisty. Teraz doszło do ich świadomości, nie chcą tego już w ogóle, ale przyczepili się do innej rzeczy i powiedzieli, że to jest ostatni rok, kiedy zatrudniam emerytów. Ponieważ są emeryci, którzy pracują u mnie już 5, 7 lat i co? Okazuje się, że trzeba im wypłacić jubileuszówkę. No i teraz jak oni zobaczyli, że ja mam w tym roku cztery jubileuszówki, to mi powiedzieli... wzywają mnie i pan starosta mówi: To jest ostatni rok panie dyrektorze, tak rzadzić pan nie będzie.

Ewentualne ograniczenia w zatrudnianiu emerytów to jedna z największych obaw dyrektorów szkół. Jak wspomniano wcześniej, niektóre szkoły funkcjonują tylko dzięki temu, że przedmioty zawodowe wykładane są przez emerytowanych nauczycieli bądź fachowców bez uprawnień nauczycielskich. Powszechna praktyka „ratowania się” emerytami w sytuacji deficytu nauczycieli zawodu może być jednak niebezpieczna dla przyszłości szkół: nauczyciele emeryci będą stopniowo odchodzić, a szkoły nie mają możliwości „wychowania sobie” nowego pokolenia nauczycieli zawodu. Zarówno dyrektorzy, jak i urzędnicy oświaty niepokoją się zatem o przyszłość placówek – rozwiązanie tej patowej sytuacji nie jest możliwe bez obniżenia wymagań kwalifikacyjnych wobec kandydatów na nauczycieli, bez podwyższenia oferowanych im stawek wynagrodzenia i bez zwiększenia kompetencji dyrektorów w zakresie możliwości oferowania kandydatowi określonego uposażenia.

Emeryci są dyspozycyjni, czasowi, mają dużo atutów, naprawdę i wywiązują się ze swoich prac, tylko jak długo? Proszę państwa, za kilka lat ich zabraknie i to co pan powiedział, no kto przyjdzie? Jaki magister inżynier przyjdzie wykladać w naszych szkołach, bo taki jest potrzebny, bo kwalifikacje nie będą ulegały zmianie, prawda, znaczy te wymogi kwalifikacyjne. No i co my wtedy zrobimy?

2.7. Podsumowanie

Podstawową słabością szkół, jeśli chodzi o kadre nauczycielską, jest deficyt nauczycieli przedmiotów zawodowych. Istotną przeszkodą w zatrudnianiu nauczycieli jest ograniczona samodzielność dyrektorów szkół w zakresie oferowanych kandydatom warunków zatrudnienia (zwłaszcza warunków finansowych). Konsekwencją deficytu nauczycieli zawodu jest zjawisko zatrudniania na tych stanowiskach emerytów (niektóre szkoły funkcjonują wyłącznie dzięki pracującym w nich w roli nauczycieli zawodu emerytom), co niekiedy znacznie obciąża szkołę finansowo. Innym skutkiem zatrudniania emerytów jest perspektywa braku następców dla osób obecnie uczących zawodu.

Brakuje doświadczeń zawodowych i znajomości realiów pracy w branży przetwórstwa rolno-spożywczego nauczycielom uczącym przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu. Sytuacji nie ratują szkolenia dla nauczycieli: tego rodzaju przedsięwzięć jest niewiele, a ich oferta bywa nieadekwatna do oczekiwań.

Organizację szkoleń dla nauczycieli zawodu utrudnia fakt relatywnie niewielkiej liczby szkół o profilu rolno-spożywczym w województwie oraz ich rozproszenie.

Brakuje wspólnych przedsięwzięć szkół i pracodawców w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli – ograniczona inicjatywa dotyczy zarówno przedsiębiorców, jak i szkół, przy czym jedną z istotnych barier stanowią tu rozbieżności technologiczne pomiędzy wyposażeniem szkół a bazą technologiczną firm.

Kadra nauczycieli przedmiotów zawodowych o konkretnych wąskich specjalizacjach może być również postrzegana jako specyficzne „obciążenie” i istotna bariera, ograniczająca elastyczność szkoły i jej potencjalne możliwości reagowania na potrzeby rynku. Ewentualna decyzja o zmianie profilu kształcenia wiązałaby się bowiem z koniecznością przekwalifikowania się nauczycieli zawodu (co nie zawsze byłoby możliwe) bądź z koniecznością zwolnienia długoletnich pracowników i znalezienia na ich miejsce innych.

Atutem kadry nauczycielskiej jest natomiast wysoki poziom formalnego wykształcenia nauczycieli, świadomość konieczności oraz chęć doksztalcania się i zdobywania nowych/dodatkowych kwalifikacji (przede wszystkim w kontekście utrzymania zatrudnienia).

Rozdział 3

Jakość kształcenia

3.1. Stosowane programy i metody nauczania

Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących korzystają podczas lekcji przede wszystkim z podręczników w formie książkowej (97%) oraz prezentacji multimedialnych (78%). Nauczyciele przedmiotów zawodowych (teorii i praktyki) również w dużym zakresie korzystają z tradycyjnych podręczników (90%), ale niemal równie często sięgają po czasopisma branżowe (87%), prezentacje multimedialne (79%) lub filmy instruktażowe (75%).

Relatywnie niewielu nauczycieli korzysta w pracy z materiałów bądź pomocy dydaktycznych dostarczanych przez pracodawców. Robią to, co oczywiste, przede wszystkim nauczyciele zawodu: co trzeci spośród nich (34%) posługuje się zarówno materiałami, jak i pomocami dydaktycznymi, nieco mniej osób w tej grupie (30%) korzysta tylko z materiałów otrzymanych od przedsiębiorców.

Na stu nauczycieli uczestniczących w badaniu¹ jedynie pięciu (wyłącznie nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych) zadeklarowało realizację autorskiego programu nauczania. Tylko jedna z tych osób realizowała program autorski we współpracy z pracodawcami. Pozostali korzystali z pomocy doradców metodycznych bądź egzaminatorów w wybranym zawodzie.

Zdaniem uczestniczących w badaniu urzędników oświaty, dla wielu nauczycieli uczących przedmiotów zawodowych opracowanie autorskiego programu nauczania jest trudne, gdyż bardzo często nie mają wykształcenia pedagogicznego. Nie istnieją przy tym wytyczne co do opracowywania takich programów. Nie ma też presji zewnętrznej na taką aktywność. **Nauczycielom równie często brak odpowiednich umiejętności, jak i motywacji do wykazania się inicjatywą, a jednocześnie przyzwyczajeni są do stosowanych przez lata metod nauczania.** Efektem tego jest nie tylko deficyt programów autorskich, ale też przedmioty zawodowe nauczane bywają według wycofanych już programów (dotyczy to ogółu szkół zawodowych w województwie).

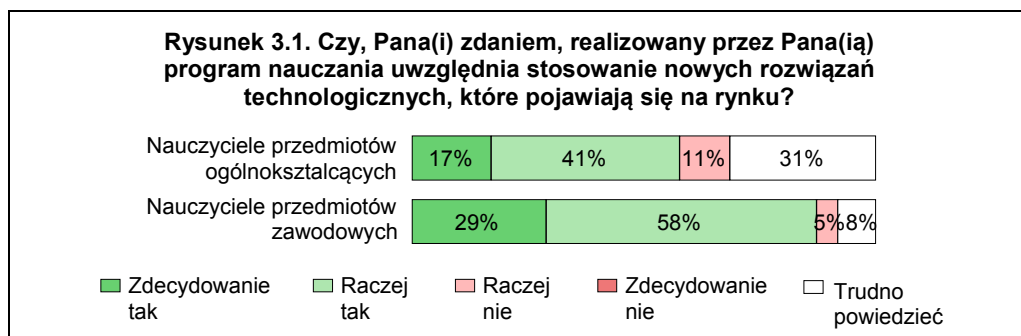
(...) osoba, która nawet pracuje gdzieś w zawodzie, jest świetnym specjalistą w jakiejś branży, niekoniecznie ma te umiejętności, które pozwalają ułożyć program. Oczywiście to nie jest coś, no jakaś Bóg wie jaka umiejętność, ale jak się słyszy: mam ułożyć program, nigdy tego nie robiłem, to jest przy tym zaraz

¹ W rozdziale wykorzystano dane pochodzące z badań ilościowych przeprowadzonych wśród uczniów oraz nauczycieli, a także materiał z dwóch zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z udziałem dyrektorów szkół i urzędników oświaty oraz dodatkowe informacje o szkołach zebrane w badaniu ankietowym (więcej na temat badań patrz: Wstęp, s. 8).

obawa. No wystarczy wtedy jakieś krótkie przygotowanie w ODN-ie , pomoc, no jakaś konsultacja i pewnie tak etapami ten program można jakoś zbudować. Ale na pewno jest taki opór, tak, żeby samemu program zgodnie z podstawą programową w danym zawodzie ułożyć.

Zdarzają się sytuacje, że właśnie nie tylko z tych powodów, ale z takiej czystej niechęci poddawania się tej pracy, funkcjonują klasy, które pracują na programach, które już dawno zostały wycofane. I to są niekiedy wnioski z naszego nadzoru. Zdarzają się takie przypadki, ja nie mówię, że akurat w tym sektorze, ale generalnie w szkole zawodowej. Ponieważ jest to dość skomplikowany proces, jak gdyby nie nadążamy w tych niektórych branżach, no nieraz koledzy robią jakieś kombinacje takie i tak pokombinują, że potem pracują na programie, który właściwie nie powinien funkcjonować.

Większość nauczycieli szkół sektora rolno-spożywczego, zwłaszcza uczących zawodu, jest jednak zdania, że realizowany przez nich program uwzględnia stosowanie nowych rozwiązań technologicznych, które pojawiają się na rynku.



Opinie w tej kwestii w niewielkim stopniu różnicuje typ szkoły: nauczyciele techników częściej niż nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych twierdzą, że realizowany przez nich program nie uwzględnia nowinek technologicznych – być może mają w tym zakresie większe oczekiwania.

Spośród objętych badaniem 38 szkół zawodowych sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim **żadna nie prowadzi kształcenia modułowego**², a tylko w jednej zadeklarowano prowadzenie innowacji pedagogicznych na tym kierunku kształcenia.

Zarówno dyrektorzy szkół, jak i urzędnicy są zgodni, że **kształcenie modułowe jest jedną z najbardziej efektywnych metod nauczania zawodu, choć jednocześnie kosztowną**. Kształcenie w małych grupach, praca na stanowiskach dydaktycznych, indywidualne podejście do ucznia – wdrożenie tych założeń wymagałoby w naszych warunkach znacznych nakładów finansowych. Ani szkoły, ani organy je prowadzące

² Program modułowy – zbiór jednostek modułowych, ukierunkowanych na osiągnięcie jasno sprecyzowanych celów kształcenia, przy czym kryterium ich doboru stanowią zbiory wiedzy i umiejętności dobrane pod kątem uzyskania określonych umiejętności i kompetencji zawodowych.

nie dysponują niezbędnymi kwotami. Rozwiązaniem mogłoby być znalezienie partnera strategicznego w przemyśle – dużej firmy, która wsparłaby szkołę finansowo w zamian za wykształcenie potrzebnych jej pracowników. Brakuje jednak firm zainteresowanych taką „wymianą”. Kształcenie modułowe – mimo że przez wielu urzędników oświaty i dyrektorów mających okazję obserwować takie zajęcia i ich efekty za granicą, uważane jest za najlepszą metodę nauczania zawodu – u nas pozostaje wciąż w sferze marzeń (nawet nie projektów).

Natomiast jeżeli chodzi o kształcenie modułowe, to po pierwsze mamy stosunkowo mało doświadczeń związanych z kształceniem modułowym, ale i te praktyki niemieckie i te praktyki holenderskie, duńskie i francuskie, które ja znam jakoś bliżej, pokazują, że jest to bardzo skuteczna strategia kształcenia w zawodzie.

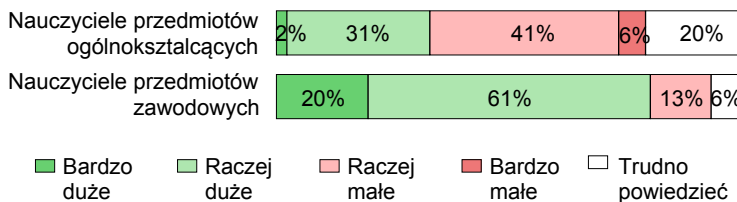
Jest droższe, realizuje się w mniejszych grupach. (...) Uczeń musi pracować na stanowisku dydaktycznym. Uczeń pracuje indywidualnie, stąd nie każda szkoła jest do tego jeszcze przygotowana. (...) To kosztuje.

Widać, proszę państwa, że wiele rozbija się tutaj również właśnie o pieniądze, bo trzeba sobie powiedzieć jasno, że... bo pan zapytał o kształcenie modułowe, ono wymaga po prostu od dyrektora szkoły, a tym samym organu prowadzącego, zaangażowania większych pieniędzy, których my niestety nie mamy. No przecież jeżeli chodzi o wyposażenie stanowiska pracy, no zmusza nas się po prostu, żeby uczniów było w klasie jak najwięcej.

3.2. Ocena stosowanych metod nauczania

O dużym zainteresowaniu uczniów wykładanym przedmiotem zdecydowanie częściej mówią nauczyciele przedmiotów zawodowych niż ogólnokształcących. Co piąty nauczyciel przedmiotu zawodowego sądzi, że jego przedmiot cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem uczniów, a blisko dwie trzecie spośród nich przypisuje uczniom „raczej duże” zainteresowanie swoim przedmiotem. Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących nie mają złudzeń w tej kwestii: ponad dwie piąte spośród nich ocenia zainteresowanie uczniów jako małe, kolejne 6% – jako bardzo małe. Opinie nauczycieli potwierdzają obiegową tezę, że **uczniowie w szkołach zawodowych są bardzo umiarkowanie zainteresowani kształceniem ogólnym**.

Rysunek 3.2. Jak ogólnie rzecz biorąc ocenia Pan(i) zainteresowanie uczniów kierunku(ów) rolno-spożywczych przedmiotem, który Pan(i) prowadził/ prowadziła?



Biorąc pod uwagę typ szkoły można stwierdzić, że zainteresowanie wykładanymi przedmiotami w większym stopniu wykazują uczniowie techników (55%) niż zasadniczych szkół zawodowych (44%).

Uczniowie poproszeni o ocenę metod nauczania stosowanych w ich szkołach³ stosunkowo najwyżej oceniali ich skuteczność, najniżej zaś – atrakcyjność („interesujące/nieinteresujące”). Wynik ten może sugerować, że brak zainteresowania uczniów poszczególnymi przedmiotami wykładanymi w szkole wynika nie tylko z ich niechęci do uczenia się, ale też z **mało atrakcyjnego sposobu prezentowania przedmiotu przez nauczyciela** – dla części uczniów lekcje są zwyczajnie nudne. Ogólnie rzecz biorąc, średnie oceny we wszystkich uwzględnionych wymiarach nie są zbyt korzystne, przy czym fakt, że oscylują wokół wartości środkowej, świadczyć może o faktycznym braku umiejętności dokonania oceny.

Średnie oceny metod nauczania stosowanych w szkole w niewielkim stopniu różnicuje płeć i typ szkoły.

Tabela 3.1

Jak oceniasz metody nauczania stosowane w twojej szkole? W jakim stopniu, ogólnie rzecz biorąc sposób, w jaki Cię uczą w szkole, jest:	Chłopcy	Dziewczęta	Zasadnicza szkoła zawodowa	Technikum
	Średnia ocena		Średnia ocena	
– nowoczesny	4,37	4,42	4,30	4,45
– skuteczny	4,55	4,62	4,54	4,59
– interesujący	4,32	4,21	4,25	4,33
– odpowiedni dla mnie	4,44	4,49	4,35	4,54

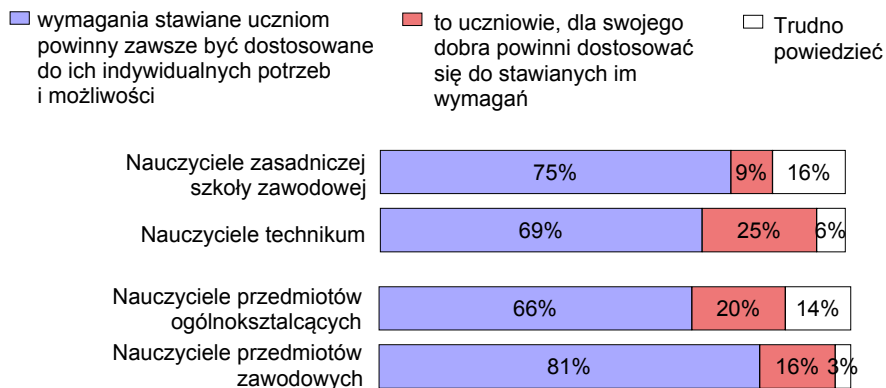
Chłopcy, w porównaniu z dziewczętami, są nieco bardziej krytyczni, jeśli chodzi o nowoczesność sposobów uczenia, ich skuteczność i dopasowanie do możliwości i oczekiwań ucznia. Dziewczęta natomiast niżej niż chłopcy oceniają atrakcyjność metod stosowanych przez nauczycieli. Biorąc pod uwagę typ szkoły, we wszystkich uwzględnionych aspektach średnie oceny wystawione przez uczniów techników przewyższają średnie oceny uczniów zasadniczych szkół zawodowych.

3.3. Ocena wymagań stawianych uczniom

Można przypuszczać, że każdemu nauczycielowi towarzyszy w pracy pedagogicznej dylemat: czy starać się o zindywidualizowanie wymagań wobec uczniów, dopasowując je do ich możliwości i potrzeb (co może *de facto* oznaczać ich obniżenie), czy to raczej uczniowie powinni starać się sprostać określonym wymaganiom. Deklaracje uczestniczących w badaniu nauczycieli wskazują, że ich opinie w tym zakresie różnicuje zarówno rodzaj wykładanego przedmiotu, jak i typ szkoły, w której uczą.

³ Metody nauczania oceniane były w czterech wymiarach, na 7-punktowej skali, na której 1 oznaczało ocenę najniższą, a 7 – ocenę najwyższą.

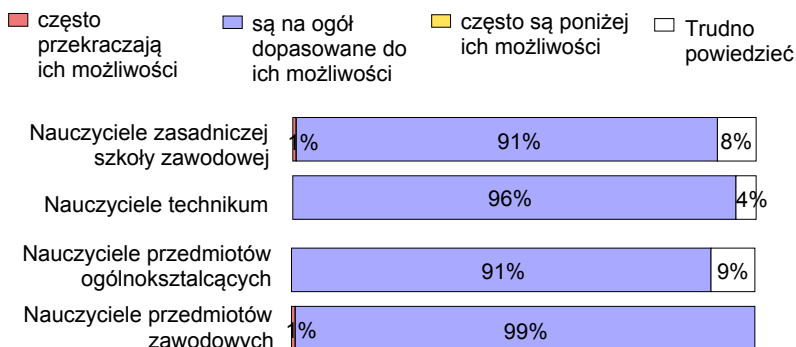
Rysunek 3.3. Które zdanie jest bliższe Pana(i) opinii:



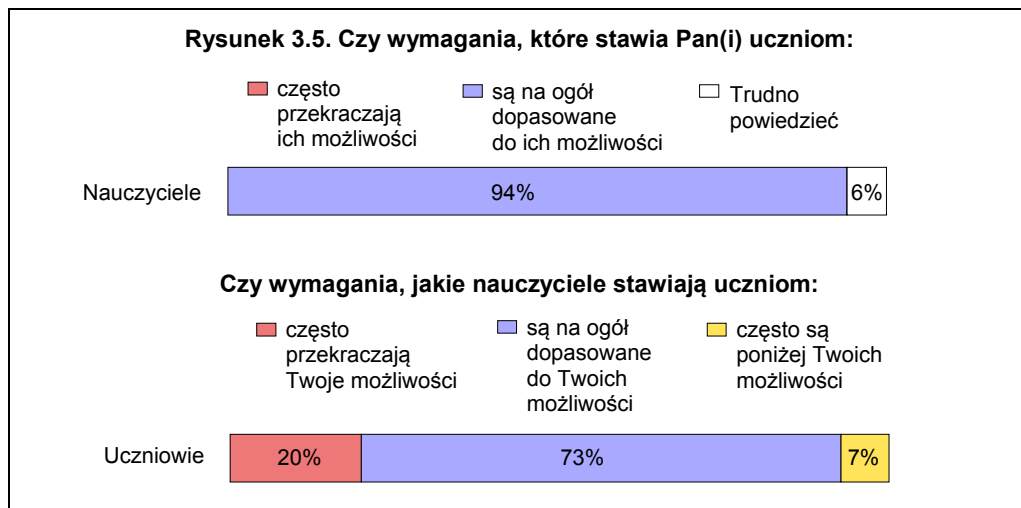
Zwolennikami „mierzenia zamiarów podług sił”, czyli dostosowania wymagań do indywidualnych potrzeb i możliwości ucznia, są w większym stopniu nauczyciele przedmiotów zawodowych niż ogólnokształcących. Ci ostatni mają natomiast w tej kwestii więcej wątpliwości (odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” jest wśród nich czterokrotnie wyższy niż wśród nauczycieli uczących przedmiotów zawodowych). Biorąc pod uwagę typ szkoły, zasada, by to uczeń dostosował się do stawianych mu wymagań, zdecydowanie bliższa jest nauczycielom technikum niż zasadniczych szkół zawodowych.

Niezależnie od poglądów wyrażanych w tej kwestii, zarówno nauczyciele przedmiotów zawodowych, jak i ogólnokształcących, w obu typach szkół, niemal jednogłośnie deklarują, że w rzeczywistości stawiane przez nich wymagania są na ogół dopasowane do możliwości ucznia.

Rysunek 3.4. Czy wymagania, które stawia Pan(i) uczniom:



Nieco inne zdanie mają na ten temat uczniowie: co piąty wśród ogółu badanych ocenia, że zadania stawiane przez nauczycieli często przekraczają jego możliwości, a jedynie 7% ocenia je jako „poniżej ich możliwości”.



Problem ze spełnianiem wymagań nauczycieli dotyczy w większym stopniu uczniów techników (26%) niż zasadniczych szkół zawodowych (12%) – za czym stoi prawdopodobnie wyższy poziom wymagań w technikum.

Choć z deklaracji młodzieży wynika, że z wymaganiami nauczycieli częściej nie radzą sobie dziewczęta (28%) niż chłopcy (17%), nie znajduje to potwierdzenia w ocenach: uczniowie „dwójkowi/trójkowi” stanowią wśród chłopców 70%, natomiast wśród dziewcząt – tylko 52%.

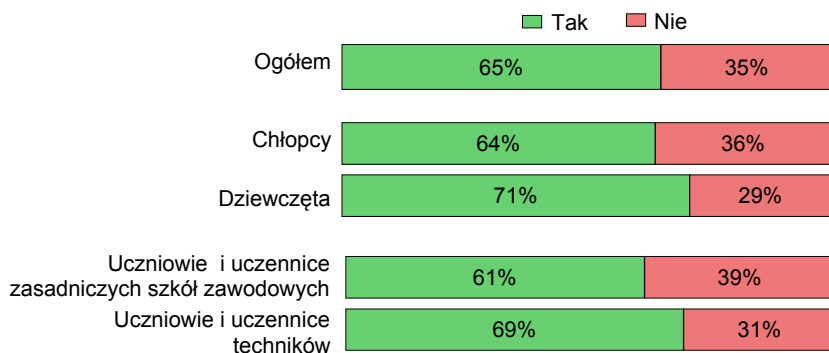
Problem z wygórowanymi wymaganiami nauczycieli w badanych szkołach może mieć swoje źródło w ogólnie niskim poziomie uczniów. Dyrektorzy uczestniczący w badaniu fokusowym zwracali uwagę na tę kwestię nie tylko w odniesieniu do swoich szkół, ale uogólniali ją na całe ponadgimnazjalne szkolnictwo zawodowe. Jednym ze skutków mającej miejsce w ostatnich latach deprecjacji szkolnictwa zawodowego (a zwłaszcza zasadniczych szkół zawodowych) i promocji wyższego wykształcenia jest masowy odpływ zdolniejszej młodzieży do liceów ogólnokształcących. Trafnie skomentował to zjawisko jeden z dyrektorów:

Tak się przyjęło, że jak się nie umiesz podpisać, nie umiesz czytać, to idziesz do zasadniczej, a jak umiesz policzyć do pięciu i trochę czytać – do technikum.

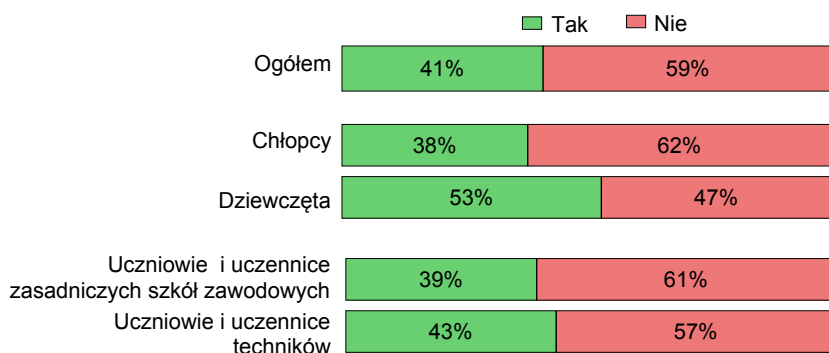
3.4. Wiedza i umiejętności zdobyte w szkole w perspektywie edukacyjnych i zawodowych planów uczniów

Dwie trzecie ogółu objętych badaniem uczniów stwierdza, że chętniej uczy się niektórych przedmiotów ze względu na ich przydatność w przyszłej pracy zawodowej, a jedynie dwie piąte preferuje pewne przedmioty ze względu na swoje plany edukacyjne. Można zatem wnioskować, że znaczna część respondentów zamierza zakończyć edukację na poziomie obecnej szkoły.

Rysunek 3.6. Czy w szkole są przedmioty, których uczysz się chętniej, ponieważ myślisz, że przydadzą Ci się w przyszłej pracy zawodowej?



Rysunek 3.7. Czy w szkole są przedmioty, których uczysz się chętniej, ponieważ myślisz, że przydadzą Ci się w dalszej edukacji?



Deklaracje badanych różnicuje typ szkoły: przydatność niektórych przedmiotów w praktyce zawodowej bądź dalszej ścieżce edukacyjnej w większym stopniu dostrzegają uczniowie techników niż zasadniczych szkół zawodowych. Warto podkreślić, że **dziewczęta częściej niż chłopcy mają sprecyzowane preferencje przedmiotowe, zarówno w kontekście przyszłego zatrudnienia, jak i dalszej edukacji.**

Wśród przedmiotów postrzeganych jako przydatne w przyszłej pracy zawodowej dominują – co oczywiste – przedmioty zawodowe, związane z kierunkiem kształcenia (84%). Przedmioty ogólnokształcące wskazało w tym kontekście łącznie 34% badanych mających preferencje przedmiotowe, przy czym niemal dwukrotnie częściej wymieniano przedmioty ścisłe niż humanistyczne (bez języków obcych); przydatność języków obcych w przyszłej karierze zawodowej dostrzega jedynie co ósmy uczeń (12%).

Inaczej kształtują się preferencje badanych, kiedy jest mowa o przedmiotach przydatnych w dalszej edukacji. Tu zdecydowanie dominują przedmioty ogólnokształcące: ponad połowa respondentów (53%) wskazuje w tym kontekście przedmioty ścisłe, niemal co trzeci (32%) – humanistyczne (bez języków obcych), a więcej niż co czwarty (28%) – języki obce.

Mówiąc o przygotowaniu do przyszłej pracy bądź dalszej edukacji nie sposób pominąć oferowanych przez szkołę bezpłatnych zajęć dodatkowych. Oferta szkół wydaje się dość szeroka: uczniowie mogą uczestniczyć w różnego rodzaju zajęciach poszerzających kwalifikacje zawodowe, podnoszących poziom wiedzy ogólnej bądź kompetencji językowych, uczestniczyć w zajęciach sportowych lub hobbystycznych. Jak wskazują deklaracje uczniów, uczestnictwo w szkolnych zajęciach pozalekcyjnych jest silnie różnicowane przez typ szkoły oraz – w nieco mniejszym stopniu – przez płeć.

Tabela 3.2

Deklaracje korzystania z oferowanych przez szkołę dodatkowych form kształcenia, podnoszenia kwalifikacji, nabywania umiejętności lub uprawnień	Chłopcy	Dziewczęta	Zasadnicza szkoła zawodowa	Technikum
	w procentach			
Dodatkowe zajęcia przygotowujące do matury	39	64	5	78
Dodatkowe zajęcia przygotowujące do egzaminu zawodowego	44	59	29	64
Dodatkowe zajęcia z języków obcych	24	27	5	42
Konkursy i turnieje zawodowe	24	26	14	33
Kursy umożliwiające zdobycie certyfikatów zawodowych w innych profesjach	23	30	18	31
Zajęcia wyrównawcze	17	27	6	31
Kółka przedmiotowe z przedmiotów ogólnych	14	19	7	22
Dodatkowe zajęcia sportowe	21	8	15	20
Kółka przedmiotowe z przedmiotów zawodowych	14	21	13	19
Wymiana zagraniczna uczniów	8	8	3	12
Dodatkowe zajęcia artystyczne	4	8	4	6
Dodatkowe zajęcia komputerowe	3	4	5	2
Inne	8	5	7	7

Pomijając zajęcia dodatkowe przygotowujące do matury, w których z przyczyn oczywistych uczestniczą wyłącznie uczniowie techników, zainteresowaniem młodzieży cieszą się przede wszystkim różne formy poszerzania kompetencji zawodowych: zajęcia przygotowujące do egzaminu zawodowego, konkursy i turnieje zawodowe oraz kursy umożliwiające zdobycie certyfikatów zawodowych w innych profesjach. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że – mimo iż zarówno w szkołach zasadniczych, jak i w technikach te właśnie zajęcia cieszą się największym powodzeniem – to jednak w technikach odsetek uczniów deklarujących udział w każdym z nich jest dwukrotnie wyższy niż w zasadniczych szkołach zawodowych. **Uczniowie szkół zawodowych są zatem generalnie mniej zainteresowani poszerzaniem swoich kwalifikacji.** Widać to jeszcze lepiej na przykładzie zajęć dodatkowych z języków obcych i zajęć wyrównawczych, gdzie odsetki uczestniczących w nich uczniów techników i szkół zasadniczych kształtują się na poziomie odpowiednio 42% i 5% oraz 31% i 6%.

Drugim elementem istotnie różnicującym uczestnictwo uczniów w zajęciach dodatkowych jest płeć: w zajęciach podnoszących kompetencje zawodowe i ogólne częściej uczestniczą dziewczęta niż chłopcy.

Według opinii dyrektorów szkół i urzędników oświaty, spośród pozaprogramowych zajęć, oferowanych przez szkoły, największe znaczenie mają kursy dające możliwość zdobycia dodatkowych kwalifikacji zawodowych, z uwagi na fakt, że każda taka umiejętność zwiększa szanse młodzieży na rynku pracy.

no i mówię, żeby tych naszych absolwentów, tę naszą młodzież wyposażyć dodatkowo w umiejętności, kwalifikacje, my wybieramy – dla leśnika, to kurs drwala przypuścemy...

(...) to jest dodatkowe kwalifikacje dla naszej młodzieży, która kończy tę szkołę i oprócz tego, że ma technika, przypuścemy rolnika, to jeszcze ma kurs kombajnisty czy obsługi maszyn, czy jeszcze jakiś inny, czy w żywieniu gospodarstwa domowego, czy kelnerski, czy jakieś takie rzeczy. Naprawdę to jest super rzecz i każdy z nas na pewno z tego korzysta, bo grzech z tego nie skorzystać.

Wartość dodatkowej umiejętności na rynku pracy wzrasta, jeśli jest to umiejętność certyfikowana. Uczniowie zdają sobie z tego sprawę, dlatego, zdaniem dyrektorów szkół, największym zainteresowaniem cieszą się kursy, których ukończenie poświadczane jest odpowiednim dokumentem. Kursy dodatkowych umiejętności zawodowych nie zawsze są zbieżne z kierunkiem kształcenia – bywa też tak, że szkoła oferuje (a uczniowie są zainteresowani) możliwość zdobycia dodatkowych umiejętności z zupełnie innej dziedziny.

I umiejętności, to jest ważne, bo na rynku pracy, wchodzi i już tak jak tu i pani też zadawała to pytanie, ten przedsiębiorca na przykład... i od razu, co skończyłeś, no technikum w Młynach, no ty tam nic nie tego, nie... Ale pilarza zrobiłem i drwala. No to już ma go, bierze i od razu do pracy idzie. To z gastronomi to jest fajna rzecz, to bukieciarstwo, bo są takie kursy...

Technik mechanizacji ma np. spawalnictwo i albo tego nie robić, albo zrobić już na wyższym poziomie, żeby on otrzymał dokument. (...) Dokument jest bardzo ważny.

(...) ci, którzy zdobyli uprawnienia na wózek widłowy, on mówi, jest gościem ...

(...) i naprawdę młodzież w to wchodzi bardzo fajnie ta, która jest ambitna, a nawet na początku jak sceptycznie, to potem się zapalają i widać, że ich to kręci.

Pomimo powszechnie dostrzeganych atutów tego rodzaju kursów, szkoły mają problem z ich finansowaniem i organizacją. Dodatkowe certyfikowane kursy dla uczniów organizowane są obecnie przede wszystkim za pośrednictwem Urzędu Marszałkowskiego, który jest zleceniodawcą konkursów na programy dla szkolnictwa zawodowego. Zdaniem dyrektorów **brakuje jednak spójnego systemu, który ułatwiałby (także finansowo) realizację w szkołach programów i kursów kończących się formalnym potwierdzeniem zdobytych przez uczniów dodatkowych umiejętności.** Chodzi również o to, aby certyfikowane kursy były uwzględniane w programach nauczania zawodu.

(...) należałoby stworzyć taki system, gdzie z racji realizacji programu nauczania uczeń otrzymuje określone papiery kwalifikacyjne.

Przykładem włączenia certyfikowanych umiejętności do programu nauczania jest prawo jazdy w technikum rolniczym.

Jak do tej pory, to jeszcze w zawodzie w technikum rolniczym właśnie mają prawo jazdy, więc to też jest taki atut, że kończy szkołę i ma prawo jazdy. Będą mieli właśnie uprawnienia na te wózki widłowe.

Inaczej wygląda sytuacja, jeśli chodzi o zajęcia dodatkowe z zakresu wiedzy ogólnej. Wypowiedzi dyrektorów i urzędników oświaty potwierdzają tu brak zainteresowania uczniów. Chcą przede wszystkim szybko zdobyć zawód, a ponieważ większość nie ma w planach dalszej edukacji, nie widzą potrzeby dodatkowego kształcenia się w zakresie wiedzy ogólnej.

Bo to nie jest ta młodzież...

Bo to nie są licea...

(...) uczniowie, którzy chcą kontynuować naukę na studiach, to jest sporadycznie naprawdę, można tylko właściwie kilka osób takich wyłonić w każdym roczniku, które dalej będą kontynuowały studia.

Oni przychodzą żeby zdobyć zawód.

Od strony intelektualnej oni nie dbają o swój rozwój intelektualny.

Szczególnym przypadkiem wśród przedmiotów o charakterze niezawodowym jest nauka języka obcego w zasadniczych szkołach zawodowych. Jak wspomniano wcześniej, przydatność języków obcych w przyszłej karierze zawodowej wśród ogółu badanych dostrzega jedynie co ósmy uczeń, a w szkołach zasadniczych zaintereso-

wanie dodatkowymi zajęciami językowymi jest jeszcze mniejsze. Dyrektorzy są zdania, że **nauka języka obcego w zasadniczych szkołach zawodowych powinna się koncentrować na słownictwie zawodowym**. Brak zainteresowania uczniów nauką języka obcego może bowiem wynikać stąd, że odbywa się ona w oderwaniu od profilu szkoły, według programu ogólnego i postrzegana jest jako wiedza nieprzydatna. Wprawdzie dyrektorzy obawiają się, że barierą w nauczaniu technicznego języka obcego mógłby być niski poziom intelektualny uczniów, to jednak zakładają, że zainteresowanie, a co za tym idzie chęć do nauki, wzrosłoby, jeśli uczniowie uczyliby się języka „zawodowego” uwzględniającego specjalistyczne słownictwo stosowane w ich branży.

Właśnie, za mało jest języka zawodowego, brakuje tegoż właśnie języka w zasadniczej szkole zawodowej, nie wiem dlaczego.

W geodezji jest tak mała liczba godzin, w tym momencie, kiedy otwieramy się na rynek europejski, uczniowie z mojej szkoły bardzo często wyjeżdżają i naprawdę proszę mi wierzyć, że dopiero wtedy okazuje się, że zdają sobie z tego sprawę, że przegapili te trzy lata, kiedy mogli, kiedy mamy np. 19-tą godzinę i właściwie to są zajęcia indywidualne praktycznie, prawda, kiedy mogliby korzystać...

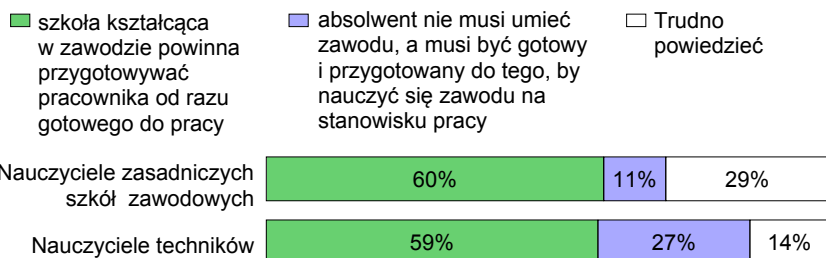
No, nie wiem proszę pani, być może, że tu zgadzam się, biorąc pod uwagę te wyjazdy na zachód, ale biorąc w tej chwili młodzież, jaka przychodzi do zasadniczej, ich mentalność, ich możliwości umysłowe (...)

(...) ja uważam, że na tym języku, który jest (...) więc tu można by już (...) w zależności od tego, jaka to jest specjalność, iść w kierunku tego języka zawodowego technicznego. Przemycić trochę tego technicznego.

3.5. Cel kształcenia w szkole zawodowej

Zarówno nauczyciele techników, jak i szkół zasadniczych skłaniają się ku opinii, że docelowym zadaniem szkoły zawodowej powinno być „wypuszczenie” absolwenta w pełni przygotowanego do podjęcia pracy. Relatywnie wielu nauczycieli techników podziela jednak pogląd, że celem kształcenia powinno być raczej wyposażenie absolwenta w umiejętności, które pozwolą mu nauczyć się zawodu na stanowisku pracy.

Rysunek 3.8. Czy Pana(i) zdaniem:



Uczestniczący w badaniu dyrektorzy szkół także są zdania, że idealna sytuacja to „wypuszczenie” absolwenta w pełni przygotowanego do wykonywania wyuczonego zawodu. Również pracodawcy wolą zatrudnić młodego człowieka, który już coś umie. Nie mają ochoty ponosić kosztów jego doksztalcania, bo nie chcą ryzykować utraty pracownika, który, po nabyciu konkretnych umiejętności na koszt pracodawcy, zdecyduje się zmienić pracę⁴. **Barierą w dostarczeniu na rynek absolwenta w pełni gotowego do wykonywania pracy jest jednak brak bazy dydaktycznej do kształcenia praktycznego. Innymi słowy – na przeszkodzie rozwiązaniu idealnemu po raz kolejny staje brak środków finansowych.**

(...) pracodawcy czekają, już nie mówię, z taką postawą często żądającą na samym początku kształcenia i na końcu, a ich zainteresowanie często jest związane z tym, że chcą gotowca.

W szkole się powinien tego nauczyć, a u pracodawcy jedynie doskonalić. Poznać, że można coś inaczej, że można zorganizować. Natomiast umiejętności powinien wynieść tu ze szkoły.

Bazując na wypowiedziach dyrektorów szkół uczestniczących w badaniu można jednak sądzić, że postawiony przed nauczycielami dylemat ma raczej charakter akademicki. W rzeczywistości celem nadrzędnym kształcenia w szkołach zawodowych nie jest bowiem ani nabycie faktycznych umiejętności zawodowych, ani stworzenie podstaw do ich opanowania. **Nauka w szkołach zawodowych jest ukierunkowana przede wszystkim na umiejętność zdawania egzaminu zawodowego.**

Jeżeli można powiedzieć tutaj, kogo my w tej chwili ucząc, obojętne w jakim zawodzie, jak uczymy przedmiotów zawodowych, szczególnie w klasie maturalnej, tylko tak szczerze – tak uczymy, żeby zdał egzamin zawodowy.

Dokładnie.

– A nie, żeby mu się dobrze pracowało?

To jest podstawa.

Oczywiście, że tak.

My jesteśmy z tego rozliczani.

Cel kształcenia w szkołach zawodowych w nieco innej perspektywie sytuują urzędnicy oświaty, stawiając pytanie: czy absolwent szkoły zawodowej powinien być przygotowany jedynie do pracy najemnej, czy też zadaniem szkoły powinno być przygotowanie go do pracy na własny rachunek? Ich zdaniem, **absolwent, opuszczając szkołę, powinien być przygotowany zarówno do pełnienia funkcji pracobiorcy, jak i pracodawcy** – taki jest wymóg rzeczywistości. Jeśli chodzi o umiejętności zawodowe – nie powinno być i nie ma różnicy w sposobie kształcenia, a przyszłemu pracownikowi najemnemu ta wiedza powinna wystarczać. Obecne programy nauczania w szkołach zawodowych nie przygotowują jednak ucznia

⁴ Więcej na temat preferencji w zatrudnianiu w rozdziale 8.

w żaden sposób do prowadzenia w przyszłości samodzielnej działalności gospodarczej – **ich słabością jest ukierunkowanie ucznia na wykonywanie wyłącznie pracy najemnej.** Taki przedmiot jak podstawy przedsiębiorczości to oczywiście krok w dobrym kierunku, jednak – zdaniem urzędników oświaty – to za mało, aby absolwent kończył szkołę z realną wiedzą na temat różnych aspektów i możliwości pracy na własny rachunek, jak chociażby pozyskiwanie kredytów na działalność gospodarczą, kierowanie małymi zespołami ludzkimi, znajomość podstaw kodeksu handlowego, marketingu itp.

Trzon wykształcenia dotyczący wiedzy technologicznej procesowej jest identyczny w jednym i drugim przypadku. Inne jest jakby zaangażowanie sprzętu jeżeli chodzi o wykonywanie poszczególnych operacji w swoim przedsiębiorstwie i w nieco większym przedsiębiorstwie i tu mogą zacząć się różnice. Natomiast to, co zasadniczo może różnić te strategie, to jest kwestia związana z prowadzeniem małego przedsiębiorstwa, czy w ogóle z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Jeżeli rzeczywiście myślimy o pracowniku na przysłowiową taśmę, to jemu wystarczy wiedza technologiczna związana z operacjami, które realizuje. Natomiast jeżeli ma organizować własną aktywność gospodarczą, no to jemu jest potrzebna nieco szersza wiedza.

Celem kształcenia w szkole zawodowej powinno być zatem **umożliwienie absolwentowi wyboru dalszej drogi zawodowej: w kierunku pracy najemnej bądź samozatrudnienia, poprzez zapewnienie mu odpowiednich „narzędzi” w postaci wiedzy i umiejętności.**

Istotne jest, żeby kształcić tego absolwenta, żeby był elastyczny, aby i tu i tu umiał się odszukać, prawda, elastyczność.

Ostatnią, choć nie mniej ważną kwestią, jeśli chodzi o cel kształcenia w szkole zawodowej jest – wskazywana przez uczestniczących w badaniu dyrektorów szkół – **praktyczna umiejętność poruszania się na rynku pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły.** W realizowanych przez szkoły programach nauczania uwzględnione są tego rodzaju kwestie, jednak, zdaniem dyrektorów, w zbyt ograniczonym zakresie. Praktyczne umiejętności ułatwiające stawianie pierwszych kroków na rynku pracy mają szczególne znaczenie właśnie dla uczniów szkół zawodowych, bowiem większość z nich zamierza zakończyć edukację na tym etapie.

Żeby umiał napisać cv, żeby umiał napisać list motywacyjny, tego powinien się uczyć.

Zaprezentować się, iść na rozmowę....(...) założmy prowadzić tę rozmowę i wtedy żeby nie był zaskoczony żadnym pytaniem.

Rozliczyć się PIT-em.

3.6. Ogólna ocena jakości kształcenia w szkole

Ocenie uczniów i nauczycieli poddany został ogólny poziom nauczania w szkole w zakresie przedmiotów ogólnych, teoretycznych oraz praktycznej nauki zawodu⁵.

Tabela 3.3

Jak oceniasz / ocenia Pan(i):	Uczniowie	Nauczyciele
	Średnia ocena	
– poziom nauczania w zakresie przedmiotów ogólnych	3,5	3,1
– poziom nauczania w zakresie przedmiotów teoretycznych	3,9	3,5
– poziom nauczania w zakresie praktycznej nauki zawodu	3,5	3,8

Średnie oceny zarówno wśród uczniów, jak i nauczycieli, we wszystkich ujętych w pytaniu kwestiach, są relatywnie wysokie: przekraczają wartość środkową. Na uwagę zasługuje fakt, że uczniowie lepiej (średnio) niż nauczyciele oceniają poziom nauczania w zakresie przedmiotów ogólnych i teoretycznych, natomiast nauczyciele dają wyższą (średnio) ocenę realizowanej w szkole praktycznej nauce zawodu.

Typ szkoły w niewielkim stopniu różnicuje średnie oceny jakości nauczania zarówno jeśli chodzi o uczniów, jak i nauczycieli.

Tabela 3.4

Jak oceniasz / ocenia Pan(i):	Uczniowie		Nauczyciele	
	zasadniczych szkół zawodowych	techników	zasadniczych szkół zawodowych	techników
	Średnia ocena			
– poziom nauczania w zakresie przedmiotów ogólnych	3,3	3,6	3,1	3,1
– poziom nauczania w zakresie przedmiotów teoretycznych	3,8	3,9	3,4	3,6
– poziom nauczania w zakresie praktycznej nauki zawodu	3,6	3,5	3,8	3,9

Dobłą opinię uczniów i nauczycieli na temat poziomu nauczania podzielają uczestniczący w badaniu dyrektorzy. Ich zdaniem, jedyną **slabą stroną szkół sektora rolno-spożywczego jest obecnie brak środków na sfinansowanie nowoczesnej bazy do kształcenia praktycznego.**

⁵ Średnia na 5-punktowej skali, na której 1 oznaczało poziom bardzo niski, a 5 – bardzo wysoki.

Nie ma się co wstydzić wykształcenia naszych absolwentów.

Ja uważam, że młodzież, którą my kształcimy, to jest naprawdę młodzież wykształcona dobrze.

Wszystkostronnie.

Nam brakuje jednej rzeczy, naprawę bazy z prawdziwego zdarzenia do szkolenia praktycznego. I będziemy mieć najlepszych techników na świecie.

3.7. Ocena planowanych zmian programowych w szkolnictwie zawodowym

W 2012 weszły w życie, planowane od kilku lat przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, zmiany w szkolnictwie zawodowym⁶. Reforma programowa ma na celu zintegrowanie poziomu kształcenia zawodowego z potrzebami i oczekiwaniami pracodawców oraz podniesienie jakości kształcenia i zmianę wizerunku szkoły zawodowej zgodnie z hasłem, jakie towarzyszy kampanii na rzecz tych zmian – „Szkola pozytywnego wyboru”.

Ocenie badanych nauczycieli poddaliśmy wybrane założenia planowanej reformy⁷:

- wprowadzenie wspólnej podstawy programowej dla przedmiotów ogólnokształcących w I klasie liceum ogólnokształcącego, technikum i zasadniczej szkoły zawodowej;
- odejście od nauki konkretnych zawodów na rzecz zdobywania konkretnych kwalifikacji wymaganych w zawodach lub do wykonywania konkretnych prac;
- wprowadzenie systemu egzaminów potwierdzających zdobycie poszczególnych kwalifikacji na różnych etapach nauki, zamiast jednego egzaminu zawodowego po zakończeniu szkoły.

Ogólnie rzecz biorąc, nauczyciele odnoszą się do planowanych zmian z umiarkowanym entuzjazmem. Z relatywnie dużym poparciem spotyka się planowana zmiana systemu potwierdzania umiejętności zawodowych, mniej zwolenników ma koncepcja odejścia od nauki konkretnych zawodów na rzecz zdobywania określonych kwalifikacji, a najmniej podoba się zamiar ujednoczenia podstawy programowej dla przedmiotów ogólnokształcących w I klasie szkół ponadgimnazjalnych.

Opinie badanych w omawianych kwestiach różnicuje (w niewielkim stopniu) typ szkoły i specyfika nauczanych przedmiotów. Nauczyciele techników, w porównaniu z uczącymi w zasadniczych szkołach zawodowych, znacząco lepiej oceniają zmiany w systemie egzaminów zawodowych (dwa pozostałe uwzględnione w pytaniu aspekty reformy oceniane są w podobny sposób). Biorąc pod uwagę wykładany przedmiot – nieco większymi entuzjastami planowanych zmian wydają się nauczyciele przedmio-

⁶ Badanie było realizowane w 2011 roku, a więc na etapie, kiedy reforma była dopiero planowana.

⁷ Średnie na 6-punktowej skali, na której 1 oznaczało ocenę zdecydowanie negatywną, a 6 – ocenę zdecydowanie pozytywną.

tów ogólnokształcących niż uczący przedmiotów zawodowych (teoretycznych i praktycznych łącznie).

Tabela 3.5

Jak ocenia Pan(i) planowane zmiany w organizacji kształcenia zawodowego?	Nauczyciele				
	ogółem	zasadniczych szkół zawodowych	techników	przedmiotów ogólnokształcących	przedmiotów zawodowych
	średnie				
Wspólna podstawa programowa w I klasie liceum ogólnokształcącego, technikum i zasadniczej szkoły zawodowej – pierwszoklasiści niezależnie od typu szkoły poznają te same treści	2,8	2,7	2,8	3,0	2,5
Odejście od nauki konkretnych zawodów na rzecz zdobywania konkretnych kwalifikacji wymaganych w zawodach lub do wykonywania konkretnych prac	3,1	3,2	3,0	3,1	3,1
Wprowadzenie systemu egzaminów potwierdzających zdobycie poszczególnych kwalifikacji na różnych etapach nauki, zamiast jednego egzaminu zawodowego po zakończeniu szkoły	3,7	3,4	3,9	3,9	3,5

Wywiady jakościowe z dyrektorami szkół zawodowych sektora rolno-spożywczego i z urzędnikami oświaty potwierdzają, że w środowisku edukacyjnym najbardziej kontrowersyjnym zapisem wśród planowanych zmian jest ujednoczenie podstawy programowej nauczania przedmiotów ogólnokształcących w pierwszych klasach techników, liceów oraz zasadniczych szkół zawodowych. Urzędnicy oświaty są jednomyślni, jeśli chodzi o pozytywne skutki tego zapisu dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych: nauczanie tych samych treści w pierwszych klasach wszystkich szkół ponadgimnazjalnych podniesie, ich zdaniem, poziom nauczania w szkołach zasadniczych, a w konsekwencji – otworzy przed absolwentami tych szkół możliwość dalszej edukacji.

Dla szkół zawodowych to wręcz podnosi, myślę, na tym etapie pewne standardy kształcenia.

Pomysł jest, myślę, potrzebny (...), bo szkoła zawodowa była traktowana jako taki byt edukacyjny trochę niższej rangi, zwłaszcza jeżeli chodzi o wiedzę ogólną (...) często barierą było to, że on wchodząc do szkoły zawodowej jakby zamykał sobie

dalszą ścieżkę edukacyjną, a to mu umożliwi potem, już po zdobyciu kwalifikacji, dalszą edukację, tak żeby nie tracił tego, nie miał tego dystansu do innych, którzy chodzą do innych typów szkół. To jest takie jak gdyby wsparcie ogólnego wykształcenia, które otwiera dalsze możliwości dla kształcenia dalszego.

Innego zdania są dyrektorzy szkół. Obawiają się, że ujednoczenie podstawy programowej w zakresie przedmiotów ogólnokształcących, oznaczające *de facto* zwiększenie rangi kształcenia ogólnego, wpłynie negatywnie na rekrutację do zasadniczych szkół zawodowych: bez bodźca w postaci ograniczenia przedmiotów ogólnych uczniowie mogą wybierać technikum (jako szkołę o wyższym prestiżu) zamiast zasadniczej szkoły zawodowej. Obawy wiążą się również z tym, że – jak wspomniano wcześniej – szkołę zasadniczą najczęściej wybierają najslabsi absolwenci gimnazjum. Poziom intelektualny i chęć do nauki większości spośród nich nie skłania do optymizmu w omawianej kwestii – zdaniem dyrektorów uczniowie nie poradzą sobie z bardziej rozbudowanym niż obecnie programem nauczania przedmiotów ogólnych.

Bardzo zły pomysł.

Do zasadniczych praktycznie nie przyjdzie nikt.

Nie poradzą sobie młodzi ludzie.

W zasadniczych uważam, że język polski, matematyka, fizyka i to wszystko.

3.8. Podsumowanie

Niewątpliwą słabością szkół jeśli chodzi o jakość kształcenia jest brak nowatorskiego podejścia do procesu i sposobu nauczania zawodu. W szkołach brakuje zarówno autorskich programów kształcenia zawodowego, jak i kształcenia modułowego, uznawanego za najskuteczniejszą metodę nauki zawodu. O ile bariery we wdrożeniu kształcenia modułowego leżą głównie poza szkołą (brak środków finansowych, brak partnera strategicznego w przemyśle, który partycypowałby finansowo), o tyle przeszkody dla stosowania autorskich programów nauczania mają charakter wewnętrzny: chodzi tu przede wszystkim o przyzwyczajenie nauczycieli do stosowanych przez lata metod nauczania (i niechęć do ich zmiany) oraz ich braki w wykształceniu pedagogicznym, za czym idzie nieumiejętność samodzielnego opracowania programu autorskiego; z drugiej strony – nauczycielom brakuje zarówno motywacji, jak i presji zewnętrznej na taką aktywność.

Kolejną istotną słabością szkół w kontekście jakości nauczania zawodu jest – wynikający przede wszystkim z braku środków finansowych – brak nowoczesnej bazy do kształcenia praktycznego. „Skostniały” sposób przekazywania wiedzy zawodowej w połączeniu z przestarzałą bazą powoduje, że lekcje są dla uczniów mało atrakcyjne, zniechęcają ich do nauki.

Nauka w szkołach zawodowych ukierunkowana jest na umiejętność zdania egzaminu zawodowego (nauka „pod egzamin”) i na wykonywanie przez absolwenta wyłącznie pracy najemnej (zbyt mało elementów uczących poruszania się na rynku pracy).

Niski poziom intelektualny uczniów, stanowi skuteczną barierę we wdrażaniu bardziej ambitnych i nowatorskich sposobów nauczania i programów.

Atutem są organizowane przez szkoły kursy dające uczniom możliwość zyskania dodatkowych, certyfikowanych kwalifikacji, co zwiększa ich szanse na rynku pracy. Z drugiej strony jednak, brakuje systemu ułatwiającego realizację w szkołach tego rodzaju programów.

Na plus należy zapisać to, że wśród podmiotów decydujących o przyszłości szkół istnieje świadomość potrzeby wprowadzania bardziej efektywnych, sprawdzonych w innych krajach, metod kształcenia zawodowego.

Rozdział 4

Zakres kształcenia ogólnego w szkołach zawodowych sektora rolno-spożywczego

Miejsce i skala kształcenia ogólnego w szkołach zawodowych wydaje się jedną z istotniejszych kwestii, jeśli chodzi o kształt i przyszłość szkolnictwa zawodowego w naszym kraju. Z odbytej w trakcie badań fokusowych¹ dyskusji dyrektorów szkół kształcących w zawodach branży rolno-spożywczej wynika, że sprawą otwartą i żywotną pozostaje pytanie o kształt szkolnictwa zawodowego w sytuacji dynamicznego, zmieniającego się rynku pracy, a także problem wyposażenia absolwenta w niezbędne umiejętności i kwalifikacje, by mógł się na tym rynku odnaleźć.

Jedno z podstawowych pytań, komu ma służyć edukacja? Komu ma służyć ten absolwent, czy..., bo tak to będziemy sobie dopowiadać, że dobrze by było to zrobić, czy tamto, ale generalnie musimy zadać pytanie, gdzie on ma trafić, jakie kwalifikacje ma mieć.

Dla kierujących szkolnictwem zawodowym w tej branży jest oczywiste, że uczniom są potrzebne zarówno umiejętności zawodowe, jak i kompetencje niezbędne do prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Jeżeli rzeczywiście myślimy o pracowniku na przysłowiową taśmę, to jemu wystarczy wiedza technologiczna związana z operacjami, które realizuje. Natomiast jeżeli ma organizować własną aktywność gospodarczą, no to jemu jest potrzebna nieco szersza wiedza.

(...) istotne jest, żeby kształcić absolwenta, żeby był elastyczny, aby i tu i tu umiał się odszukać, liczy się elastyczność.

W opinii badanych, zadaniem szkoły zawodowej nie jest zatem przysposobienie młodego człowieka wyłącznie do pracy w charakterze pracownika najemnego w wyuczonym zawodzie. Absolwent musi cechować się dużą elastycznością wobec zmian zachodzących na rynku pracy oraz być przygotowany do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, a co za tym idzie, mieć zdolność do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i ewentualnego przekwalifikowania się.

Nowa podstawa programowa, która weszła w życie od 1 września 2012 roku, zakłada zrównanie statusu kształcenia ogólnego z kształceniem zawodowym, między innymi w celu zwiększenia elastyczności absolwentów na rynku pracy, przygotowania ich do samodzielnego zdobywania wiedzy i nowych kwalifikacji.

¹ W rozdziale wykorzystano dane pochodzące z badań ilościowych przeprowadzonych wśród uczniów oraz nauczycieli, a także materiał z dwóch zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z udziałem dyrektorów szkół i urzędników oświaty (więcej na temat badań patrz: Wstęp, s. 8).

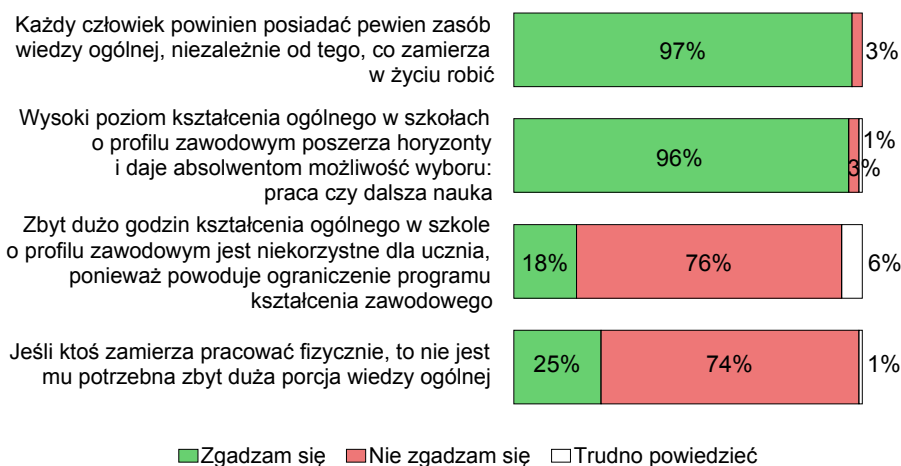
Z deklaracji nauczycieli szkół zawodowych kształcących w branży rolno-spożywczej na obszarze województwa łódzkiego wynika, że już teraz przywiązują oni dużą wagę do kształcenia ogólnego jako podstawy edukacyjnej, umożliwiającej dalszy rozwój zawodowy. W mniejszości są nauczyciele, którym można by przypisać myślenie o szkole zawodowej jako tej, której funkcją jest jedynie dobre przygotowanie młodego człowieka do wykonywania czynności ściśle zawodowych.

Nauczyciele niemal powszechnie wyrażają pogląd, że każdy człowiek bez względu na to, co będzie robić w życiu, powinien posiadać pewien zasób wiedzy ogólnej (97%). Zdaniem większości nie powinno być też od tej zasady wyjątków – fakt, że ktoś zamierza pracować fizycznie, nie oznacza, że nie jest mu potrzebny jakiś zakres wiedzy ogólnej (74%); co czwarty nauczyciel ma na ten temat zdanie przeciwne (25%). Zdecydowana większość nauczycieli (76%) nie podziela też opinii, że zbyt obszerny program kształcenia ogólnego w szkołach zawodowych jest dla uczniów niekorzystny, ponieważ powoduje zawężenie programu kształcenia zawodowego. Tylko niespełna co piąty zgadza się z taką opinią.

Jednocześnie niemal powszechnie jest wśród nauczycieli przekonanie, że duży nacisk na kształcenie ogólne w szkołach zawodowych daje absolwentom możliwość dalszej nauki i zdobywania nowych umiejętności.

Rysunek 4.1. O każdej z poniższych opinii na temat kształcenia ogólnego w szkołach o profilu zawodowym proszę powiedzieć czy zgadza się Pan(i) z nią, czy też nie

Nauczyciele ogółem



Nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych i techników niewiele różnią się w swych opiniach na ten temat. Wśród nauczycieli uczących w szkołach zasadniczych można zauważyć jedynie nieco słabsze poparcie dla poglądu, że pewien zasób wiedzy ogólnej jest niezbędny każdemu człowiekowi, niezależnie od tego, co będzie robił w życiu. Nieco większa jest też wśród nich skłonność do kwestionowania twierdzenia,

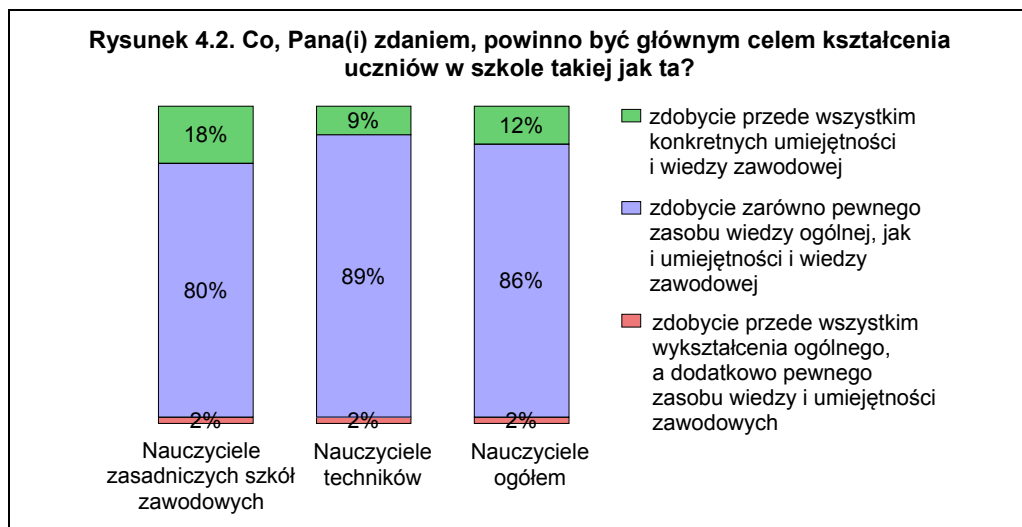
że wysoki poziom kształcenia ogólnego w szkołach zawodowych poszerza horyzonty uczniów i daje im możliwość kontynuowania nauki.

Tabela 4.1

O każdej z poniższych opinii na temat kształcenia ogólnego w szkołach o profilu zawodowym proszę powiedzieć, czy zgadza się Pan(i) z nią, czy też nie.	Nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych		Nauczyciele techników	
	Zgadzam się	Nie zgadzam się	Zgadzam się	Nie zgadzam się
	w procentach			
Każdy człowiek powinien posiadać pewien zasób wiedzy ogólnej, niezależnie od tego, co zamierza w życiu robić	92	8	100	0
Wysoki poziom kształcenia ogólnego w szkołach o profilu zawodowym poszerza horyzonty i daje absolwentom możliwość wyboru: praca czy dalsza nauka	91	8	99	1
Zbyt dużo godzin kształcenia ogólnego w szkole o profilu zawodowym jest niekorzystne dla ucznia, ponieważ powoduje ograniczenie programu kształcenia zawodowego	19	76	17	78
Jeśli ktoś zamierza pracować fizycznie, to nie jest mu potrzebna zbyt duża porcja wiedzy ogólnej	23	75	27	71

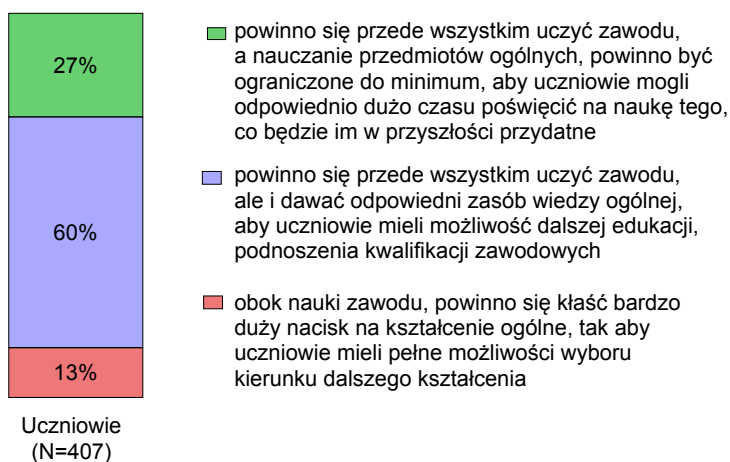
Pominięto odpowiedzi „Trudno powiedzieć”

W przekonaniu ogromnej większości nauczycieli, zadaniem szkoły zawodowej jest godzenie dwóch nurtów edukacji – dostarczanie uczniom zarówno pewnego zasobu wiedzy ogólnej, jak i umiejętności oraz wiedzy zawodowej. Opinię tę, w odniesieniu do szkoły, w której uczą, podziela aż 89% nauczycieli pracujących w technikumach i niewiele mniejsza grupa (80%) nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych.



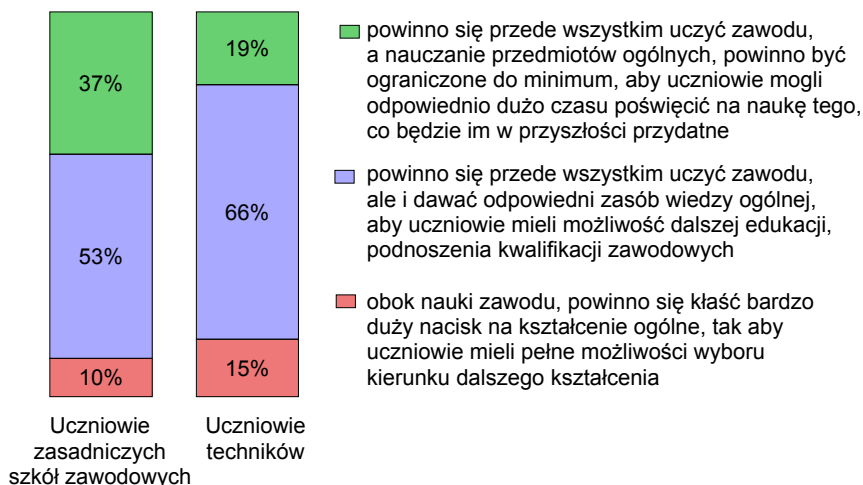
Uczniowie, choć generalnie podzielają opinię nauczycieli, że szkoła zawodowa powinna realizować dwa zadania, tzn. przygotowywać uczniów do zawodu oraz do dalszej edukacji, jednak wyraźnie większy nacisk kładą na „zawodowy” charakter szkoły, mniejszą zaś wagę przykładają do jej „ogólnokształcącej” funkcji. Większość uczniów (60%) uważa, że w szkole zawodowej, powinno się zarówno uczyć zawodu, jak i wyposażyć ucznia w odpowiedni zasób wiedzy ogólnej, pozwalający mu na kontynuowanie nauki i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Ponad jedna czwarta uczniów szkół zawodowych (27%) optuje za modelem szkoły, która koncentruje się na kształceniu zawodowym, ograniczając do minimum zakres kształcenia ogólnego, a dwukrotnie mniej zwolenników (13%) ma opcja, że szkoła powinna kłaść szczególny nacisk na kształcenie ogólne, aby uczniowie mieli pełne możliwości wyboru dalszej drogi kształcenia, włącznie ze zmianą dotychczasowego kierunku edukacji.

Rysunek 4.3. Czy, Twoim zdaniem, w szkole zawodowej, takiej jak Twoja:



Podobnie jak w przypadku nauczycieli, opinie uczniów różnią się w zależności od typu szkoły, do której uczęszczają. Uczniowie techników, w których program przewiduje szerszy zakres kształcenia ogólnego i daje możliwość zdawania matury (co jest często jednym z najistotniejszych powodów wybierania przez uczniów, a zwłaszcza uczennice tego typu szkoły), wyraźnie częściej niż uczący się w zasadniczych szkołach opowiadają się za modelem szkoły zawodowej, która obok nauki wybranego zawodu jednocześnie duży nacisk kładzie na dostarczanie uczniom odpowiedniego zakresu wiedzy ogólnej. Z kolei uczniowie zawodówek, znacznie częściej uważają, że nauka w tego typu szkole powinna być wyraźnie ukierunkowana na kształcenie zawodowe, zaś nauczanie przedmiotów ogólnych powinno być ograniczone do minimum.

Rysunek 4.4. Czy, Twoim zdaniem, w szkole zawodowej, takiej jak Twoja:



Różnicowania te są jeszcze bardziej wymowne, jeśli uwzględnimy przyszłe plany zawodowe i edukacyjne uczniów obu typów szkół.

Tabela 4.2

Czy, Twoim zdaniem, w szkole zawodowej, takiej jak Twoja:	Wskazania uczniów			
	zasadniczych szkół zawodowych		techników	
	zamierzających kontynuować naukę (N=100)	zamierzających podjąć pracę zawodową (N=43)	zamierzających kontynuować naukę (N=107)	zamierzających podjąć pracę zawodową (N=83)
	w procentach			
– powinno się przede wszystkim uczyć zawodu, a nauczanie przedmiotów ogólnych, powinno być ograniczone do minimum, aby uczniowie mogli odpowiednio dużo czasu poświęcić na naukę tego, co będzie im w przyszłości przydatne	32	37	12	29
– powinno się przede wszystkim uczyć zawodu, ale i dawać odpowiedni zasób wiedzy ogólnej, aby uczniowie mieli możliwość dalszej edukacji, podnoszenia kwalifikacji zawodowych	57	54	64	66
– obok nauki zawodu, powinno się kłaść bardzo duży nacisk na kształcenie ogólne, tak aby uczniowie mieli pełne możliwości wyboru kierunku dalszego kształcenia	11	9	25	5

Uczniowie, którzy zamierzają podjąć pracę zawodową po ukończeniu szkoły, częściej są zwolennikami ograniczenia zakresu kształcenia ogólnego na rzecz nauki zawodu, zaś ci, którzy planują dalszą edukację, częściej akcentują potrzebę kształcenia ogólnego w zakresie, który będzie im umożliwiał dalszą edukację.

Za rozbudowanym zakresem kształcenia ogólnego relatywnie najczęściej opowiadają się planujący dalszą naukę uczniowie techników (25%). Wśród ich kolegów, którzy zamierzają podjąć pracę zawodową, odsetek takich wskazań wynosi zaledwie 5%. Z kolei rzecznikami ograniczenia do minimum nauczania przedmiotów ogólnych i większej koncentracji na kształceniu zawodowym stosunkowo najczęściej są uczniowie szkół zasadniczych, planujący po szkole pójść do pracy (37%).

O ile uczniowie techników zdecydowanie różnią się opiniami na temat zakresu kształcenia ogólnego w zależności od ich dalszych planów zawodowych i edukacyjnych, o tyle uczniowie zasadniczych szkół zawodowych, bez względu na to, co zamierzają robić po ukończeniu szkoły, są znacznie bardziej zgodni co do tego, że należy zmniejszyć liczbę godzin poświęconych kształceniu ogólnemu. Może to być konsekwencją faktu, że w ich przypadku kontynuacja nauki częściej oznacza kształcenie w tej samej lub pokrewnej specjalności (23% ogółu uczniów badanych szkół zasadniczych ma takie plany) niż zmianę dotychczasowego kierunku (15%). Z kolei dla uczniów techników dalsze plany edukacyjne często oznaczają podjęcie studiów, podczas których dobre przygotowanie z przedmiotów ogólnych i kompetencje wykraczające poza zakres przedmiotów zawodowych są bardziej przydatne i mogą decydować o sukcesie. Dodatkowo szersze poparcie dla kształcenia ogólnego w technikach może wynikać stąd, że ich przyszli absolwenci – inaczej niż uczniowie zawodówek – na dalszym etapie edukacji tak samo często planują zmieniać dotychczasowy kierunek kształcenia (17% ogółu uczniów techników), jak kontynuować naukę w ramach tej samej specjalności (15%).

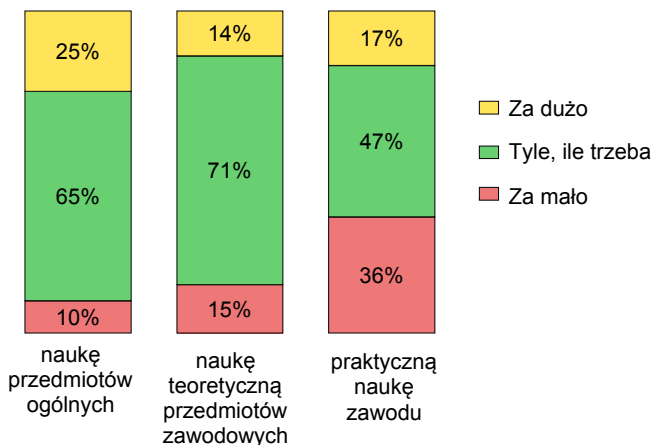
4.1. Ile kształcenia ogólnego, a ile zawodowego w szkołach o profilu zawodowym?

Większość uczniów szkół zawodowych kształcących w branży rolno-spożywczej uważa, że zakres kształcenia ogólnego określony w programie szkoły jest odpowiedni (65%). Co czwarty (25%) jest zdania, że na nauczanie przedmiotów ogólnych przeznaczają się w jego szkole zbyt wiele czasu, a tylko co dziesiąty (10%) – że zbyt mało.

Za najbardziej odpowiadający potrzebom uczniów szkół zawodowych można uznać zakres, w jakim prowadzona jest nauka teoretycznych przedmiotów zawodowych. Problemem jest natomiast zbyt mały wymiar godzin przeznaczonych na praktyczną naukę zawodu. Tylko niespełna co drugi uczeń (47%) uważa, że liczba godzin przewidzianych na ten typ kształcenia jest odpowiednia, a wśród pozostałych zdecydowanie przeważają głosy, że poświęca się temu zbyt mało czasu (36% ogółu badanych).

Rysunek 4.5. Czy, Twoim zdaniem, w programie nauczania w Twojej szkole jest tyle ile trzeba, za dużo czy za mało godzin poświęconych na:

Uczniowie ogółem

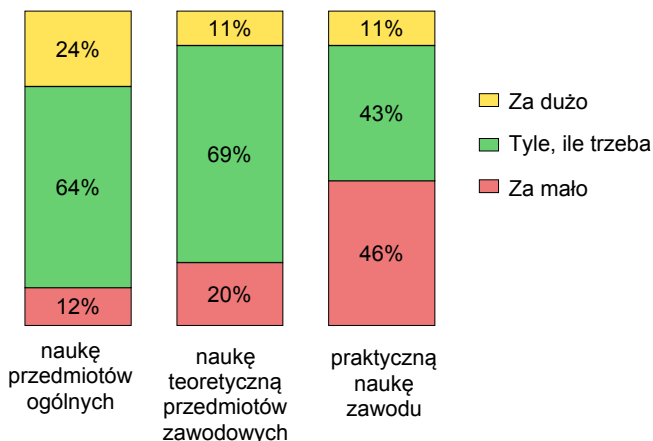


Ich model idealny zakłada znacznie mniejsze przesunięcia w stosunku do istniejących proporcji, niemniej jednak – co ma również wymowę symboliczną – postuluje ich odwrócenie i nadanie w tym typie szkół większej rangi kształceniu zawodowemu niż ogólnemu.

Dla uczniów techników problemem jest przede wszystkim niedostateczna liczba godzin kształcenia zawodowego, zwłaszcza zajęć poświęconych na praktyczną naukę zawodu. Natomiast kształcenie ogólne wyraźniej częściej postrzegają jako zbyt rozbudowane (24%) niż ograniczone (12%).

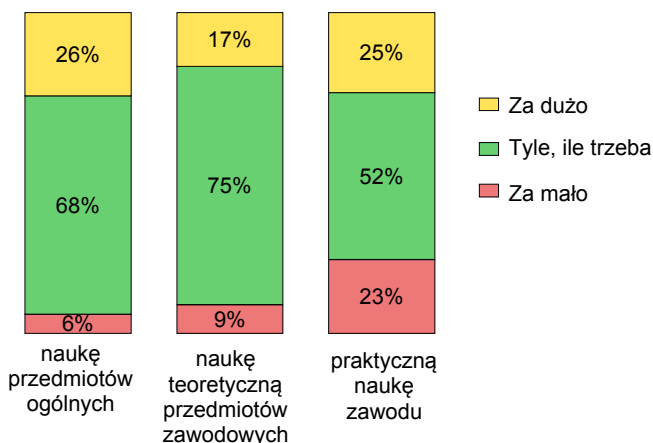
Rysunek 4.6. Czy, Twoim zdaniem, w programie nauczania w Twojej szkole jest tyle ile trzeba, za dużo czy za mało godzin poświęconych na:

Uczniowie techników (N=222)



Rysunek 4.7. Czy, Twoim zdaniem, w programie nauczania w Twojej szkole jest tyle ile trzeba, za dużo czy za mało godzin poświęconych na:

Uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (N=185)



Z kolei uczniowie zasadniczych szkół zawodowych niemal tak samo często mówią o zbyt dużej (25%) co niedostatecznej liczbie godzin przewidzianych w programie szkoły na zajęcia praktycznej nauki zawodu (23%). Spora ich grupa (17%) twierdzi także, że za dużo czasu poświęca się na teoretyczne kształcenie zawodowe. Uczniowie zasadniczych szkół zawodowych są natomiast dość zgodni w kwestii czasu poświęcanego kształceniu ogólnemu – co czwarty wyraża opinię, że poświęca się na nie zbyt wiele godzin (26%), a tylko 6% – że zbyt mało.

4.2. Udział kształcenia ogólnego i zawodowego w całym cyklu kształcenia szkół o profilu zawodowym

Nauczyciele i uczniowie nie różnią się zasadniczo w swych ocenach procentowego udziału kształcenia ogólnego i zawodowego w całym cyklu nauczania na kierunkach rolno-spożywczych. Według uśrednionych wskazań nauczycieli i uczniów stosunek ten wynosi mniej więcej 50:50. Można więc powiedzieć, że w skali ogółu szkół zawodowych sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim kształcenie zawodowe nie jest traktowane priorytetowo, równie duży nacisk kładzie się na ogólne poszerzanie horyzontów uczniów i przygotowanie ich do dalszej edukacji.

Tabela 4.3. Proporcje między kształceniem ogólnym i zawodowym na kierunkach rolno-spożywczych według wskazań **nauczycieli**

Procentowy udział kształcenia ogólnego i zawodowego w całym cyklu kształcenia (od pierwszej do ostatniej klasy)	Technika		Zasadnicze szkoły zawodowe		Szkoły zawodowe ogółem	
	Średnia	Odchylenie standardowe	Średnia	Odchylenie standardowe	Średnia	Odchylenie standardowe
	Kształcenie ogólne	52,39	12,73	44,03	14,40	48,85
Kształcenie zawodowe	47,61	12,73	55,97	14,40	51,15	13,97

Tabela 4.4. Proporcje między kształceniem ogólnym i zawodowym na kierunkach rolno-spożywczych według wskazań **uczniów**

Procentowy udział kształcenia ogólnego i zawodowego w całym cyklu kształcenia (od pierwszej do ostatniej klasy)	Technika		Zasadnicze szkoły zawodowe		Szkoły zawodowe ogółem	
	Średnia	Odchylenie standardowe	Średnia	Odchylenie standardowe	Średnia	Odchylenie standardowe
	Kształcenie ogólne	53,55	14,44	45,02	14,89	49,71
Kształcenie zawodowe	46,45	14,44	54,98	14,44	50,29	15,23

W technikach – według relacji nauczycieli i uczniów – na kształcenie ogólne w całym cyklu nauczania przeznaczają się więcej czasu niż na kształcenie zawodowe (52% – według szacunków nauczycieli i 54% – według ocen uczniów). W szkołach zawodowych – jak można było oczekiwać – proporcje te są odwrotne, jednak i tu zakres kształcenia ogólnego trudno określić jako marginalny. Jego udział w całym cyklu nauki wynosi 45% – według uśrednionych wskazań uczniów oraz 44% – według szacunków nauczycieli tych szkół. Trochę większą zaś jego część (odpowiednio: 55% i 56% według nauczycieli i uczniów) obejmuje nauczanie przedmiotów zawodowych.

Warto zauważyć, że szacunki nauczycieli i uczniów są zbliżone, co uwiarygadnia obraz kreślony przez badanych. Uczniowie, którzy jak widzieliśmy, relatywnie najczęściej mają poczucie nadmiaru zajęć z przedmiotów ogólnych, na tle wskazań nauczycieli tylko minimalnie „przeszacowują” udział tych przedmiotów w całym cyklu kształcenia.

Istniejące obecnie proporcje między kształceniem ogólnym a zawodowym, zarówno w ocenie nauczycieli, jak i uczniów, nie są optymalne. Jedni i drudzy pytani, jak ich zdaniem powinien wyglądać podział cyklu nauczania w szkołach zawodowych, w tworzonym przez siebie modelu idealnym ograniczali procentowy udział kształcenia ogólnego na rzecz zawodowego. Postulowane zmiany, zwłaszcza w przypadku nauczycieli, nie są jednak zbyt radykalne, a proponowane modele nie pociągają za sobą drastycznego ograniczenia kształcenia ogólnego na rzecz zawodowego w szkołach o takim profilu.

Analizując opinie uczniów można stwierdzić, że problem zbyt dużego zakresu kształcenia ogólnego względem zawodowego dotyczy przede wszystkim techników, w których kształcenie ogólne obejmuje obecnie nieco większą część całego cyklu nauczania niż nauka zawodu. Według uśrednionych szacunków uczniów techników proporcje te powinny wyglądać jak 44:56 na rzecz kształcenia zawodowego, a więc *de facto* powinny przypominać układ występujący obecnie (według szacunków nauczycieli i uczniów) w zasadniczych szkołach zawodowych. Zauważmy jednak, że postulowana zmiana proporcji może mieć swoje źródło nie tyle w nadmiernej względem potrzeb uczniów ilości zajęć przeznaczanych na przedmioty ogólne, co w niewystarczającym zakresie kształcenia zawodowego, a zwłaszcza zajęć praktycznej nauki zawodu. Warto w tym miejscu wspomnieć, że wbrew temu co można by sądzić, to uczniowie techników częściej niż uczniowie zasadniczych szkół zawodowych wydają się traktować naukę zawodu w szkole niejako „docelowo” – bezpośrednio po szkole zamierzają podjąć pracę i nie planują w najbliższym czasie dalszej edukacji (odpowiednio: 37% uczniów techników i 23% uczniów zasadniczych szkół zawodowych).

Uczniowie zasadniczych szkół zawodowych w mniejszym stopniu opowiadają się za ograniczeniem zakresu przedmiotów ogólnych w swoich szkołach. Postulowane przez nich przesunięcie proporcji to 4-punktowe zmniejszenie zakresu kształcenia ogólnego z istniejących 45% do 41% i w takim samym stopniu rozszerzenie zakresu nauki przedmiotów zawodowych – z 55% do 59%.

Tabela 4.5

Procentowy udział kształcenia ogólnego i zawodowego w całym cyklu kształcenia (od pierwszej do ostatniej klasy)	Wskazania uczniów					
	techników			zasadniczych szkół zawodowych		
	Stan obecny	Stan pożądaný	Różnica	Stan obecny	Stan pożądaný	Różnica
	średnie					
Kształcenie ogólne	53,5	43,6	-9,9	45,0	40,9	-4,1
Kształcenie zawodowe	46,5	56,4	+9,9	55,0	59,1	+4,1

Na potrzebę ograniczenia zakresu kształcenia ogólnego w szkołach zawodowych branży rolno-spożywczej wskazują także nauczyciele. Tak jak uczniowie, postulują oni większe „uzawodowienia” kształcenia i ograniczenie nauczania przedmiotów ogólnych przede wszystkim w technikach. Jednak nauczyciele są mniej radykalni w swych propozycjach niż uczniowie. Ich model idealny zakłada znacznie mniejsze przesunięcia w stosunku do istniejących proporcji, niemniej jednak – co ma prawdopodobnie również wymowę symboliczną – postuluje ich odwrócenie, nadając także w tym typie szkół większą rangę kształceniu zawodowemu niż ogólnemu. Według wskazań nauczycieli proporcje pomiędzy kształceniem ogólnym a zawodowym w technikach powinny wynosić 47% do 53%, a nie jak obecnie: 52% do 48%.

W przypadku nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych różnice w ocenach istniejącego i pożądanego modelu kształcenia są nieznaczne i wskazują bardziej na akceptację niż potrzebę zmian istniejącego stanu rzeczy w tego typu szkołach.

Tabela 4.6

Procentowy udział kształcenia ogólnego i zawodowego w całym cyklu kształcenia (od pierwszej do ostatniej klasy)	Wskazania nauczycieli					
	techników			zasadniczych szkół zawodowych		
	Stan obecny	Stan pożądaný	Różnica	Stan obecny	Stan pożądaný	Różnica
	średnie					
Kształcenie ogólne	52,4	47,2	-5,2	44,0	42,8	-1,2
Kształcenie zawodowe	47,6	52,8	+5,2	56,0	57,2	+1,2

4.3. Aspiracje edukacyjne a efektywność kształcenia ogólnego w szkołach o profilu zawodowym

Według nauczycieli, uczniowie szkół o profilu zawodowym nie przywiązują zbyt dużej wagi do kształcenia ogólnego. Motywacje uczniów do nauki przedmiotów ogólnych nauczyciele oceniają średnio na 3,28 (w szkolnej skali ocen od 1 do 6), a więc jako dość słabe. Oceny nauczycieli opisujące motywacje uczniów techników i zasadniczych szkół zawodowych nie różnią się znacząco.

Tabela 4.7

Jak Pan(i) sądzi, jaką wagę do kształcenia ogólnego przywiązują uczniowie tego kierunku? Na ile jest ono dla nich ważne, a na ile nieważne.	Średnie ocen według skali 1 – 6, gdzie 1 oznacza zupełnie nieważne, a 6 – bardzo ważne	Odchylenie standardowe
Oceny nauczycieli techników	3,11	0,83
Oceny nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych	3,38	0,79
Ogółem:	3,28	0,82

Różnice średnich nieistotne statystycznie na poziomie 0,05

Niezbyt wysoko oceniane są też przez pedagogów podstawowe kompetencje i umiejętności absolwentów szkół rolno-spożywczych. Stosunkowo najlepiej wypadają umiejętności komunikowania się w języku polskim i czytania ze zrozumieniem. Najwięcej pozostawia do życzenia, zdaniem nauczycieli, poziom opanowania przez uczniów języków obcych oraz umiejętność matematycznego myślenia – tu oceny plasują się poniżej trójki.

Tabela 4.8

Jak Pan(i) ocenia, na jakim poziomie będą wiedza i umiejętności absolwentów po ukończeniu kierunku(ów) rolno-spożywczych jeśli chodzi o:	Oceny na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza bardzo niski, a 6 – bardzo wysoki poziom wiedzy i umiejętności	
	Średnia	Odchylenie standardowe
– umiejętność komunikowania się w języku polskim	3,53	0,901
– czytanie ze zrozumieniem	3,46	0,843
– umiejętność wykorzystania wiedzy ogólnej do rozwiązywania problemów i formułowania wniosków	3,15	0,767
– myślenie matematyczne – umiejętność wykorzystania matematyki w życiu codziennym	2,90	0,807
– umiejętność komunikowania się w języku obcym	2,60	0,866

Niezależnie od tego, że wiedza i umiejętności absolwentów mają u nauczycieli mierne oceny, wydaje się, że szkołom zawodowym w ramach dotychczasowej ścieżki kształcenia udaje się dość dobrze wypełniać swoją funkcję przygotowania uczniów do podjęcia dalszej nauki.

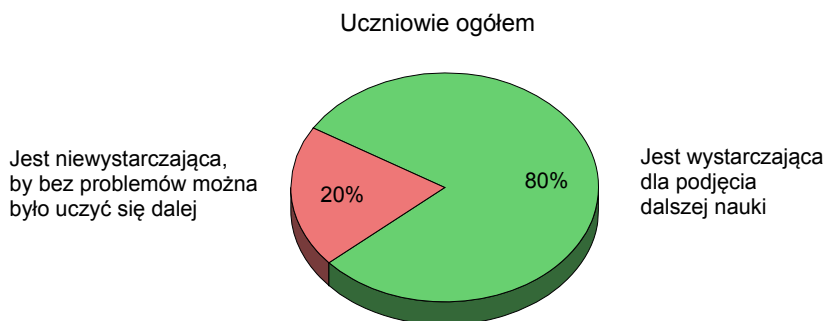
Stopień, w jakim zdobyta w szkole wiedza pozwala uczniom na kontynuowanie edukacji, nauczyciele tych szkół oceniają, według sześciostopniowej skali, na 4,27, a więc całkiem wysoko. Co ciekawe, minimalnie lepiej niż uczniowie techników wypadają pod tym względem uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. Różnica ta jest jednak zbyt mała, by można było mówić o istotnych statystycznie zróżnicowaniach.

Tabela 4.9

W jakim stopniu Pana(i) zdaniem, wiedza i umiejętności zdobyte przez uczniów kierunków rolno-spożywczych w szkole umożliwiają im podjęcie dalszej nauki?	Średnie ocen według skali 1 – 6, gdzie 1 oznacza – że wcale nie umożliwia, a 6 – że umożliwia w bardzo dużym stopniu	Odchylenie standardowe
Oceny nauczycieli na temat uczniów techników	4,23	0,88
Oceny nauczycieli na temat uczniów zasadniczych szkół zawodowych	4,34	0,84
Ogółem	4,27	0,86

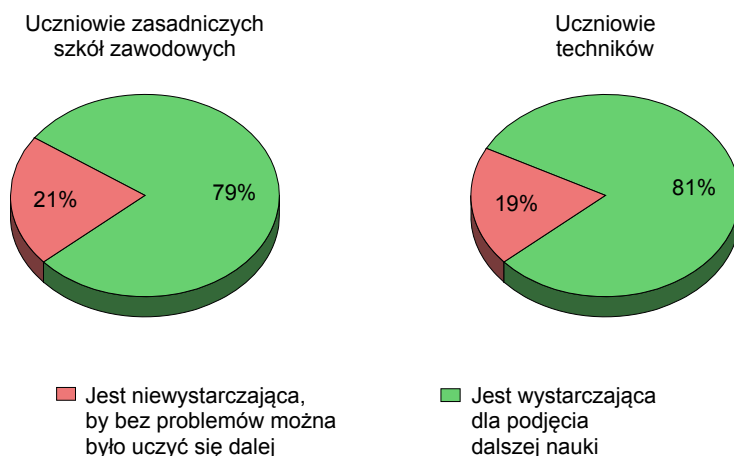
O tym, że wiedza z przedmiotów ogólnych, którą wynoszą ze szkoły absolwenci, umożliwia dalszą edukację, przekonana jest także zdecydowana większość uczniów badanych szkół (80%). Tylko co piąty uważa, że jest ona niewystarczająca, by kształcić się dalej.

Rysunek 4.8. Na ile, Twoim zdaniem, wiedza z przedmiotów ogólnych zdobyta w tej szkole umożliwia uczniom podjęcie dalszej nauki?



Uczniowie techników i zasadniczych szkół zawodowych praktycznie nie różnią się w ocenie swego przygotowania z zakresu wiedzy ogólnej.

Rysunek 4.9. Na ile, Twoim zdaniem, wiedza z przedmiotów ogólnych zdobyta w tej szkole umożliwia uczniom podjęcie dalszej nauki?



Warto zauważyć, że przyszli absolwenci zawodówek i techników nie są już tak pewni swych opinii na temat jakości kształcenia ogólnego w ich szkole, gdy bezpośrednio dotyczy to ich samych. Uczniowie, którzy planują podjęcie dalszej nauki, nieco bardziej krytycznie podchodzą do kwestii, w jakim stopniu szkoła ich do tego przygotowuje niż ci, którzy zamierzają podjąć pracę i nie myślą uczyć się dalej.

Tabela 4.10

A na ile, Twoim zdaniem, wiedza z przedmiotów ogólnych zdobyta w tej szkole umożliwi uczniom podjęcie dalszej nauki?	Wskazania uczniów			
	zasadniczych szkół zawodowych		techników	
	zamierzających kontynuować naukę (N=100)	zamierzających podjąć pracę zawodową (N=40)	zamierzających kontynuować naukę (N=107)	zamierzających podjąć pracę zawodową (N=83)
	w procentach			
Jest wystarczająca dla podjęcia dalszej nauki	74	90	80	84
Jest niewystarczająca, by bez problemów można było uczyć się dalej	26	10	20	16

W trakcie dyskusji FGI dyrektorzy szkół na ogół sceptycznie podchodzili do kwestii rozszerzenia zakresu kształcenia ogólnego w szkołach zawodowych. W przypadku techników proponowane zmiany były kontestowane jako niewprowadzające niczego nowego. Zarówno nauczyciele, jak i uczniowie oczekują raczej większej selekcji przedmiotów ogólnych. Uczestnicy badania fokusowego w następujący sposób wypowiadali się o mających niebawem wejść w życie wytycznych ministerstwa²:

Bardzo zły pomysł. Porównując kształcenie ogólne i w liceum [ogólnokształcącym] i w technikum jest takie samo, różnica polega na tym, że ten czwarty rok jest rozszerzony na to kształcenie zawodowe z tym, że ono się odbywa od klasy pierwszej, natomiast podstawa programowa kształcenia ogólnego jest taka sama i tu i tu. Pytam się, po co u mnie w technikum geodezyjnym biologia, albo po co w technikum technik pojazdów samochodowych ta biologia, do czego jest mi potrzebna? Ona jest potrzebna do tego, że taki jest wymóg kształcenia ogólnego.

Część nauczycieli stoi jednak na stanowisku, że obowiązujący obecnie w technikach zakres przedmiotów ogólnych jest uzasadniony z uwagi na konieczność zapewnienia uczniom pełnych możliwości wyboru i zmiany kierunku kształcenia na dalszym etapie edukacji.

Ja bym powiedziała, że to jest jednak potrzebne. Uczniowie przyszedli do tego liceum ekonomicznego niekiedy nie zdając sobie sprawy z tego, nawet nie przeszli, że właśnie tych podstawowych przedmiotów, takich jak biologia, że to im później zamyka drogę w wielu różnych kierunkach. Doksztalcić się nawet w jakimś tam kierunku nie może, bo nie ma podstaw.

Odnosnie zasadniczych szkół zawodowych dyskutanci zgodnie twierdzili, że istniejący dotychczas zakres kształcenia ogólnego jest właściwy, a pomysł jego rozszerzania w przypadku tego typu szkół całkowicie chybiony. Za pożądane uznawali jedynie wprowadzenie nauki języka obcego z uwzględnieniem terminologii i słownictwa zawodowego, ponieważ może to ułatwiać absolwentom pracę za granicą.

² Więcej na ten temat w rozdziale 3.

4.4. Podsumowanie

Nauczyciele szkół zawodowych sektora rolno-spożywczego doceniają wartość kształcenia ogólnego i znaczenie wiedzy ogólnej dla rozwoju intelektualnego uczniów oraz ich przyszłych możliwości zawodowych i edukacyjnych. W przekonaniu pedagogów, zadaniem szkoły zawodowej nie powinno być jedynie przysposobienie młodego człowieka do pracy w wyuczonym zawodzie, ale w miarę wszechstronne wyposażenie go w wiedzę i kompetencje umożliwiające rozwój zawodowy i dalszą edukację. Wydaje się, że rola kształcenia ogólnego jest przez nich szczególnie doceniana ze względu na konieczność przygotowania absolwenta do zmieniających się wymagań i trudnej sytuacji na rynku pracy.

Zarówno ze strony nauczycieli, jak i uczniów padają postulaty większego „uzawodowienia” edukacji w szkołach zawodowych. Nauczyciele i uczniowie szkół kształcących w zawodach branży rolno-spożywczej optują raczej za ograniczeniem dotychczasowego zakresu kształcenia ogólnego w tego typu szkołach. Postulat ten dotyczy przede wszystkim techników, w których kształcenie ogólne odbywa się w szerszym zakresie. Za bardziej odpowiedni dla potrzeb edukacyjnych i zawodowych uczniów uznawany jest dotychczasowy program zasadniczych szkół zawodowych.

Skala zmian postulowana przez nauczycieli i uczniów nie jest zbyt wielka i sprowadza się raczej do innego rozłożenia akcentów niż jakiejś rewolucji. W sumie nauczyciele i uczniowie postrzegają istniejący obecnie zakres kształcenia ogólnego jako odpowiedni dla dobrego wypełniania przez szkoły zadań edukacyjnych.

Wydaje się, że za postulowanym zmniejszeniem zakresu kształcenia ogólnego stoją potrzeby i oczekiwania uczniów uwzględniające także ich specyficzne „interesy” związane z przyszłymi planami edukacyjnymi z jednej strony lub zawodowymi z drugiej.

Można też podejrzewać, że większy nacisk na kwestie zawodowe ze strony uczniów techników, zwłaszcza tych, którzy nie zamierzają się dalej kształcić, ale rozpocząć pracę zawodową, jest związany przede wszystkim z poczuciem niedostatku wiedzy i umiejętności praktycznych, zdobywanych w trakcie nauki w szkole. Uczniowie chcą mniej wiedzy ogólnej, nie tyle z niechęci do niej samej, co z obawy, że ciągle mają za mało wiedzy praktycznej.

Według ocen nauczycieli i uczniów szkoły zawodowe branży rolno-spożywczej dość dobrze przygotowują uczniów do dalszej edukacji w ramach dotychczasowej ścieżki kształcenia. O tym, że wiedza ogólna zdobyta w szkole umożliwi im dalszą edukację przekonana jest zdecydowana większość uczniów.

Rozdział 5

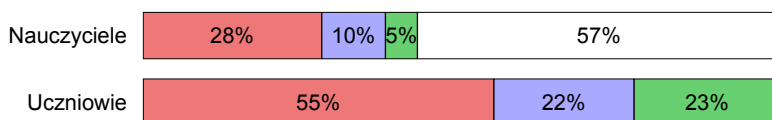
Kształcenie zawodowe i współpraca z pracodawcami – perspektywa szkół

5.1. Opinie o kształceniu zawodowym

W poprzedni rozdziale omówione zostały aktualne i postulowane proporcje między kształceniem ogólnym i zawodowym, natomiast w tym przeanalizujemy, w jakim wymiarze realizowane jest w szkołach zawodowe kształcenie teoretyczne, a w jakim praktyczna nauka zawodu¹. Ponad połowa nauczycieli (57%) nie potrafi określić, jak układają się obecnie w szkołach proporcje między praktyczną nauką zawodu a zawodowym kształceniem teoretycznym². Pozostali twierdzą na ogół, że zawodowe kształcenie teoretyczne dominuje nad praktycznym (28%), a tylko nieliczni (5%) uważają, że jest odwrotnie. Co dziesiąty nauczyciel (10%) jest przekonany, że jednych i drugich zajęć jest mniej więcej tyle samo. Także większość uczniów (55%) wskazuje na przewagę kształcenia teoretycznego. Zdaniem nauczycieli na praktyczną naukę zawodu przeznaczają się średnio 41% czasu, a na teoretyczną – 59%. Identycznie proporcje te widzą uczniowie (41% praktycznych i 59% przedmiotów teoretycznych).

Rysunek 5.1. Obecne proporcje praktycznej nauki zawodu i zawodowego kształcenia teoretycznego

■ Mniej praktycznej nauki zawodu niż zawodowego kształcenia teoretycznego ■ Tyle samo praktycznej nauki zawodu, co zawodowego kształcenia teoretycznego ■ Więcej praktycznej nauki zawodu niż zawodowego kształcenia teoretycznego □ Trudno powiedzieć

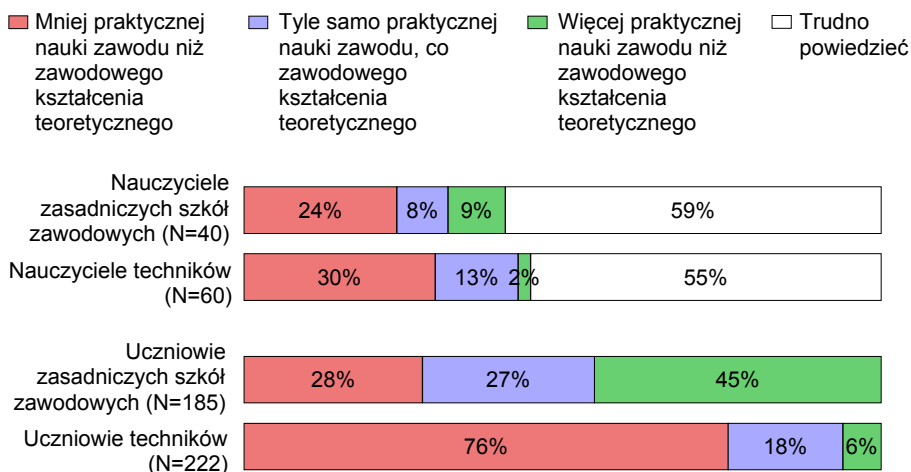


¹ W rozdziale wykorzystano dane pochodzące z badań ilościowych przeprowadzonych wśród uczniów oraz nauczycieli, a także materiał z dwóch zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z udziałem dyrektorów szkół i urzędników oświaty oraz dodatkowe informacje o szkołach zebrane w badaniu ankietowym (więcej na temat badań patrz: Wstęp, s. 8).

² Nauczyciele nie orientują się, jakie są proporcje poszczególnych typów kształcenia. Jeśli na przykład uczą przedmiotów teoretycznych, mogą nie wiedzieć dokładnie, ile zajmuje w planie zajęć praktyczna nauka zawodu. Może być to również uzasadnieniem faktu, że znaczna część nauczycieli nie potrafi zaproponować określonych proporcji kształcenia.

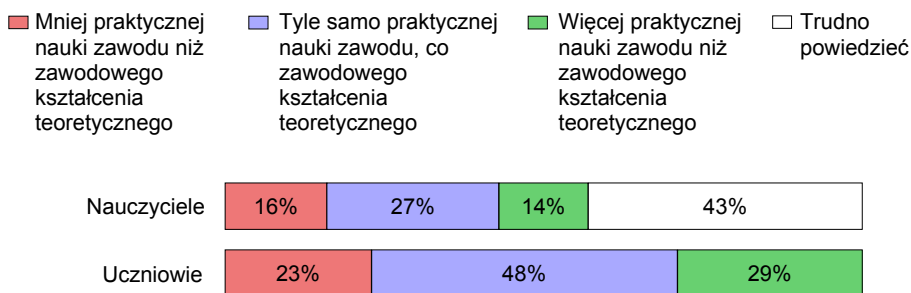
Deklaracje uczniów na ten temat różnią się w zależności od typu szkoły, do jakiej uczęszczają. Uczniowie techników częściej niż uczniowie zasadniczych szkół zawodowych mówią o przewadze teoretycznego kształcenia zawodowego nad praktyczną nauką zawodu. Podobnie różnią się w swoich deklaracjach nauczyciele – tylko nieliczni nauczyciele techników wskazują, że dominuje praktyczna nauka zawodu, natomiast w grupie nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych odsetek ten jest ponad trzykrotnie wyższy. Z obliczonych wartości średnich wynika, że według uczniów techników kształcenie teoretyczne zajmuje 67% czasu, a według uczniów zasadniczych szkół zawodowych – 49%.

Rysunek 5.2. Obecne proporcje praktycznej nauki zawodu i zawodowego kształcenia teoretycznego



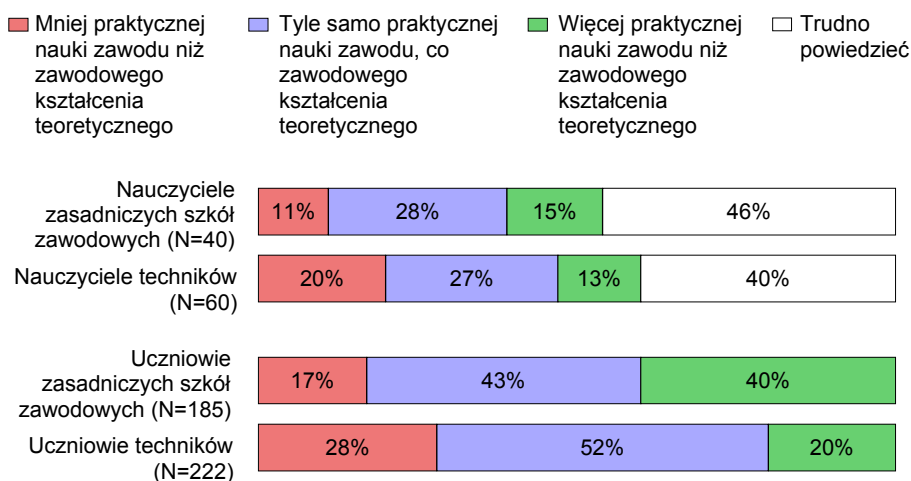
Jakie, zdaniem nauczycieli i uczniów, powinny być proporcje czasu przeznaczanego na zawodowe kształcenie teoretyczne i praktyczną naukę zawodu? Wśród nauczycieli najczęściej (27%) wskazywany jest równy podział czasu na oba typy zajęć. Za przewagą kształcenia teoretycznego nad praktycznym opowiada się co szósty nauczyciel (16%), a co siódmy (14%) proponuje odwrotne proporcje. Nauczyciele przeciętnie podają, że czas przeznaczany na praktyczną i teoretyczną naukę zawodu powinien być rozdzielony równo (średnia wynosi 50%). Uśrednione proporcje zajęć postulowane przez uczniów są zbliżone: 49% czasu powinno być przeznaczony na zawodowe kształcenie teoretyczne, a 51% na praktyczną naukę zawodu.

Rysunek 5.3. Proponowane proporcje praktycznej nauki zawodu i zawodowego kształcenia teoretycznego



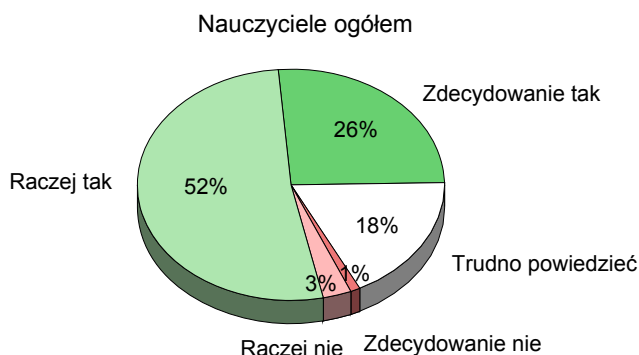
Nauczyciele techników nieco częściej niż nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych postulują, że praktycznej nauki zawodu powinno być mniej niż zawodowego kształcenia teoretycznego. Z uśrednionych wskazań uczniów zasadniczych szkół zawodowych wynika, że większość czasu powinna zajmować praktyczna nauka zawodu (średnia = 54%), natomiast uczniowie techników na ogół postulują niewielką przewagę teoretycznego kształcenia zawodowego (średnia = 52%). Postulowane proporcje zajęć różnią się również w pewnym stopniu w zależności od płci uczniów. Dziewczeta średnio przeznaczyłyby więcej czasu na kształcenie teoretyczne (średnia = 56%), a chłopcy na praktyczną naukę zawodu (średnia = 52%).

Rysunek 5.4. Proponowane proporcje praktycznej nauki zawodu i zawodowego kształcenia teoretycznego



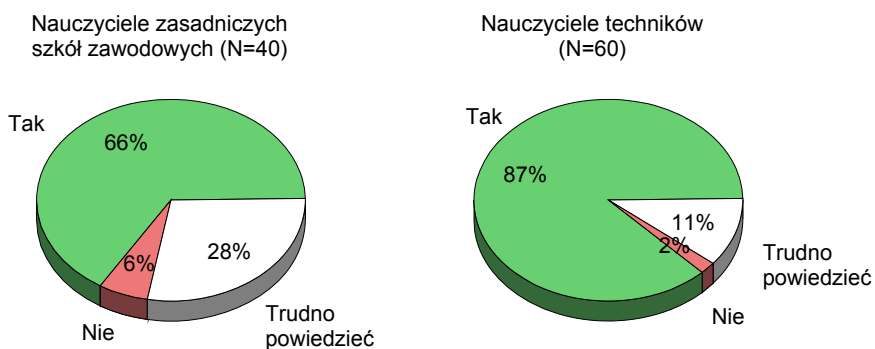
Zdaniem ponad trzech czwartych nauczycieli (78%) przedmioty teoretyczne na kierunkach rolno-spożywczych stanowią dobrą podstawę nauczania praktycznego. Tylko 4% wyraża przeciwną opinię.

Rysunek 5.5. Czy, Pana(i) zdaniem, na kierunku(ach) rolno-spożywczych przedmioty teoretyczne stanowią dobrą podstawę nauczania praktycznego, czy też nie?

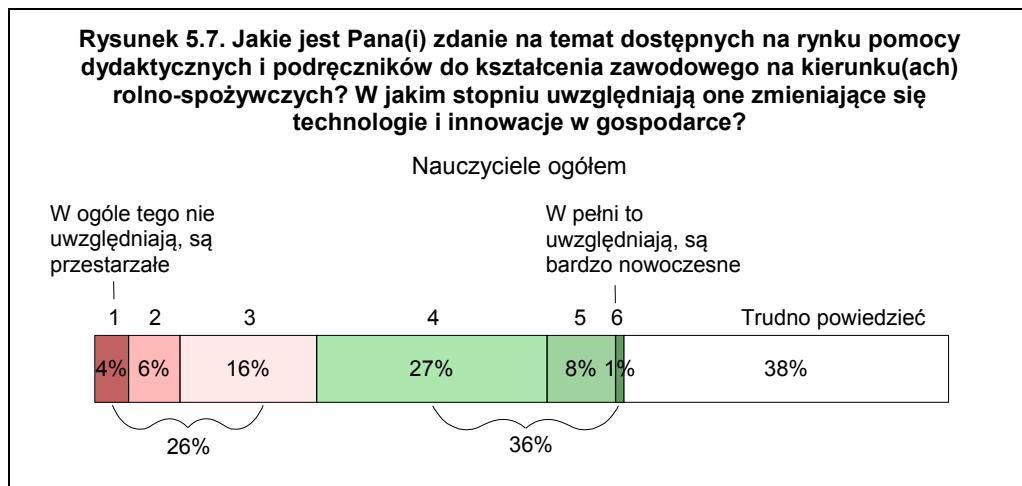


O tym, że kształcenie teoretyczne prowadzone w szkole jest dobrą podstawą nauczania praktycznego jest przekonanych niemal dziewięciu na dziesięciu nauczycieli techników i dwie trzecie nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych. Uczący w szkołach zasadniczych częściej nie potrafili tego ocenić.

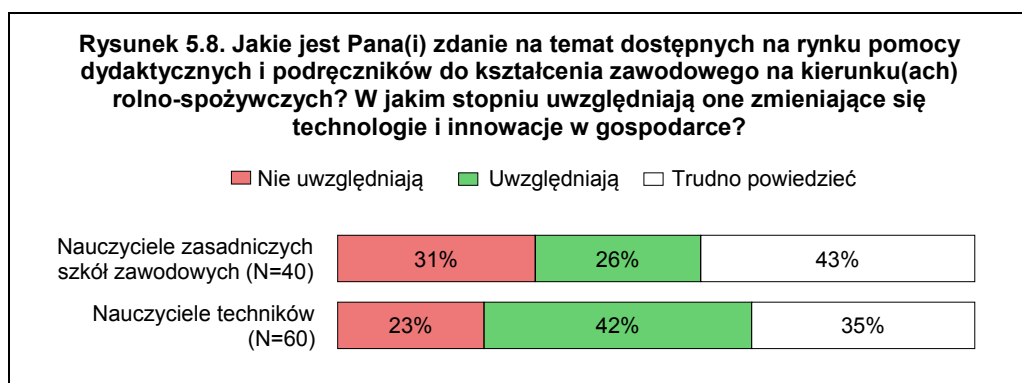
Rysunek 5.6. Czy, Pana(i) zdaniem, na kierunku(ach) rolno-spożywczych przedmioty teoretyczne stanowią dobrą podstawę nauczania praktycznego, czy też nie?



Opinie na temat oceny jakości podręczników do kształcenia zawodowego są podzielone. Nieznacznie częściej nauczyciele twierdzą, że są one nowoczesne, tzn. uwzględniają zmiany w technologiach i innowacje w gospodarce niż, że są przestarzałe (36% wobec 26%). Znaczna grupa (38%) nie ma zdania na ten temat.



Aktualność podręczników i pomocy dydaktycznych lepiej oceniają nauczyciele techników, natomiast nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych częściej mają do niej zastrzeżenia.



Nauczyciele na ogół oceniają metody nauczania przedmiotów zawodowych jako nowoczesne (84%) i interesujące (80%). Stosunkowo nieliczni określają je jako przestarzałe, czy nieinteresujące (odpowiednio 16% i 20%). Uczniowie natomiast mają do teoretycznego i praktycznego kształcenia zawodowego nieco bardziej krytyczny stosunek, niemniej również na ogół uważają zajęcia z tych przedmiotów za nowoczesne i interesujące (odpowiednio 64%–65% i 68%–70%).

Tabela 5.1

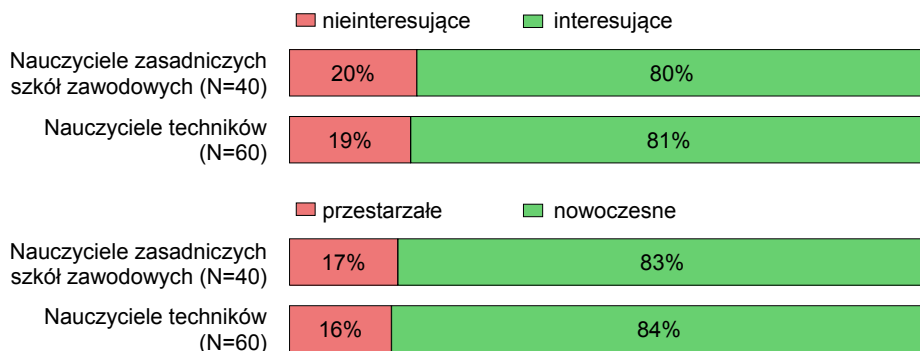
Oceny	Jak, ogólnie rzecz biorąc, ocenia Pan(i) metody nauczania przedmiotów zawodowych na kierunku(ach) rolno-spożywczych? Czy te metody są:		Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach teoretycznego kształcenia zawodowego jest:		Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach praktycznego kształcenia zawodowego jest:	
	odsetki nauczycieli		odsetki uczniów			
przestarzałe	0	16	4	35	3	36
2	4		8		11	
3	12		23		22	
4	45	84	38	65	31	64
5	32		22		24	
nowoczesne	6		5		9	

Tabela 5.2

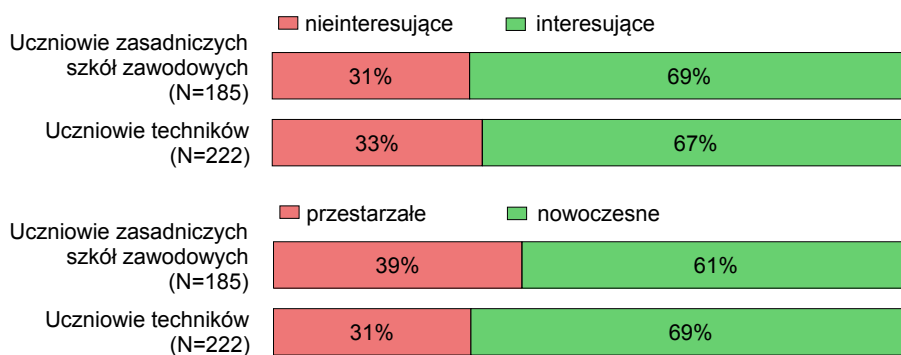
Oceny	Jak, ogólnie rzecz biorąc, ocenia Pan(i) metody nauczania przedmiotów zawodowych na kierunku(ach) rolno-spożywczych? Czy te metody są:		Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach teoretycznego kształcenia zawodowego jest:		Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach praktycznego kształcenia zawodowego jest:	
	odsetki nauczycieli		odsetki uczniów			
nieinteresujące	2	20	3	32	3	30
2	1		9		11	
3	17		20		16	
4	40	80	33	68	32	70
5	31		27		27	
interesujące	9		8		11	

Na ocenę nauczania przedmiotów zawodowych pod kątem ich nowoczesności, oraz atrakcyjności nie ma wpływu typ szkoły – zarówno nauczyciele i uczniowie zasadniczych szkół zawodowych, jak i techników postrzegają je podobnie. Można jedynie zauważyć, że uczniowie zasadniczych szkół zawodowych nieco częściej niż uczniowie techników twierdzą, że teoretyczne kształcenie zawodowe jest przestarzałe, z kolei uczniowie techników relatywnie częściej wyrażają krytyczną opinię o kształceniu praktycznym: częściej też niż badani z zasadniczych szkół zawodowych sądzą, że jest ono nieinteresujące i przestarzałe.

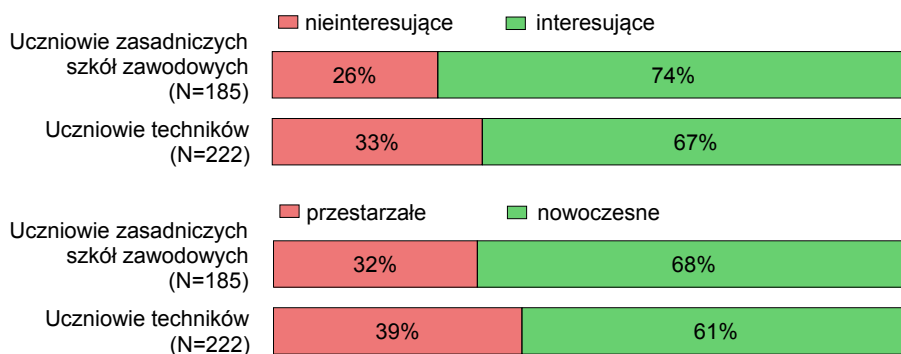
Rysunek 5.9. Jak, ogólnie rzecz biorąc, ocenia Pan(i) metody nauczania przedmiotów zawodowych na kierunku(ach) rolno-spożywczych? Czy te metody są:



Rysunek 5.10. Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach teoretycznego kształcenia zawodowego jest:

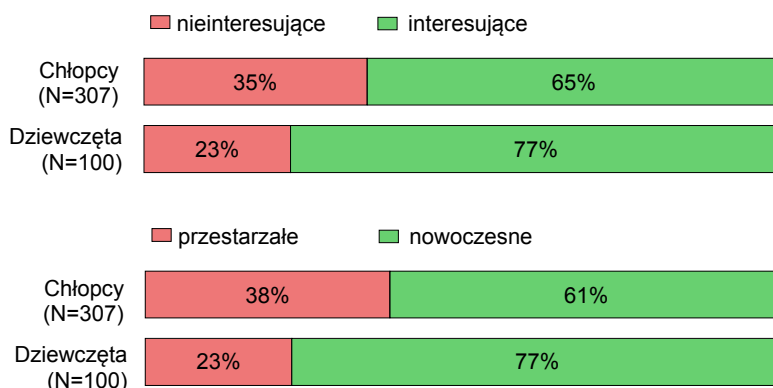


Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach praktycznego kształcenia zawodowego jest:

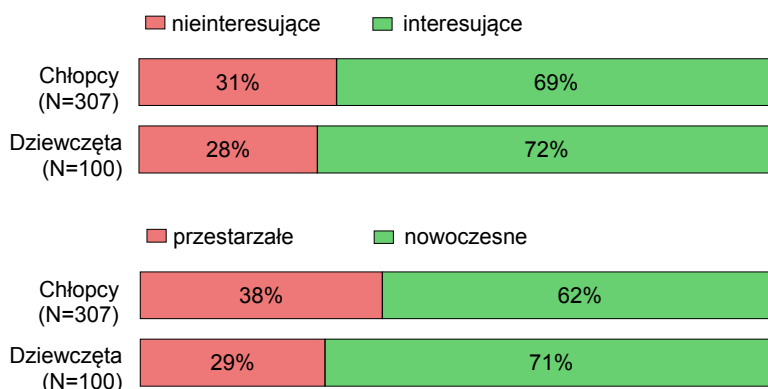


Zróźnicowanie ocen nauczania ze względu na płeć jest niewielkie. Dziewczęta częściej niż chłopcy oceniają kształcenie zawodowe przychylnie twierdząc, że jest ono dla nich interesujące i nowoczesne.

Rysunek 5.11. Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach teoretycznego kształcenia zawodowego jest:

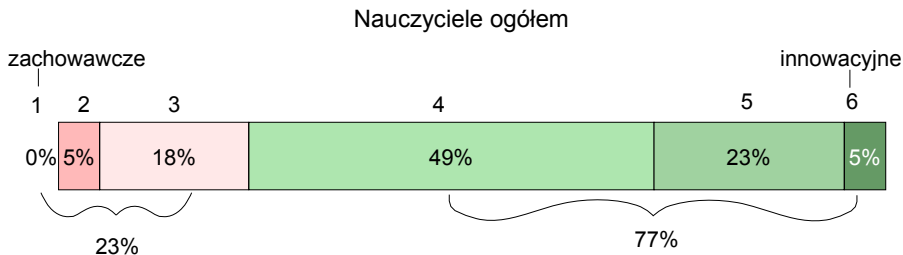


Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach praktycznego kształcenia zawodowego jest:



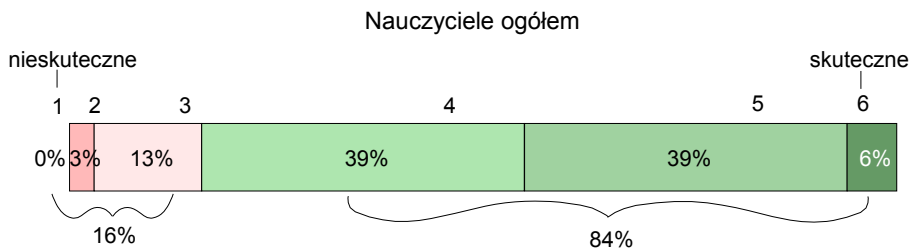
Trzy czwarte nauczycieli (77%) określa nauczanie zawodowe w swoich szkołach jako innowacyjne, z kolei blisko co czwarty (23%) stwierdza, że jest zachowawcze.

Rysunek 5.12. Jak, ogólnie rzecz biorąc, ocenia Pan(i) metody nauczania przedmiotów zawodowych na kierunku(ach) rolno-spożywczych? Czy te metody są:

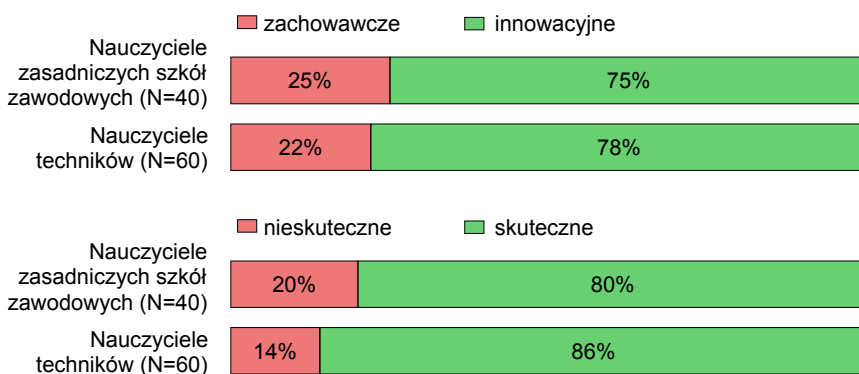


Ogromna większość nauczycieli (84%) ocenia metody nauczania przedmiotów zawodowych jako skuteczne. Zaledwie jedna szóstka (16%) uważa, że są one nieskuteczne. Nauczyciele z zasadniczych szkół zawodowych nieco częściej niż z techników oceniają nauczanie zawodowe jako nieskuteczne.

Rysunek 5.13. Jak, ogólnie rzecz biorąc, ocenia Pan(i) metody nauczania przedmiotów zawodowych na kierunku(ach) rolno-spożywczych? Czy te metody są:



Rysunek 5.14. Jak, ogólnie rzecz biorąc, ocenia Pan(i) metody nauczania przedmiotów zawodowych na kierunku(ach) rolno-spożywczych? Czy te metody są:

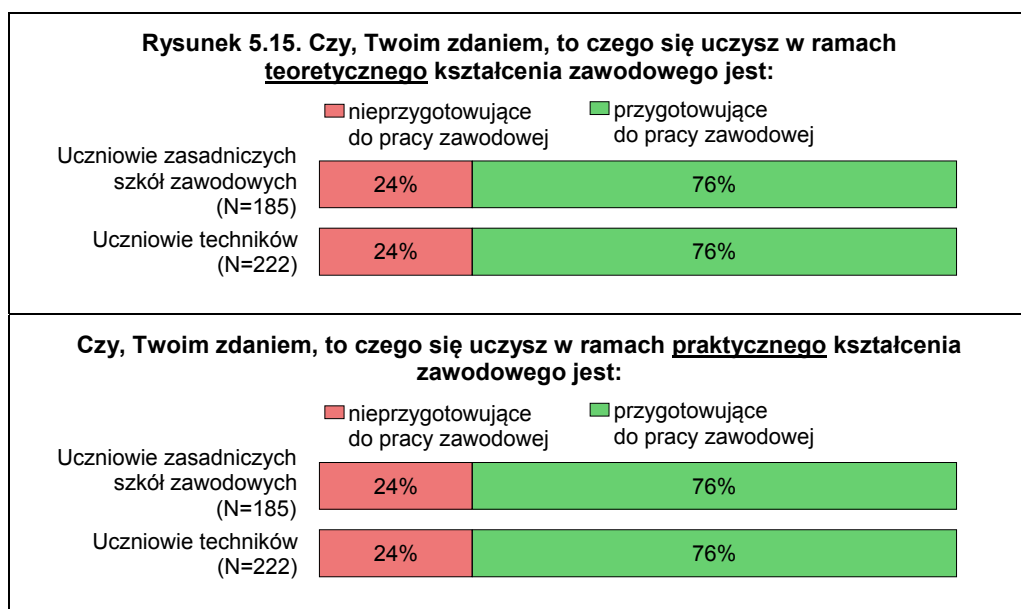


Trzy czwarte uczniów (76%) postrzega teoretyczne kształcenie zawodowe jako dobrze przygotowujący do pracy zawodowej. Nieznacznie mniejsza grupa (71%) w taki sposób ocenia jakość praktycznego kształcenia zawodowego.

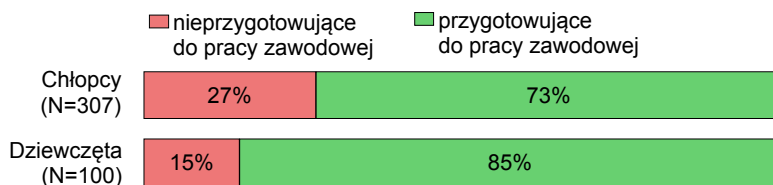
Tabela 5.3

Oceny	Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach teoretycznego kształcenia zawodowego jest:		Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach praktycznego kształcenia zawodowego jest:	
	Odsetki uczniów			
nieprzygotowujące do pracy zawodowej	2	24	4	29
2	7		7	
3	15		18	
4	35	76	32	71
5	27		25	
dobrze przygotowujące do pracy zawodowej	14		14	

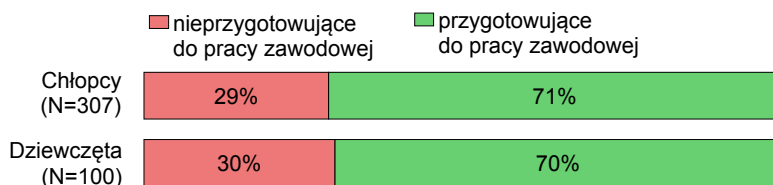
Uczniowie zasadniczych szkół zawodowych i techników wyrażają zbliżone opinie o kształceniu zawodowym, oceniając je pod kątem przygotowania do pracy zawodowej. Można zauważyć, że uczennice rzadziej niż uczniowie są nastawione krytycznie do zawodowego kształcenia teoretycznego; częściej deklarują, że dobrze przygotowuje ono do pracy zawodowej.



Rysunek 5.16. Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach teoretycznego kształcenia zawodowego jest:



Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach praktycznego kształcenia zawodowego jest:



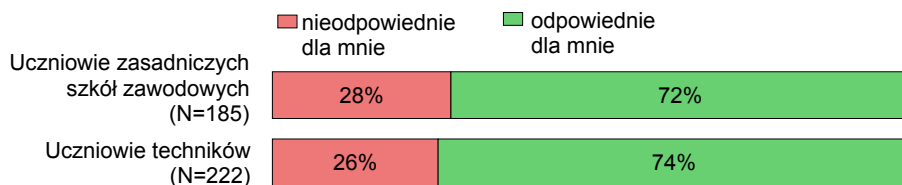
Uczniowie na ogół postrzegają teoretyczne i praktyczne kształcenie zawodowe jako odpowiednie dla nich samych (odpowiednio 73% i 70%). Do przydatności zawodowego nauczania teoretycznego krytycznie odnosi się ponad jedna czwarta badanych (27%), a blisko co trzeci (30%) do nauczania praktycznego.

Tabela 5.4

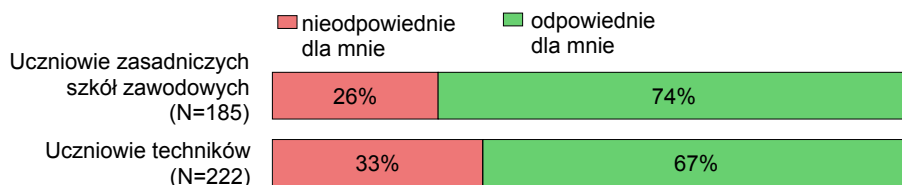
Oceny	Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach teoretycznego kształcenia zawodowego jest:		Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach praktycznego kształcenia zawodowego jest:	
	odsetki uczniów			
nieodpowiednie dla mnie	3	27	5	30
2	7		9	
3	17		16	
4	35	73	31	70
5	27		27	
odpowiednie dla mnie	11		12	

Praktyczne kształcenie zawodowe jako nieodpowiednie dla siebie częściej postrzegają uczniowie techników niż zasadniczych szkół zawodowych. Jeśli chodzi o ocenę kształcenia teoretycznego w tym aspekcie, nie obserwujemy różnic między szkołami. Ponadto zadowolenie z dostosowania teoretycznego kształcenia zawodowego do swoich potrzeb częściej wyrażają dziewczęta niż chłopcy.

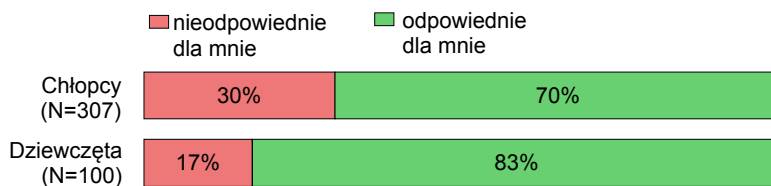
Rysunek 5.17. Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach teoretycznego kształcenia zawodowego jest:



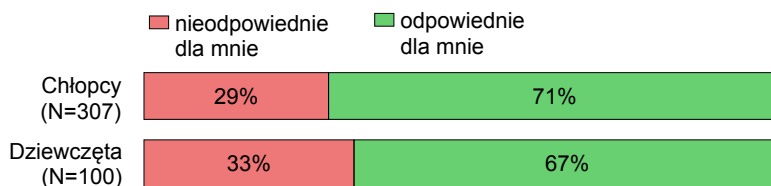
Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach praktycznego kształcenia zawodowego jest:



Rysunek 5.18. Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach teoretycznego kształcenia zawodowego jest:



Czy, Twoim zdaniem, to czego się uczysz w ramach praktycznego kształcenia zawodowego jest:



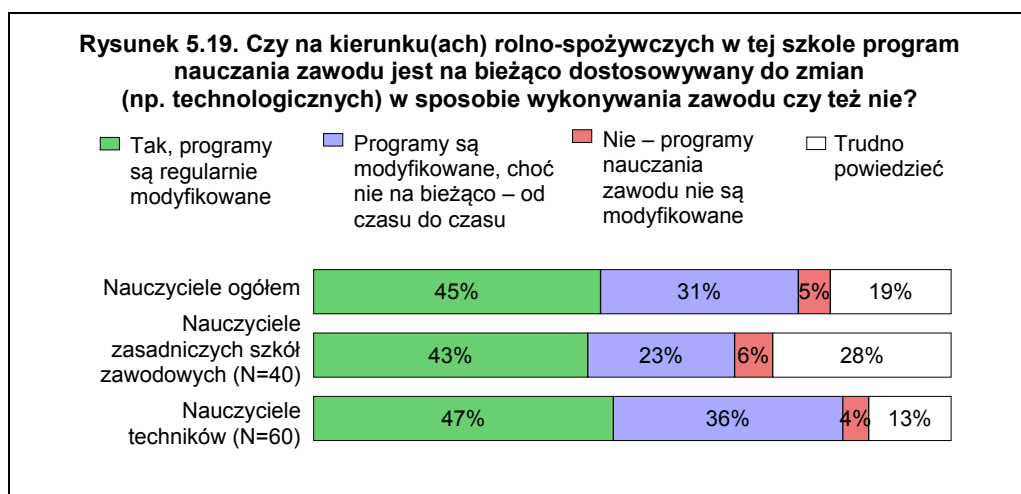
By podsumować oceny wszystkich powyższych aspektów kształcenia, można wykorzystać syntetyczne ujęcie za pomocą średnich arytmetycznych. Oceny wystawiane były na skali od 1 do 6. Wartości bliższe 6 oznaczają lepsze oceny nauczania. We wszystkich analizowanych grupach wartości średnie prezentują dość spójny obraz kształcenia zawodowego. Różnic nie obserwujemy nie tylko między uczniami a nauczycielami, ale również między zasadniczymi szkołami zawodowymi

a technikami oraz między płciami. We wszystkich tych grupach poziom kształcenia zawodowego jest przeciętnie postrzegany jako dobry.

Tabela 5.5

Średnie oceny nauczania przedmiotów zawodowych na skali od 1 do 6 wśród:		
nauczycieli ogółem	nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych (N=40)	nauczycieli techników (N=60)
4,2	4,1	4,2
Średnie oceny nauczania teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych na skali od 1 do 6 wśród:		
uczniów ogółem	uczniów zasadniczych szkół zawodowych (N=185)	uczniów techników (N=222)
4,0	4,1	4,0
Średnie oceny nauczania teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych na skali od 1 do 6 wśród:		
uczniów ogółem	chłopców (N=307)	dziewcząt (N=100)
4,0	4,0	4,1

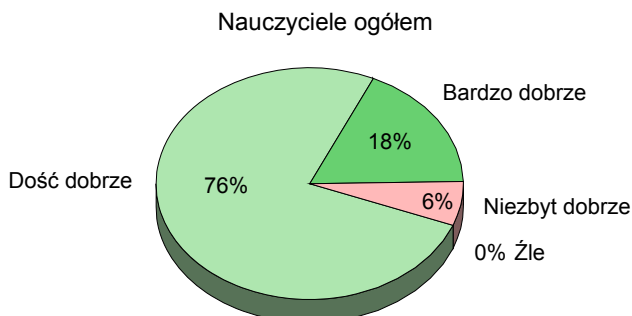
Niemal połowa nauczycieli (45%) twierdzi, że programy nauczania zawodu są na bieżąco modyfikowane i dostosowywane do zmian w sposobie wykonywania zawodu. Niespełna jedna trzecia (31%) deklaruje, że są one aktualizowane od czasu do czasu. O braku jakichkolwiek zmian w programach nauczania zawodowego mówi co dwudziesty badany (5%). Nauczyciele techników stosunkowo częściej wskazują, że programy są modyfikowane powoli, nie na bieżąco. Uczący w zasadniczych szkołach zawodowych są słabiej zorientowani w programach nauczania niż uczący w technicach.



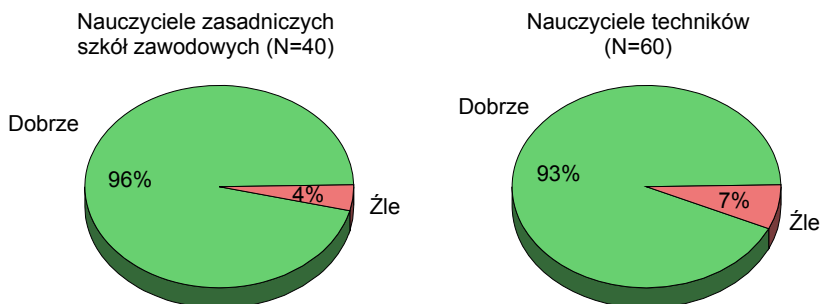
Niemal wszyscy nauczyciele (94%) chwalą program nauczania zawodu za to, że dobrze przygotowuje do pracy w zawodzie; tylko nieliczni (6%) go krytykują.

Pozytywne oceny programu nauczania są niemal powszechne niezależnie od typu szkoły.

Rysunek 5.20. Czy, w Pana(i) ocenie, ogólnie rzecz biorąc, realizowany na kierunku(ach) rolno-spożywczych w tej szkole program nauczania zawodu dobrze przygotowuje absolwentów do pracy w zawodzie czy też nie?



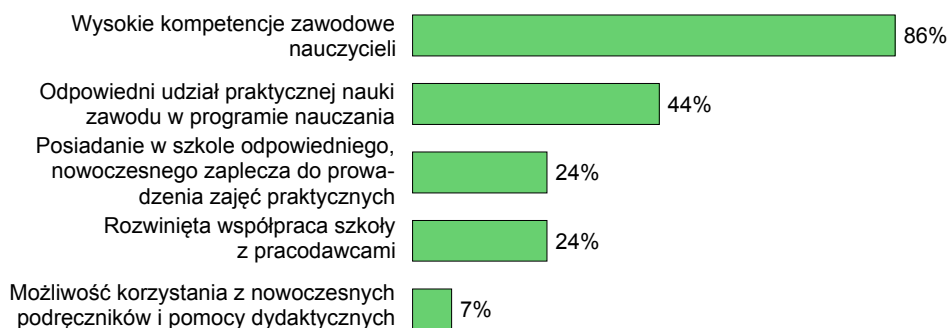
Rysunek 5.21. Czy, w Pana(i) ocenie, ogólnie rzecz biorąc, realizowany na kierunku(ach) rolno-spożywczych w tej szkole program nauczania zawodu dobrze przygotowuje absolwentów do pracy w zawodzie czy też nie?



Zdaniem nauczycieli, którzy pozytywnie oceniają program nauczania zawodu, główne powody świadczące o jego skuteczności to wysokie kompetencje zawodowe uczących (86%) i odpowiedni udział praktycznej nauki zawodu w programie nauczania (44%). Mniej respondentów wskazywało odpowiednie zaplecze szkolne służące do prowadzenia zajęć praktycznych i rozwiniętą współpracę szkoły z pracodawcami (24%). Sporadycznie (7%) powoływano się na możliwości korzystania z nowoczesnych podręczników i pomocy dydaktycznych.

Rysunek 5.22. Dlaczego sądzi Pan(i), że program dobrze przygotowuje absolwentów do pracy w zawodzie? Proszę wskazać maksymalnie dwa główne powody

Odpowiedzi nauczycieli (N=86)



Z kolei nieliczni nauczyciele, którzy źle ocenili program (5 osób), wyróżnili dwa problemy: za mały udział praktycznej nauki zawodu w programie nauczania oraz brak w szkole odpowiedniego, nowoczesnego zaplecza do prowadzenia zajęć praktycznych.

Jeśli sięgnąć do opinii ekspertów szkolnictwa zawodowego (dyrektorów szkół i pracowników oświaty), obraz kształcenia zawodowego w sektorze rolno-spożywczym wygląda mniej optymistycznie. Krytyka dotyczy przede wszystkim przestarzałych programów. Jak mówią uczestnicy dyskusji:

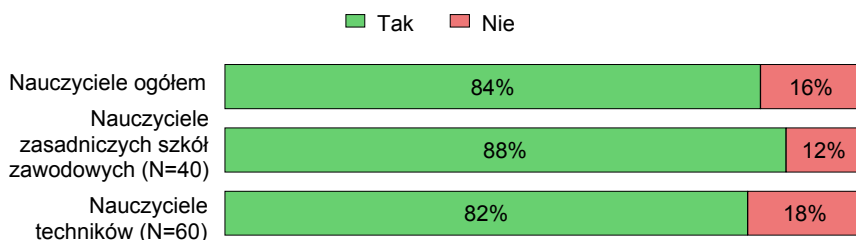
Są realizowane programy z roku na przykład dziewięćdziesiątego siódmego (...) albo jeszcze starsze.

Krytyka ekspertów koncentruje się głównie na zawodowym kształceniu praktycznym. Zasadniczy problem według nich polega na tym, że nauczyciele przedmiotów teoretycznych nie zawsze dobrze radzą sobie z nauczaniem praktycznych umiejętności. Do tego dochodzi problem z bazą technologiczną: sprzętem, wyposażeniem pracowni, a także deficytem wykwalifikowanych instruktorów praktycznej nauki zawodu.

5.2. Praktyczna nauka zawodu i praktyki u pracodawców

Większość nauczycieli (84%) deklaruje, że ich szkoły są wyposażone w pracownię lub warsztaty do praktycznej nauki zawodu. Z zestawienia wynika, że nieznacznie częściej brakuje ich w technikach niż w zasadniczych szkołach zawodowych (18% wobec 12%).

Rysunek 5.23. Czy szkoła posiada własne pracownie/warsztaty do praktycznej nauki zawodu na kierunku(ach) rolno-spożywczych?



Doświadczenia niektórych dyrektorów szkół i pracowników oświaty wydają się mniej optymistyczne. Jak stwierdza jeden z badanych: *na palcach jednej ręki można policzyć np. w powiecie piotrkowskim szkoły, gdzie mają warsztaty szkolne.*

Na słabą kondycję szkół pod tym względem i na to, że praktyczna nauka zawodu przenoszona jest do Centrów Kształcenia Praktycznego, wskazuje również inna wypowiedź.

Warsztaty szkolne, to kiedyś była taka instytucja, która musiała w większości zarobić na sobie, była produkcja wszelkiego rodzaju, wszystko to upadło, powstały centra kształcenia.

Ze względu na brak środków wyposażenie szkolnych warsztatów i pracowni przestało być aktualizowane i ich działalność została wstrzymana.

(...) technika idzie do przodu, a to co mieliśmy na tych warsztatach, co tam pozostało, to jest muzeum techniki (...)

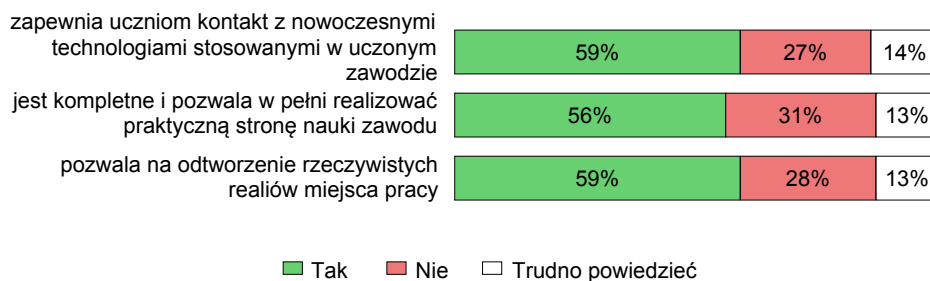
Inny przykład to problem szklarni należących do jednej ze szkół, które stanowiły miejsce praktyk dla uczniów. Ponieważ starostwo zamierza sprzedać teren, szkoła straciła miejsce praktyk:

(...) tam prowadziliśmy produkcję całą grupą, później w zależności od finansów prowadziliśmy tylko letnią, bo nie było pieniędzy na ogrzewanie, w tej chwili te szklarnie są nieczynne, wręcz do rozbiórki z tego względu, że starostwo będzie ten teren sprzedawać.

Zdaniem nauczycieli warsztaty na ogół spełniają swoją rolę i nadają się do nauki zawodu. Większość z nich (56%–59%) ocenia, że pracownie i warsztaty, w których odbywają się zajęcia, zapewniają uczniom kontakt z technologiami stosowanymi w danym zawodzie, pozwalają na odtworzenie faktycznych warunków miejsca pracy, a także dają pełną możliwość nauczania praktycznej strony zawodu.

Rysunek 5.24. Jak Pan(i) ocenia, czy sprzęt i wyposażenie szkolnych pracowni/warsztatów:

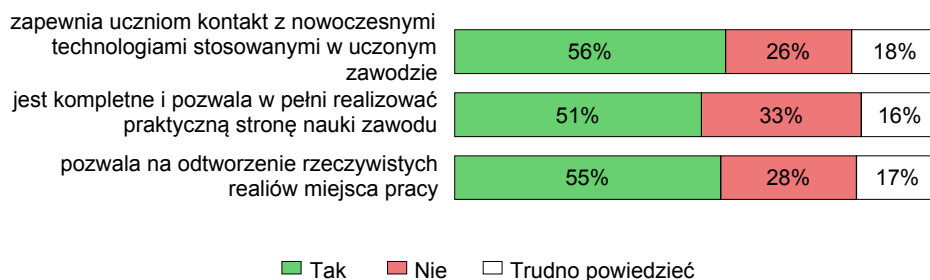
Odpowiedzi nauczycieli szkół, w których jest pracownia/warsztat do praktycznej nauki zawodu (N=83)



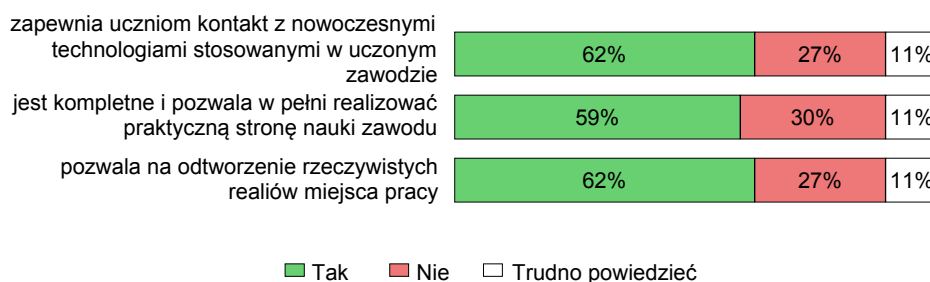
Nauczyciele techników i zasadniczych szkół zawodowych podobnie oceniają wyposażenie pracowni. Ci pierwsi oceniają je tylko nieznacznie lepiej.

Rysunek 5.25. Jak Pan(i) ocenia, czy sprzęt i wyposażenie szkolnych pracowni/warsztatów:

Odpowiedzi nauczycieli **zasadniczych szkół zawodowych**, w których jest pracownia/warsztat do praktycznej nauki zawodu (N=34)



Odpowiedzi nauczycieli **techników**, w których jest pracownia/warsztat do praktycznej nauki zawodu (N=47)



Wyposażenie szkolnych warsztatów i pracowni to problem złożony. Zależy nie tylko od zamożności szkoły, ale także od tego w jakich zawodach szkoła kształci. Dyrektorzy niektórych placówek potwierdzają dobre wyposażenie szkolnych warsztatów:

(...) dostaliśmy w ciągu ostatnich dwóch lat od ministerstwa rolnictwa różnymi drogami, ale całkiem niezłe wyposażenie, bo i cztery ciągniki, naprawdę nowe ciągniki z przepięknym sprzętem towarzyszącym, nowoczesnymi pługami.

W przypadku kształcenia praktycznego w niektórych zawodach problemem może być nie tyle samo wyposażenie pracowni czy warsztatów, co surowce wykorzystywane i zużywane w czasie zajęć, na które niejednokrotnie szkół nie stać:

(...) no i wiadomo, liczymy się z tym, że zepsuje coś tam raz, drugi, trzeci, ale za czwartym razem robi to już dobrze i kolejny raz, możemy tak domniemywać, że wyjdzie mu to, prawda, ale nakłady, przecież żadnej szkoły w tej chwili nie stać, żeby zakupić do każdego tego zawodu tyle tych produktów i tyle narzędzi.

Zdarza się więc, że uczniowie chcąc nabywać umiejętności zawodowych, muszą przynosić potrzebne im surowce. Jeden z uczestników grupy eksperckiej mówi:

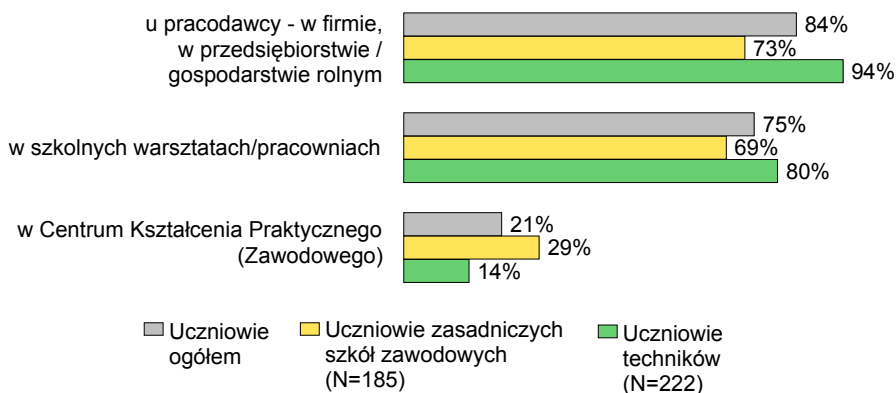
W tej chwili ta młodzież przynosi sobie sama te produkty, je się tam piecze, bo dlaczego, bo widzi w tym interes, że ugotują, zjedzą, a może kogoś tam poczęstują, nawet dyrektora i jakoś to tak idzie, że widzą w tym interes, że nie tracą za dużo, prawda, a się nauczą, ale nie wszystkich może na to stać i nie we wszystkich kierunkach, bo niektóre technologie wymagają i maszyn i przyrządów drogie.

Jak wspomniano wcześniej, problem z wyposażeniem i surowcami nie dotyczy wszystkich szkół w równym stopniu, a jego nasilenie zależy od tego, w jakich zawodach szkoła kształci:

Na przykład w zawodzie technik technologii żywności baza jest bazą kosztowną, skomplikowaną i w związku z tym szkoły są mniej zaopatrzone. Znacząco gorzej zaopatrzone w tego typu możliwości. Jeżeli chodzi o zawody gastronomiczne, ta baza jest łatwiejsza do zorganizowania.

Jak wynika z deklaracji uczniów, trzy czwarte z nich (75%) odbywało zajęcia z praktycznej nauki zawodu w szkolnych warsztatach lub pracowniach, a jedna piąta (21%) w Centrum Kształcenia Praktycznego. Najwięcej osób (84%) deklaruje udział w zajęciach praktycznych u pracodawców. Uczniowie techników częściej odbywali takie zajęcia w szkołach oraz w firmach, a uczniowie zasadniczych szkół zawodowych w CKP.

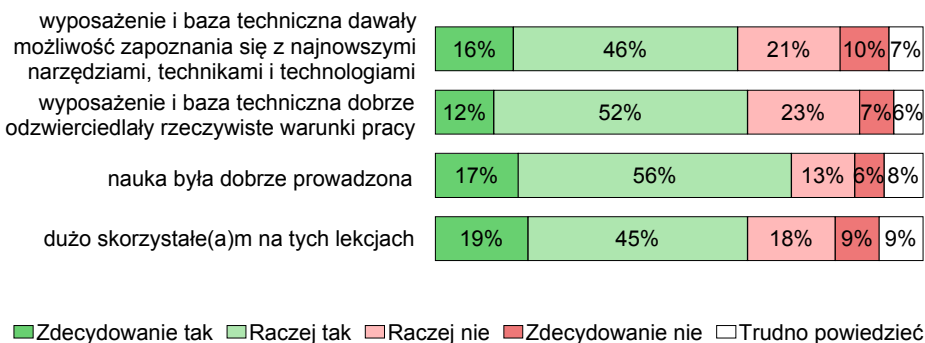
Rysunek 5.26. Czy w trakcie Twojej nauki w szkole odbywał(a)s zajęcia praktycznej nauki zawodu:



Ci, którzy korzystali ze szkolnych warsztatów lub pracowni, zazwyczaj oceniają je pozytywnie (62%–73%). Większość uczniów jest zadowolona ze sposobu prowadzenia zajęć, a także z tego, w jakim stopniu wyposażenie i zaplecze techniczne pracowni odzwierciedlało rzeczywiste warunki pracy oraz umożliwiała zapoznanie się z nowymi technologiami. Niemal dwie trzecie respondentów ocenia, że dużo skorzystali na tych zajęciach.

Rysunek 5.27. Jeśli kiedykolwiek odbywał(a)s zajęcia praktycznej nauki zawodu w szkolnych warsztatach/pracowniach, odpowiedz, jak oceniasz te zajęcia? Czy:

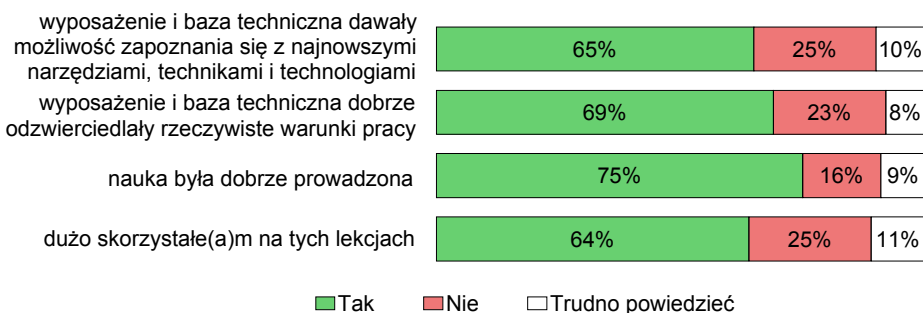
Odpowiedzi uczniów, którzy odbywali zajęcia praktycznej nauki zawodu w szkolnych warsztatach/pracowniach (N=299)



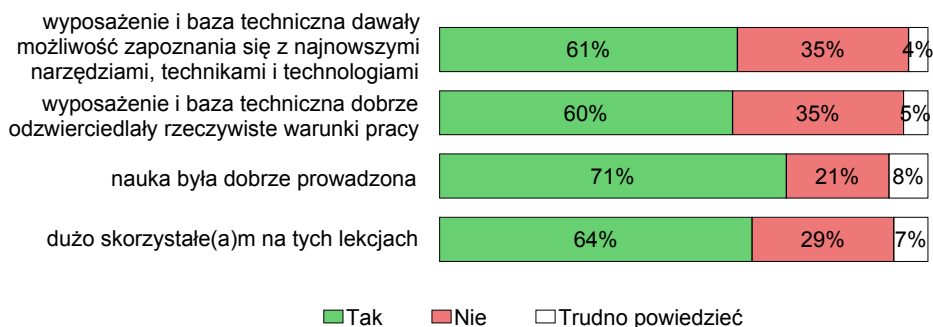
Zarówno uczniowie zasadniczych szkół zawodowych, jak i techników na ogół korzystnie oceniają zajęcia w szkolnych warsztatach. Można zauważyć, że w zasadniczych szkołach są one postrzegane nieco lepiej niż w technikach. Różnice są jednak niewielkie.

Rysunek 5.28. Jeśli kiedykolwiek odbywał(a)s zajęcia praktycznej nauki zawodu w szkolnych warsztatach/pracowniach, odpowiedz, jak oceniasz te zajęcia? Czy:

Odpowiedzi uczniów **zasadniczych szkół zawodowych**, którzy odbywali zajęcia praktycznej nauki zawodu w szkolnych warsztatach/pracowniach (N=123)



Odpowiedzi uczniów techników, którzy odbywali zajęcia praktycznej nauki zawodu w szkolnych warsztatach/pracowniach (N=175)



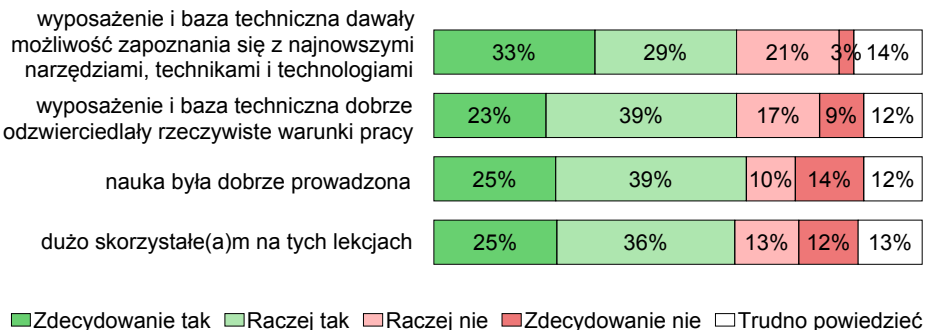
Chłopcy stosunkowo lepiej niż dziewczęta oceniają zajęcia w szkolnych pracowniach pod kątem nowoczesności wyposażenia (65% wobec 53%), stopnia, w jakim odzwierciedla ono rzeczywiste warunki pracy (66% wobec 58%), jakości prowadzenia zajęć (75% wobec 67%), częściej także twierdzą, że skorzystali na tych zajęciach (66% wobec 56%).

Zajęcia praktycznej nauki zawodu w Centrum Kształcenia Praktycznego są oceniane dobrze przez przeważającą część badanych (61%–64%), a około jednej czwartej (24%–26%) odnosi się do nich krytycznie.

Zajęcia w CKP są postrzegane podobnie przez uczniów obu typów szkół zawodowych. Niewielkie różnice sprowadzają się do tego, że respondenci z zasadniczych szkół zawodowych nieco lepiej oceniają sposób prowadzenia nauki, z kolei ankietowani z techników mają lepsze zdanie o przystawalności wyposażenia do rzeczywistych warunków pracy.

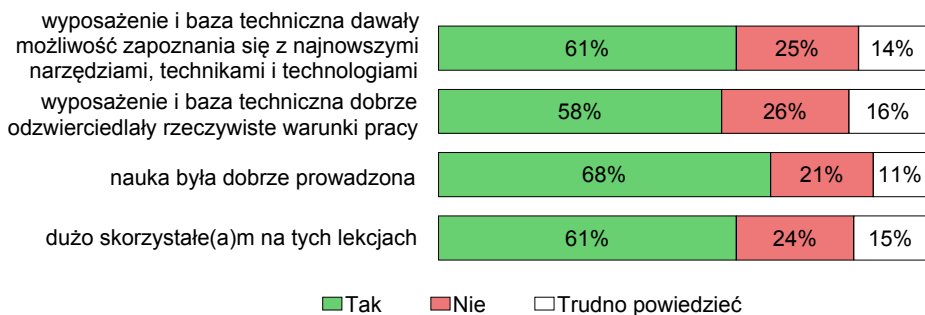
Rysunek 5.29. Jeśli kiedykolwiek odbywał(a)ś zajęcia praktycznej nauki zawodu w Centrum Kształcenia Praktycznego (Zawodowego), odpowiedz, jak oceniasz te zajęcia? Czy:

Odpowiedzi uczniów, którzy odbywali zajęcia praktycznej nauki zawodu w Centrum Kształcenia Praktycznego (Zawodowego) (N=80)

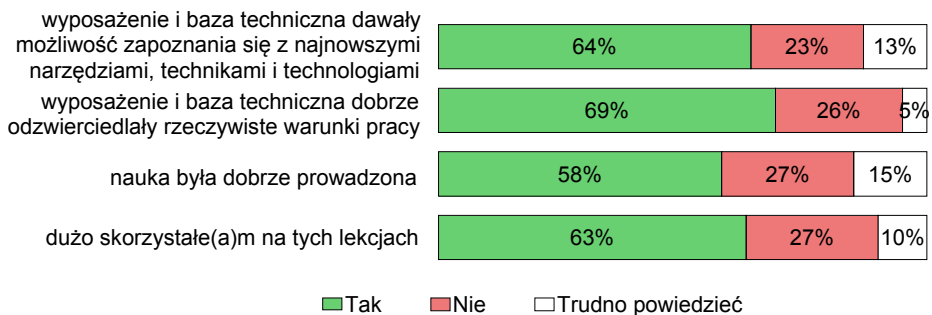


Rysunek 5.30. Jeśli kiedykolwiek odbywał(a)ś zajęcia praktycznej nauki zawodu w Centrum Kształcenia Praktycznego (Zawodowego), odpowiedz, jak oceniasz te zajęcia? Czy:

Odpowiedzi uczniów **zasadniczych szkół zawodowych**, którzy odbywali zajęcia praktycznej nauki zawodu w CKP (N=51)



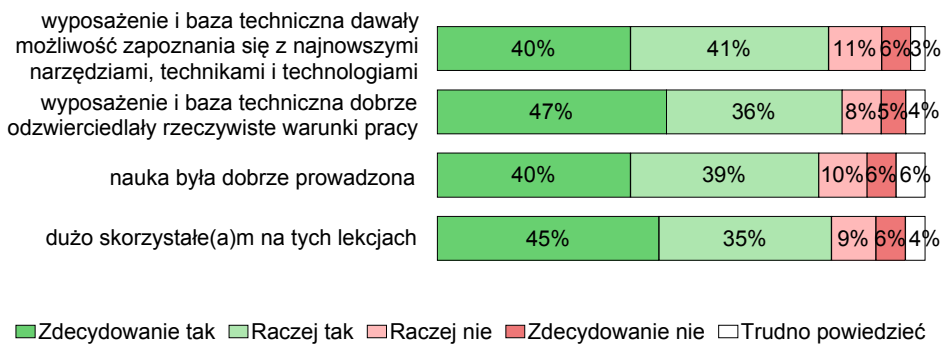
Odpowiedzi uczniów **techników**, którzy odbywali zajęcia praktycznej nauki zawodu w CKP (N=30)



Stosunkowo najczęściej uczniowie uczestniczą w zajęciach praktycznej nauki zawodu prowadzonych u pracodawcy (84%). W porównaniu do zajęć w szkolnych warsztatach, a także w Centrum Kształcenia Praktycznego, zajęcia u pracodawców są przez uczniów najlepiej oceniane, zarówno pod kątem wyposażenia (81%–83%), możliwości nauki w warunkach prawdziwego stanowiska pracy (79%), jak i ogólnych korzyści (80%). Bardzo nieliczni (5%–6%) mają do nich krytyczne nastawienie.

Rysunek 5.31. Jeśli w trakcie nauki w szkole odbywał(a)s zajęcia praktycznej nauki zawodu u pracodawcy – w prywatnej firmie/gospodarstwie rolnym, odpowiedz, jak oceniasz te zajęcia? Czy:

Odpowiedzi uczniów, którzy odbywali zajęcia praktycznej nauki zawodu u pracodawcy – w prywatnej firmie/gospodarstwie (N=339)

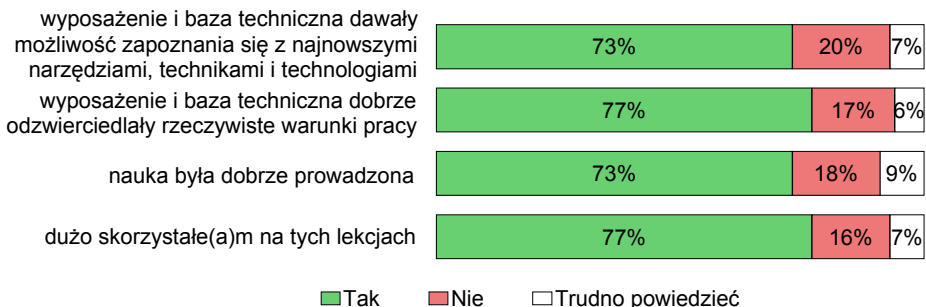


Z zajęć praktycznej nauki zawodu u pracodawcy nieco częściej zadowolone są dziewczęta niż chłopcy. Częściej niż chłopcy pozytywnie oceniają nowoczesność wyposażenia (86% wobec 79%), a także częściej wskazują ich przydatność (85% wobec 79%).

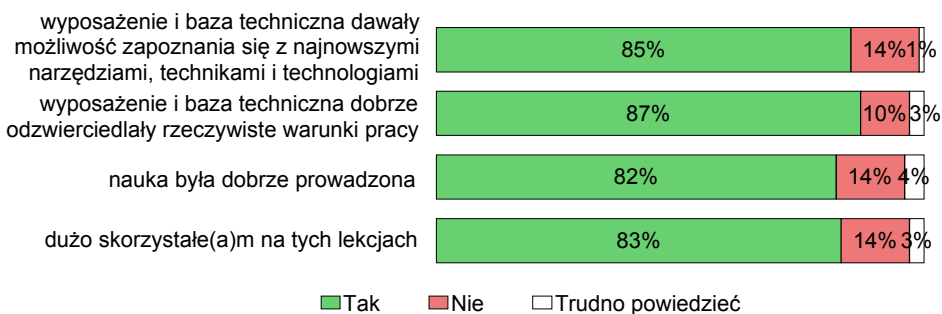
Zarówno w technikach, jak i zasadniczych szkołach zawodowych dominują pozytywne oceny zajęć praktycznej nauki zawodu prowadzonych u pracodawców. Można jednak zauważyć, że bardziej zadowoleni z nich są uczniowie techników niż zasadniczych szkół zawodowych.

Rysunek 5.32. Jeśli kiedykolwiek odbywał(a)s zajęcia praktycznej nauki zawodu u pracodawcy – w prywatnej firmie/gospodarstwie rolnym, odpowiedz, jak oceniasz te zajęcia? Czy:

Odpowiedzi uczniów **zasadniczych szkół zawodowych**, którzy odbywali zajęcia praktycznej nauki zawodu u pracodawcy – w prywatnej firmie/gospodarstwie (N=132)

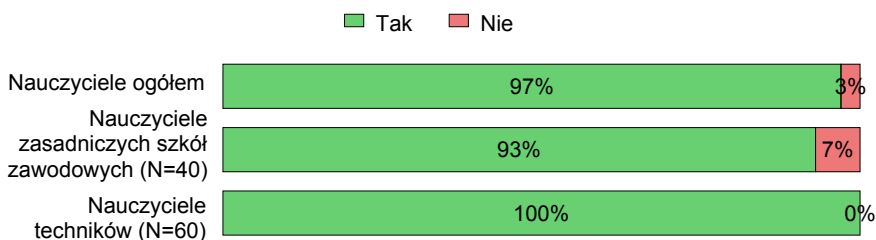


Odpowiedzi uczniów **techników**, którzy odbywali zajęcia praktycznej nauki zawodu u pracodawcy – w prywatnej firmie/gospodarstwie (N=208)

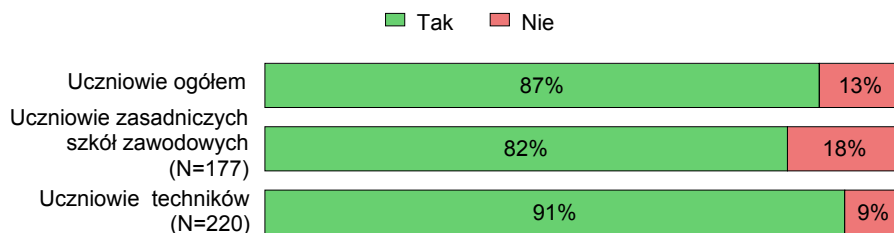


Niemal wszyscy nauczyciele szkół o kierunku rolno-spożywczym (97%) deklarują, że ich uczniowie odbywają praktyki u pracodawcy. Spośród badanych uczniów udział w praktykach brało niemal dziewięciu na dziesięciu badanych (87%). Deklaracje zarówno uczniów, jak i nauczycieli świadczą o tym, że udział w praktykach częściej brali uczniowie techników niż zasadniczych szkół zawodowych.

Rysunek 5.33. Czy uczniowie kierunku(ów) rolno-spożywczym odbywają praktyki zawodowe u pracodawcy?



Rysunek 5.34. Czy w trakcie nauki w szkole odbywałeś(a)ś praktyki zawodowe u pracodawcy?



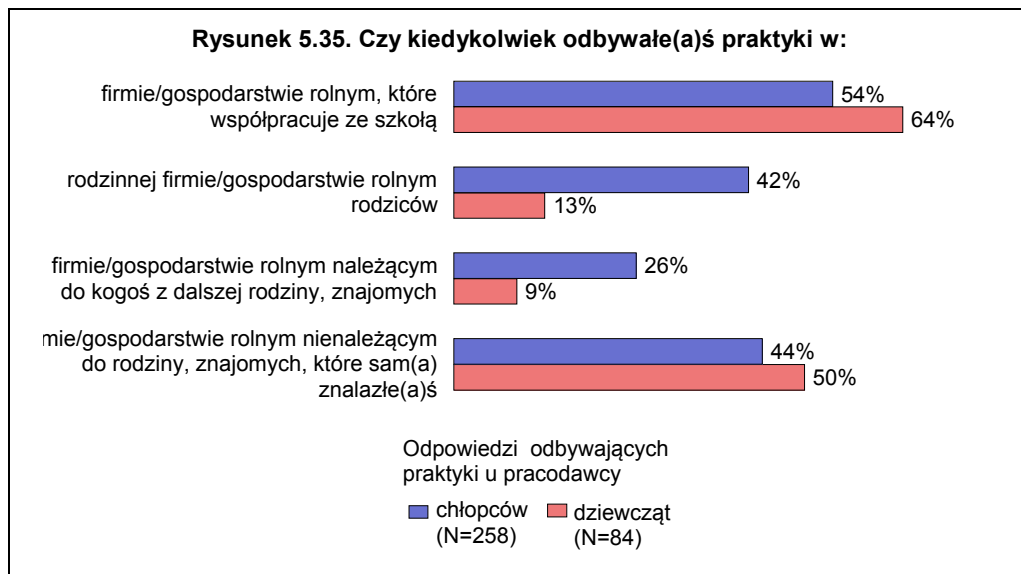
Jak wynika z deklaracji uczniów, najczęściej odbywają oni praktyki zawodowe w firmach lub gospodarstwach rolnych, które współpracują ze szkołami (57%). Rzadziej (45%) wskazują praktykowanie w przedsiębiorstwach nienależących do nikogo z rodziny, które znaleźli na własną rękę. Jedna trzecia (35%) odbywała praktyki w firmie lub gospodarstwie rolnym rodziców, a mniej więcej co piąty (22%) – w przedsiębiorstwie należącym do kogoś z dalszej rodziny.

Uczniowie techników częściej niż zasadniczych szkół zawodowych odbywali praktyki we współpracujących ze szkołami firmach, natomiast uczniowie szkół zasadniczych częściej praktykowali w firmach lub gospodarstwach należących do rodziców.

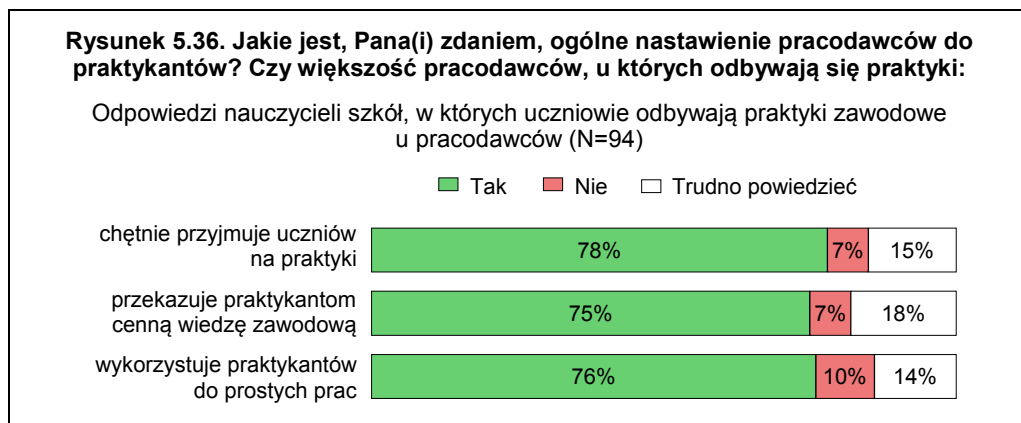
Tabela 5.6

Czy kiedykolwiek odbywałeś(a)ś praktyki w:	Odpowiedzi twierdzące uczniów		
	odbywających praktyki zawodowe u pracodawcy ogółem (N=342)	zasadniczych szkół zawodowych odbywających praktyki zawodowe u pracodawcy (N=143)	techników odbywających praktyki zawodowe u pracodawcy (N=199)
	w procentach		
– w firmie/gospodarstwie rolnym, które współpracuje ze szkołą	57	48	63
– w rodzinnej firmie/gospodarstwie rolnym rodziców	35	41	31
– w firmie/gospodarstwie rolnym należącym do kogoś z dalszej rodziny, znajomych	22	24	21
– w firmie/gospodarstwie rolnym nie należącym do rodziny, znajomych, które sam(a) znalazł(a)ś	45	45	45

Dziewczęta częściej odbywały praktyki w firmach lub gospodarstwach współpracujących ze szkołami, a także w przedsiębiorstwach znalezionych na własną rękę. Natomiast chłopcy blisko trzykrotnie częściej praktykowali w firmach lub gospodarstwach rodziców i należących do dalszej rodziny.



Praktyki u pracodawców przez nauczycieli oceniane są niejednoznacznie. Niemal ośmiu na dziesięciu (78%) mówi, że pracodawcy chętnie przyjmują praktykantów; nieliczni (7%) twierdzą odwrotnie. Trzy czwarte nauczycieli (75%) pozytywnie ocenia wiedzę, którą uczniowie zdobywają w trakcie ich trwania. Z drugiej strony równie często (76%) uważają, że pracodawcy wykorzystują uczniów do prostych prac.



Porównanie deklaracji nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych i techników wskazuje, że uczniowie techników są chętniej przyjmowani na praktyki niż uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. Typ szkoły nie wpływa na oceny pozostałych aspektów praktyk.

Tabela 5.7

Jakie jest, Pana(i) zdaniem, ogólne nastawienie pracodawców do praktykantów? Czy większość pracodawców, u których odbywają się praktyki:	Odpowiedzi nauczycieli					
	zasadniczych szkół zawodowych, w których szkołach uczniowie odbywają praktyki zawodowe u pracodawców (N=35)			techników, w których szkołach uczniowie odbywają praktyki zawodowe u pracodawców (N=59)		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach					
– chętnie przyjmuje uczniów na praktyki	73	9	18	82	6	12
– przekazuje praktykantom cenną wiedzę zawodową	74	6	20	75	8	17
– wykorzystuje praktykantów do prostych prac	75	6	19	76	13	11

Wywiady z dyrektorami szkół i pracownikami oświaty potwierdzają zjawisko wykorzystywania praktykantów ze szkół zawodowych do prostych prac, także przy jednoczesnym niedopuszczaniu ich do właściwych czynności zawodowych, co sprawia, że praktyki nie realizują programu i są bezużyteczne w procesie nauki zawodu.

(...) on tam poszedł do pana majstra, pozamiatał i idź sobie synuś do domu, nie przeszkadzaj mi tutaj. A potem zaczęło się i tak, że kandydaci do tej szkoły musieli płacić, za stempelek w dzienniczku, żeby pan laskawie go przyjął i żeby nie przychodził mu głowę zawracać jeszcze.

(...) jak był chłopak, który tam posprzątał, a jak dziewczyna, to jak była młoda właścicielka, to jeszcze jej dziecko musiała bawić i takie rzeczy.

Eksperci szkolnictwa podkreślają, że program praktyk często nie jest realizowany przez pracodawców. W tym kontekście okazuje się, jak dużą zaletą jest nauczanie praktyczne prowadzone w szkolnych pracowniach lub warsztatach, które oferuje większą możliwość kontroli. Jak mówi jeden z ekspertów:

Problem podstawowy, jeżeli chodzi o realizację praktyk zawodowych polega na tym, że pracodawcy niekoniecznie chętnie realizują program praktyki zawodowej.

Z drugiej strony są firmy, w których uczeń-praktykant wykonuje taką samą pracę jak inni zatrudnieni, toteż wartość edukacyjna takich praktyk jest znacząca, choć – o czym w dalszej części – nie zawsze są to praktyki preferowane przez uczniów.

Ale tu to jest przetwórstwo, przetwórstwo mięsne i jest jak gdyby ta masarnia, rozbieranie tego mięsa, jest przetwórstwo, no jakieś tam robienie wszelkiego rodzaju wyrobów mięsnych, no i to jest normalna praca, tam na szóstą rano musi być.

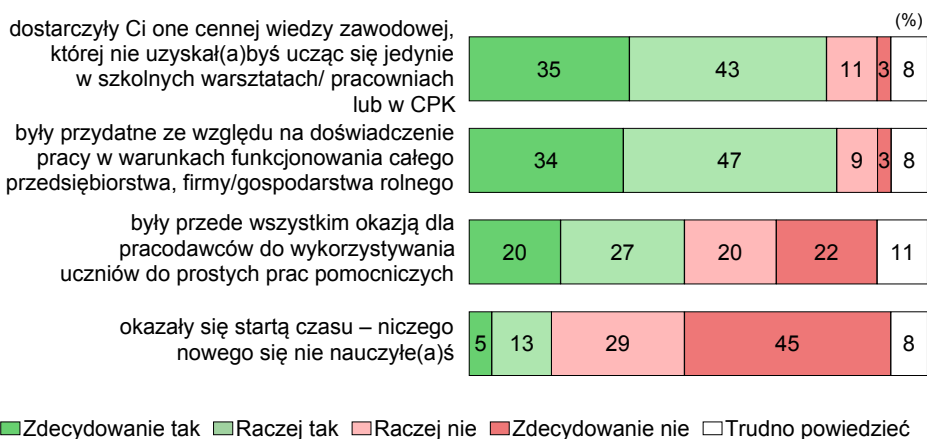
Pracodawcy nie zawsze chętnie przyjmują uczniów na praktyki, szczególnie takich, którzy nie mają doświadczenia w wykonywaniu danej pracy. Pracodawcy nie chcą uczyć praktykantów „od zera”, dlatego istotną rolę pełnią szkolne warsztaty, w których uczeń mógłby zdobyć podstawowe umiejętności potrzebne do pracy na danym stanowisku.

(...) jeżeli na terenie szkoły byłaby możliwość zawodowej [praktyki – M.F.], żeby ucznia nauczyć podstawowych umiejętności, to te u pracodawcy, to wtedy tak, to on się już będzie szkolił, natomiast jeżeli pracodawca miałby go od zera uczyć (...)

Zdecydowana większość uczniów dobrze ocenia praktyki zawodowe u pracodawców pod kątem zdobytej wiedzy, której nie dawałyby praktyki w szkolnych warsztatach czy pracowniach lub w Centrum Kształcenia Praktycznego (78%), a także dlatego, że umożliwiły doświadczenie pracy w warunkach funkcjonowania całego przedsiębiorstwa (81%). Niemal połowa (47%) przyznaje, że była wykorzystywana przez pracodawców do prostych prac, natomiast ponad dwie piąte (42%) twierdzi, że im się to nie przytrafiło. Tylko niespełna jedna piąta (18%) określa te praktyki jako stratę czasu, natomiast trzy czwarte badanych (74%) ma odmienne doświadczenia.

Rysunek 5.37. Czy praktyki zawodowe u pracodawcy:

Odpowiedzi uczniów odbywających praktyki zawodowe u pracodawcy (N=342)



Doświadczenia uczniów zasadniczych szkół zawodowych i techników z praktyk są podobne. Niewielkie różnice w odpowiedziach wskazujące na to, że uczniowie zasadniczych szkół zawodowych mają nieco gorsze doświadczenia niż uczniowie techników wynikają z tego, że ci pierwsi stosunkowo częściej nie potrafili ocenić swoich praktyk.

Tabela 5.8

Czy praktyki zawodowe u pracodawcy:	Odpowiedzi uczniów:					
	zasadniczych szkół zawodowych odbywających praktyki zawodowe u pracodawcy (N=143)			techników odbywających praktyki zawodowe u pracodawcy (N=199)		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach					
– dostarczyły Ci one cennej wiedzy zawodowej, której nie uzyskał(a)byś ucząc się jedynie w szkolnych warsztatach/ pracowniach lub w CPK	76	9	15	80	18	2
– były przydatne ze względu na doświadczenie pracy w warunkach funkcjonowania całego przedsiębiorstwa, firmy/ gospodarstwa rolnego	76	14	10	84	10	5
– okazały się startą czasu – niczego nowego się nie nauczyła(a)s	21	68	11	16	78	6
– były przede wszystkim okazją dla pracodawców do wykorzystywania uczniów do prostych prac pomocniczych	49	36	15	46	46	8

Praktyki u pracodawców lepiej oceniają dziewczęta niż chłopcy. Częściej deklarują one zdobycie cennej wiedzy i doświadczeń pracy w warunkach funkcjonowania całego przedsiębiorstwa, a rzadziej mają poczucie straconego czasu. Natomiast nieco częściej niż chłopcy deklarują, że pracodawcy wykorzystywali je do prostych prac.

Tabela 5.9

Czy praktyki zawodowe u pracodawcy:	Odpowiedzi uczniów odbywających praktyki zawodowe					
	chłopcy (N=258)			dziewczęta (N=84)		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach					
– dostarczyły Ci one cennej wiedzy zawodowej, której nie uzyskał(a)byś ucząc się jedynie w szkolnych warsztatach/pracowniach lub w CPK	76	14	9	84	14	2
– były przydatne ze względu na doświadczenie pracy w warunkach funkcjonowania całego przedsiębiorstwa, firmy/gospodarstwa rolnego	77	14	9	91	4	5
– okazały się startą czasu – niczego nowego się nie nauczyła(a)ś	22	69	9	7	91	2
– były przede wszystkim okazją dla pracodawców do wykorzystywania uczniów do prostych prac pomocniczych	45	42	13	55	42	3

Opinie nauczycieli o nastawieniu uczniów do praktyk zawodowych są podzielone. Niemniej przeważająca część badanych (45%) wypowiada się pozytywnie o ich intencjach, twierdzą, że uczniowie w trakcie praktyk u pracodawców starają się zdobyć jak najwięcej praktycznych umiejętności zawodowych. Mniejsza grupa (35%) wskazuje, że uczniom zależy przede wszystkim na odpracowaniu wymaganego minimum, aby móc zaliczyć praktyki. Deklaracje nauczycieli nie różnią się w sposób istotny w zależności od typu szkoły.

Tabela 5.10

A jak Pan(i) sądzi, jakie jest ogólne nastawienie uczniów do praktyk zawodowych u pracodawcy? Czy podczas praktyk u pracodawcy większość uczniów:	Odpowiedzi nauczycieli		
	szkół, w których uczniowie odbywają praktyki zawodowe u pracodawców (N=94)	zasadniczych szkół zawodowych, w których uczniowie odbywają praktyki zawodowe u pracodawców (N=35)	techników w których uczniowie odbywają praktyki zawodowe u pracodawców (N=59)
	w procentach		
– stara się zdobyć jak najwięcej praktycznych umiejętności zawodowych	45	47	45
– odpracowuje tylko wymagane minimum, aby uzyskać zaliczenie praktyk	35	32	36
– traktuje praktyki poza szkołą jak dni wolne od nauki	2	4	0
Trudno powiedzieć	18	17	19

Z doświadczeń jednego z dyrektorów szkoły wynika, że uczniowie nie chcą ciężko pracować i unikają praktyk, podczas których wymaga się tego od nich.

(...) ten człowiek się tam czegoś nauczy, ale on musiał ciężko pracować, a niestety nasza młodzież zbyt ciężko nie chce pracować i tą informacją taką pantoflową, uczniowie przestali przychodzić na ten kierunek albo powiedzieli, że jeżeli ci co są powiedzieli, że do tamtej firmy na praktykę nie pójdziemy.

Dyrektorzy mieli w tej kwestii także inne doświadczenia. Na praktyki do dobrych firm są wysyłani uczniowie z najlepszymi wynikami w nauce, są one formą nagrody czy wyróżnienia.

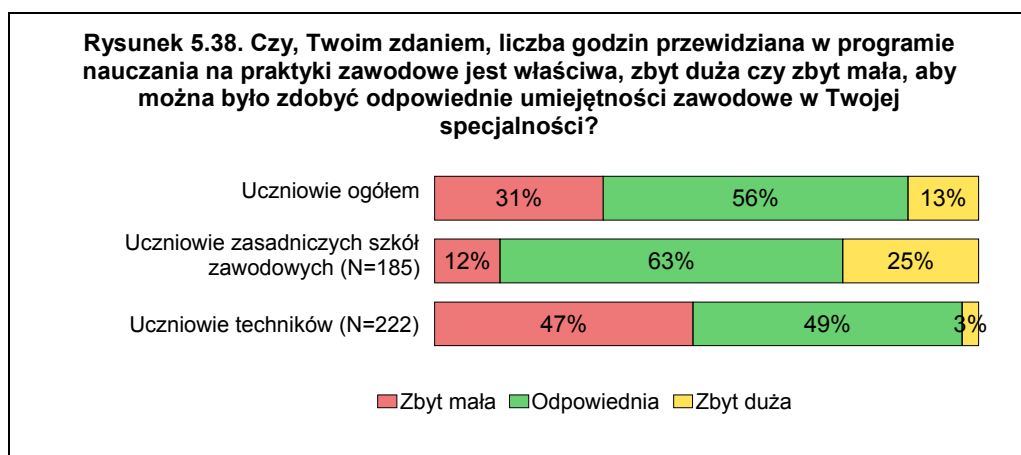
(...) dlatego się starają, bo jeden drugiemu potem zazdrości, bo ten to jest w takim hotelu, a tamten to niestety nie.

W opinii 45% nauczycieli czas przeznaczony na praktyki zawodowe u pracodawców jest odpowiedni, natomiast ponad jedna piąta (22%) uważa, że liczba godzin jest zbyt mała. Nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych częściej uważają, że czas przeznaczony na praktyki jest właściwy, z kolei nauczyciele techników – że wymaga zwiększenia.

Tabela 5.11

Czy, w Pana(i) ocenie, liczba godzin przeznaczona na praktyki zawodowe u pracodawcy w całym cyklu kształcenia (od pierwszej do ostatniej klasy) na kierunku(ach) rolno-spożywczych jest:	Odpowiedzi nauczycieli		
	szkół, w których uczniowie odbywają praktyki zawodowe u pracodawców (N=94)	zasadniczych szkół zawodowych, w których uczniowie odbywają praktyki zawodowe u pracodawców (N=35)	techników, w których uczniowie odbywają praktyki zawodowe u pracodawców (N=59)
	w procentach		
– właściwa	45	64	43
– za mała – wymaga zwiększenia	22	8	31
– za duża – wymaga ograniczenia	1	2	0
Trudno powiedzieć	32	26	35

Podobnie odpowiadają uczniowie. Zdaniem ponad połowy (56%) liczba godzin przewidziana na praktyki zawodowe jest właściwa, a dla około jednej trzeciej (31%) – zbyt mała. Co ósmy uczeń (13%) uważa, że zbyt dużo czasu przeznaczają się na praktyki zawodowe. Deklaracje uczniów na ten temat nie różnią się od deklaracji uczennic. Natomiast można zauważyć, że podobnie jak nauczyciele techników na zbyt małą liczbę godzin praktyk narzekają uczniowie tych szkół. Ich rówieśnicy z zasadniczych szkół zawodowych na ogół są zadowoleni z wymiaru godzin przeznaczanych na praktyki; jedna czwarta deklaruje nawet, że jest ich zbyt dużo.



Nauczyciele deklarujący, że uczniowie w ich szkołach nie odbywają praktyk u pracodawców (3 respondentów) twierdzą (2 z nich), że dzieje się tak dlatego, iż wyposażenie szkolnych pracowni pozwala na stworzenie warunków zbliżonych do naturalnej sytuacji zawodowej. Jeden z nauczycieli argumentuje to brakiem zaangażowania ze strony uczniów.

5.3. Egzamin zawodowy

Większość nauczycieli (74%) przewiduje, że do egzaminu zawodowego przystąpi ponad połowa uczniów kierunków rolno-spożywczych, w tym 52% deklaruje, że podejda do niego wszyscy. Trzy piąte respondentów sądzi, że zda go więcej niż połowa uczniów, ale zaledwie trzech na stu nauczycieli twierdzi, że zdadzą go wszyscy uczniowie. Uśrednione prognozy nauczycieli pokazują, że do egzaminu podejdzie 97% uczniów, a zda go 80%.

Tabela 5.12

Jaka część absolwentów tego kierunku / tych kierunków w Pana(i) opinii:	Odpowiedzi nauczycieli			
	Mniej niż połowa	Połowa	Więcej niż połowa (w nawiasach deklaracje, że wszyscy)	Trudno powiedzieć
	w procentach			
– przystąpi do egzaminu zawodowego	1	0	74 (52)	25
– zda egzamin zawodowy	1	5	59 (3)	35

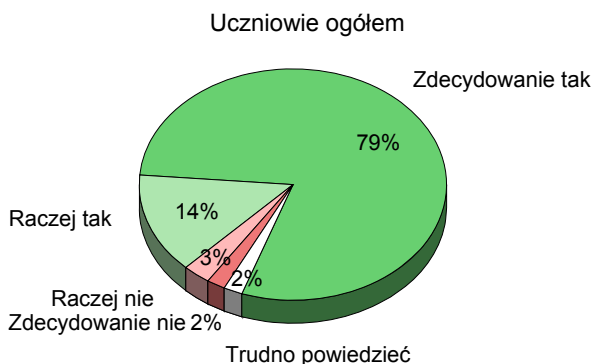
Z informacji zebranych w 38 szkołach wynika, że w 14 placówkach żaden uczeń kierunków rolno-spożywczych nie podchodzi do egzaminu zawodowego, z kolei w 24 podchodzi do niego połowa, w tym w 11 – wszyscy uczniowie. Cały egzamin zawodowy składający się z dwóch etapów zdaje mniej niż połowa uczniów w 2 z 38 badanych szkół, połowa i więcej w 22 szkołach, w tym w 4 wszyscy uczniowie. Tak więc w 24 szkołach przynajmniej część uczniów zdaje dwuetapowy egzamin zawodowy, a w 14 nikt, bo nikt do niego nie podchodzi; dane z zasadniczych szkół zawodowych i techników nie różnią się pod tym względem. Na podstawie wartości średnich można powiedzieć, że przeciętnie 60% uczniów podchodzi do egzaminu, a 49% zdaje cały egzamin.

Tabela 5.13

Jaki procent uczniów kierunków rolno-spożywczych w Pana(i) szkole:	Procent uczniów				
	0%	1%–49%	50%	51%–99%	100%
	Liczba szkół				
– podchodzi do egzaminu zawodowego	14	0	1	12	11
– zdaje tylko pierwszy etap egzaminu zawodowego	22	3	0	13	0
– zdaje egzamin zawodowy (zarówno pierwszy, jak i drugi etap)	14	2	3	15	4

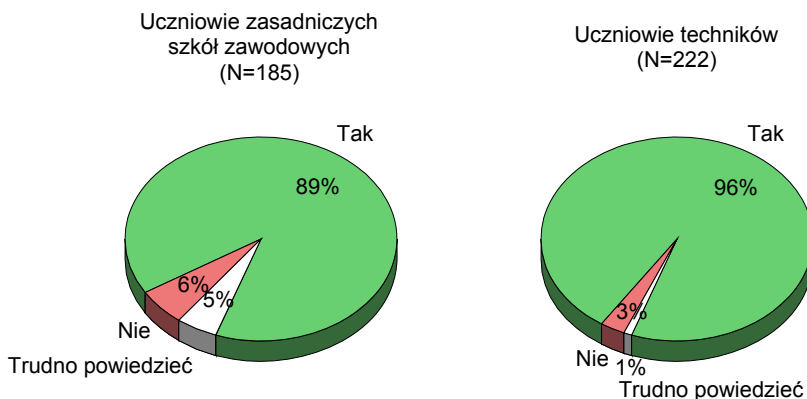
Ogromna większość uczniów (93%) deklaruje, że zamierza zdawać egzamin zawodowy, przy czym większość z tej grupy (79%) jest co do tego zdecydowana. Jedna dwudziesta (5%) nie planuje podchodzić do egzaminu.

Rysunek 5.39. Czy zamierzasz zdać egzamin zawodowy?



Egzamin zawodowy zamierzają zdać niemal wszystkie uczennice (98%) i ogromna większość uczniów (91%). Częściej planują go zdać uczniowie techników niż zasadniczych szkół zawodowych.

Rysunek 5.40. Czy zamierzasz zdać egzamin zawodowy?

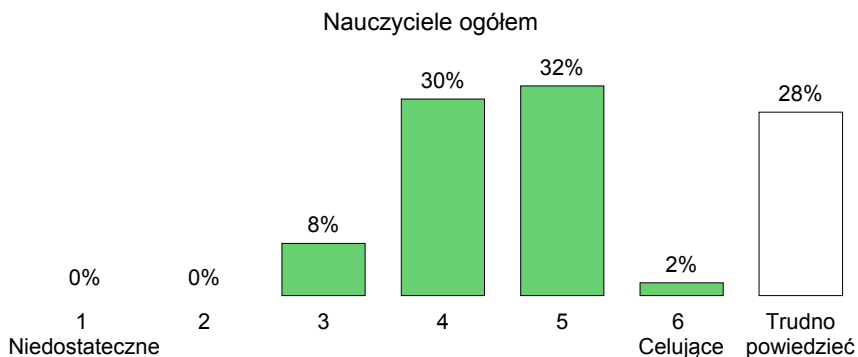


Uczniowie, którzy nie zamierzają podejść do egzaminu zawodowego, najczęściej argumentują to tym, że jest on dla nich nieprzydatny (6 respondentów). Inni wskazują, że przyszły pracodawca nie wymaga tego od nich (2 respondenty), albo że im się nie chce (2 respondenty). Jeden uczeń uzasadnia decyzję brakiem szans na zdanie egzaminu. Nikt nie wskazał takich barier, jak trudności, koszty dojazdu do ośrodka egzaminacyjnego czy nieodpowiedni termin egzaminu.

Przygotowanie uczniów z kierunków rolno-spożywczych do egzaminu zawodowego na sześciostopniowej skali nauczyciele oceniają przeciętnie na 4,4. W deklaracjach dominują oceny dobre (30%) i bardzo dobre (30%), natomiast praktycznie nie

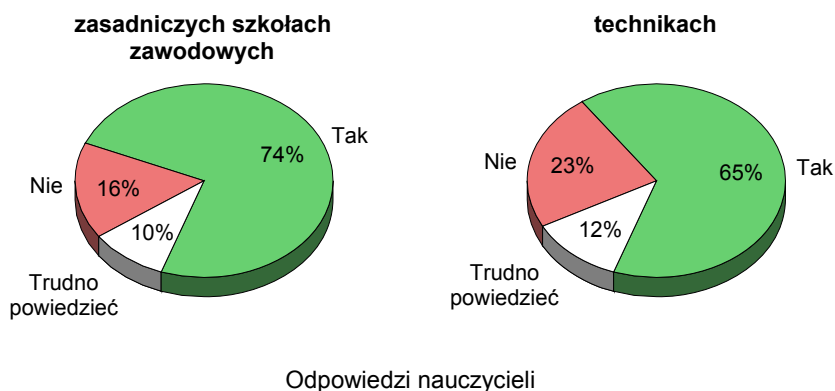
występują niższe niż dostateczna. Średnie oceny za przygotowanie uczniów do egzaminu zawodowego wystawiane przez nauczycieli, nie różnią się w obu typach szkół.

Rysunek 5.41. Jak ocenia Pan(i) przygotowanie uczniów kierunku(ów) rolno-spożywczych do egzaminu zawodowego? Swoją ocenę proszę przedstawić na skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza, że przygotowanie jest niedostateczne, a 6 – że celujące



Wśród nauczycieli przeważają opinie, że egzamin zawodowy powinien być obowiązkowy. Trzy czwarte (74%) z nich twierdzi tak w odniesieniu do zasadniczych szkół zawodowych, a dwie trzecie (65%) w odniesieniu do techników. Jedna szóstka (16%) uważa, że nie powinien on być wymagany w zasadniczych szkołach zawodowych, natomiast co czwarty (23%) – w technikach.

Rysunek 5.42. Czy Pana(i) zdaniem egzamin zawodowy powinien być obowiązkowy w:

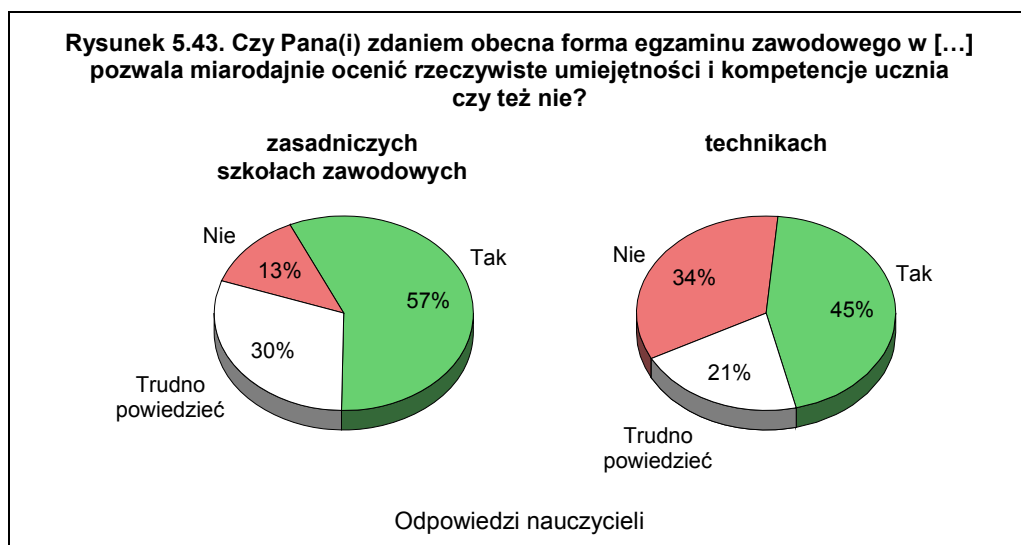


Nauczyciele obu typów szkół nieznacznie częściej przychylają się do opinii, że egzamin zawodowy powinien być obowiązkowy w zasadniczych szkołach zawodowych niż w technikach.

Tabela 5.14

Czy Pana(i) zdaniem egzamin zawodowy powinien być obowiązkowy w:	Odpowiedzi nauczycieli:					
	zasadniczych szkół zawodowych (N=40)			techników (N=60)		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach					
– w zasadniczych szkołach zawodowych	67	19	13	79	14	7
– technikach	61	19	20	68	25	7

Ponad połowa nauczycieli (57%) sądzi, że obecnie egzamin zawodowy miarodajnie ocenia rzeczywiste umiejętności uczniów zasadniczych szkół zawodowych, natomiast około jednej ósmej (13%) się z tym nie zgadza. Ponad dwie piąte nauczycieli (45%) uważa egzamin za skuteczny w sprawdzeniu umiejętności uczniów techników, ale wyraźnie duża grupa (34%) postrzega go jako niemiarodajny.

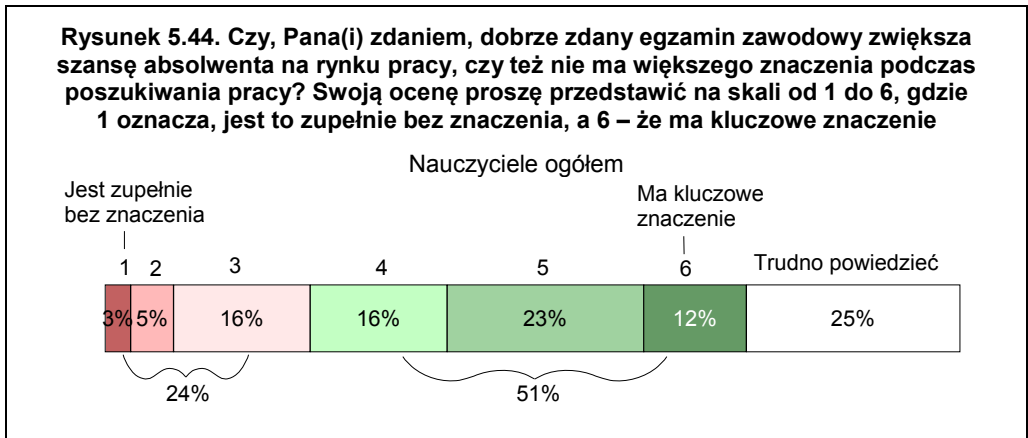


Nauczyciele techników relatywnie częściej niż nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych określają egzamin zawodowy jako niemiarodajny, zwłaszcza odnosząc się do egzaminu zawodowego w szkołach, w których pracują.

Tabela 5.15

Czy Pana(i) zdaniem obecna forma egzaminu zawodowego w [...] pozwala miarodajnie ocenić rzeczywiste umiejętności i kompetencje ucznia, czy też nie?	Odpowiedzi nauczycieli:					
	zasadniczych szkół zawodowych (N=40)			techników (N=60)		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach					
– zasadniczych szkołach zawodowych	67	8	25	51	15	34
– technikach	55	21	24	38	42	20

W opinii połowy nauczycieli (51%) egzamin zawodowy zwiększa szanse absolwentów na rynku pracy, natomiast jedna czwarta (24%) uważa, że nie ma on znaczenia. Średnia ocena przypisywana egzaminowi zawodowemu to 4,1 wśród ogółu nauczycieli, 4,4 wśród nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych i 4,0 – wśród nauczycieli techników.



Eksperti szkolnictwa zawodowego wyróżniają, kilka problemów związanych z egzaminem zawodowym w obecnej formie. Po pierwsze nauczyciele uczą w taki sposób, aby uczeń zdał egzamin zawodowy; z tego są rozliczani. Kształcenie ukierunkowane na egzamin odbiega niejednokrotnie od tego, co w praktyce będzie przydatne na rynku pracy. Dyrektorzy szkół określają wiedzę potrzebną do zdania egzaminu zawodowego, jako „oderwaną” od realiów.

(...) jak uczy my przedmiotów zawodowych, szczególnie w klasie maturalnej, tylko tak szczerze. Tak uczy my, żeby zdał egzamin zawodowy (...) My jesteśmy z tego rozliczani.

Kolejny problem dotyczy sposobu zdawania praktycznego egzaminu zawodowego. Uczeń zamiast wykonać zadanie w praktyce, musi opisać, jak by je wykonał. Egzamin nie sprawdza więc umiejętności związanych z wykonywaniem danego zawodu.

(...) teraz się opisuje, co by zrobił, gdyby było (...). A kiedyś to musiał zrobić, po prostu.

Ogrodnik był [zdawał egzamin – M.F.] na papierze część praktyczną, projekt powiedzmy trzeba było napisać i opisać. (...) Prześwietlanie drzewa teoretycznie.

Zdarza się, że uczniowie posiadają praktyczne umiejętności, ale nie potrafią ich wyrazić w pisemnej formie, którą narzuca egzamin zawodowy, i nie zdają:

(...) oni są rzeczywiście zainteresowani, żeby poznawać, że poznaje budowę tego ciągnika, naprawia ten ciągnik, tę maszynę reguluje, jedzie w pole, agregatuje, orze, zasiewa, zbiera i tak dalej, że ja bym się nie bał i myślę, że państwo podobnie, jeśli macie też ten kierunek, że ta młodzież spokojnie taki egzamin powinna zdawać, a nagle jak piszą, to się okazuje.. i tak dalej. Ja mówię kurcze jak można nie zdać...

Moja drużyna z architektury krajobrazu, trzy lata pod rząd wygrywa ogólnopolskie zawody w architekturze, bardzo trudne, z wykonaniem, mierzaniem, trzy dni to trwa. I jest egzamin z przygotowania zawodowego. Dwa lata temu mi zdało 50%, rok temu 70, gdzie w innych zawodach zdaje 85% do 100%.

Jako niemiarodajny, egzamin zawodowy krytykowany jest głównie w technikach (co można już było zauważyć w deklaracjach nauczycieli). Jak wynika z wypowiedzi ekspertów szkolnictwa zawodowego, o ile w przypadku egzaminu w zasadniczych szkołach zawodowych podział na część teoretyczną i praktyczną funkcjonuje raczej dobrze, o tyle w technikach:

etap praktyczny niewiele różni się od etapu pisemnego, ponieważ polega na opracowaniu projektu, zgodnie z ustrukturyzowaną w standardzie wymagań egzaminacyjnych strukturą. I w związku z tym przygotowanie u absolwenta technikum do etapu praktycznego egzaminu, polega na małym wytrenowaniu człowieka w zakresie procedury egzaminacyjnej.

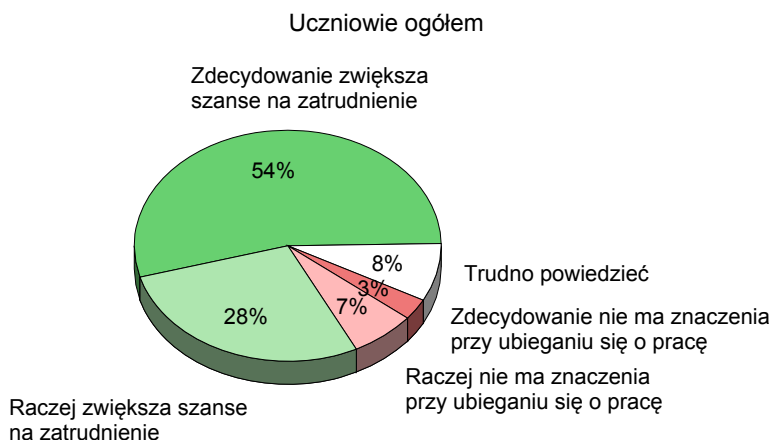
Kolejny problem związany z egzaminem zawodowym, o którym wspominają dyrektorzy szkół, to archaiczność poruszanych zagadnień. Jak mówią eksperci: *ktoś, kto układa te pytania, zadania to zatrzymał się w rozwoju jakieś 15, 30 lat temu.*

Dodatkowo uczniowie często muszą zdawać egzamin na starym sprzęcie, mimo że niejednokrotnie uczyli się na nowszym. Ponieważ nie w każdej szkole jest nowy sprzęt, podstawę dostosowuje się do szkół słabiej wyposażonych.

Nie we wszystkich szkołach takie są, więc się wzięło za podstawę sprzed 20 kilku, 30 lat. Jeżeli są ciągniki, które już prawie, że GPS-ami mogą pracować, komputery, wszystko i daje się na egzamin na ciągniku C330, który jest sprzed 30 lat, jeden pożyczamy od kolegi, drugi mamy u siebie, w garażu zamknięty na kłódkę, nie wolno go ruszyć jak tylko na egzaminy.

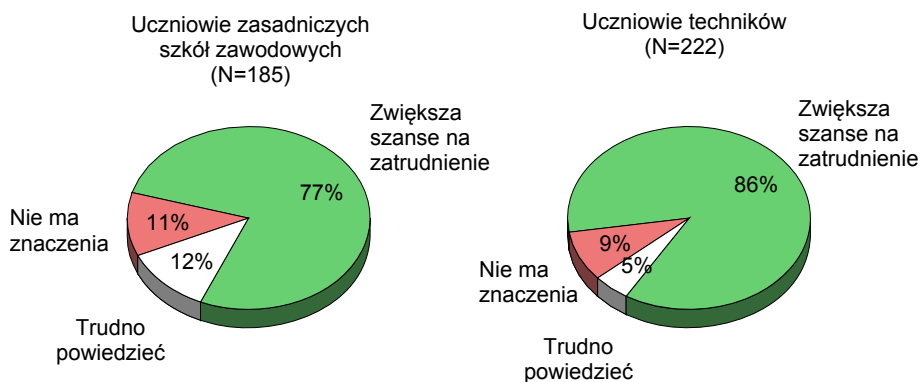
Ogromna większość uczniów (82%) jest przekonana, że dobrze zdany egzamin zawodowy ma duży wpływ na znalezienie pracy. Zaledwie co dziesiąty badany (10%) ocenia, że egzamin nie ma znaczenia w karierze zawodowej.

Rysunek 5.45. Czy dobrze zdany egzamin zawodowy zwiększa szanse na rynku pracy czy też nie ma większego znaczenia przy ubieganiu się o pracę?



Dziewczęta przykładają większą wagę niż chłopcy do egzaminu zawodowego. Częściej niż ich koledzy uważają, że zwiększa on szanse na zatrudnienie (88% wobec 80%) i rzadziej wskazują, że nie ma on znaczenia (5% wobec 12%). Również wśród uczniów techników odnotowujemy nieco częstsze niż w grupie respondentów z zasadniczych szkół zawodowych przekonanie, że egzamin zawodowy zwiększa szanse na rynku pracy.

Rysunek 5.46. Czy dobrze zdany egzamin zawodowy zwiększa szanse na rynku pracy czy też nie ma większego znaczenia przy ubieganiu się o pracę?



W grupie fokusowej ekspertów szkolnictwa zawodowego pojawia się głos, że polscy pracodawcy nie przywiązują wagi do tego, czy absolwent dobrze zdał egzamin zawodowy, podczas gdy za granicą egzamin ten jest doceniany.

(...) o tym się dosyć mocno ci młodzi ludzie dowiadują, kiedy wyjeżdżają za granicę, wówczas okazuje się, że ten egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe jest tam bardzo ceniony, a u nas nie dostrzegany. (...) oni nie wiedzą w ogóle, że taki egzamin jest często przeprowadzany, po prostu i tak naprawdę im to jest nawet niepotrzebne, bo im jest potrzebny pracownik, który będzie dobrze wykonywał swoje zadanie, i to czy on dostał 4, czy 5 na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, to jest dla pracodawcy.

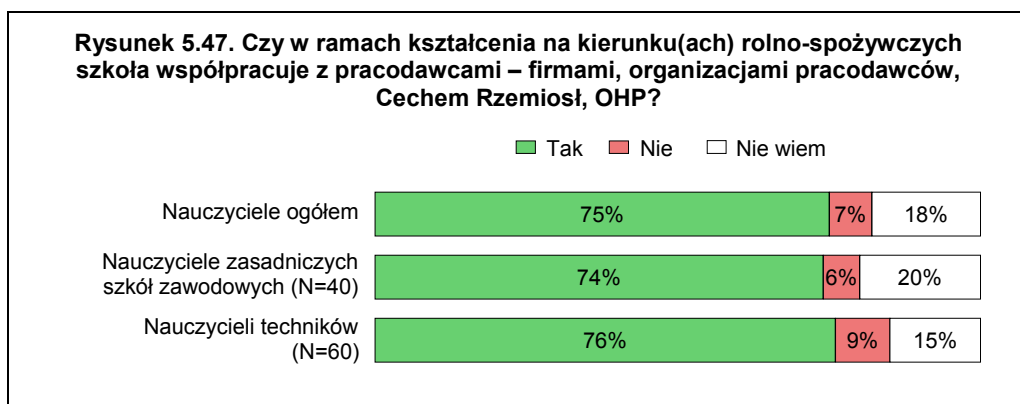
5.4. Współpraca szkoły z pracodawcami

Z informacji uzyskanych w szkołach kształcących na kierunkach rolno-spożywczych wynika, że 22 spośród 38 objętych badaniem placówek współpracuje z pracodawcami.

Tabela 5.16

Czy szkoła współpracuje z pracodawcami?	Liczba szkół ogółem	Liczba zasadniczych szkół zawodowych (19)	Liczba techników (19)
Tak	22	11	11
Nie	3	2	1
Brak danych	13	6	7

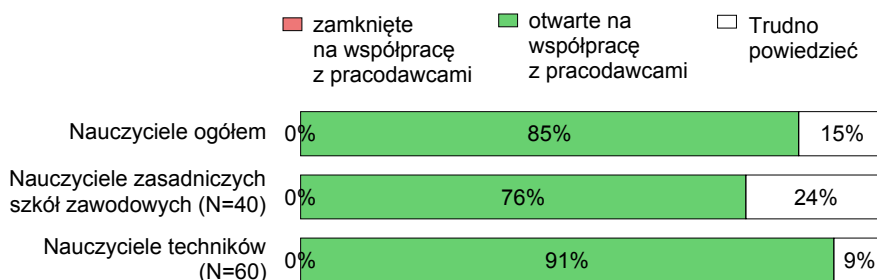
Z wypowiedzi nauczycieli wynikałoby jednak, że skala tej współpracy jest większa – trzy czwarte z nich (75%) twierdzi, że w ich szkołach prowadzona jest współpraca z firmami, organizacjami pracodawców, Cechami Rzemiosł, Ochotniczymi Hufcami Pracy.



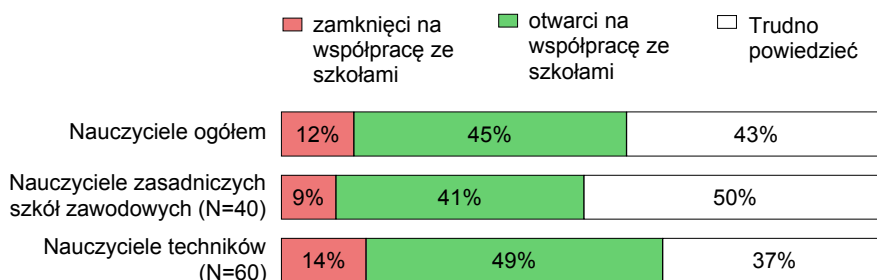
Nauczyciele, których szkoły nie współpracują z pracodawcami, tłumaczą to tym, że ze strony pracodawców nie ma zainteresowania taką współpracą (4 odpowiedzi), brakuje odpowiednich pracodawców na lokalnym rynku (3 osoby), są problemy z przepisami, biurokracją (2 respondentów) oraz szkoła ma złe doświadczenia z takiej współpracy z przeszłości (1 odpowiedź).

W ocenie większości nauczycieli (85%) szkoły chcą współpracować z pracodawcami. Ponad dwie piąte (45%) sądzi, że także pracodawcy są otwarci na tę współpracę, natomiast 12% uważa, że nie są nią zainteresowani. O woli współpracy obu stron częściej są przekonani nauczyciele techników niż zasadniczych szkół zawodowych, choć wynika to przede wszystkim stąd, że nauczyciele szkół zasadniczych rzadziej mają sprecyzowaną opinię na ten temat³.

Rysunek 5.48. Szkoły kształcące w zawodach branży przetwórstwa rolno-spożywczego to instytucje:



Rysunek 5.49. Pracodawcy branży przetwórstwa rolno-spożywczego są:



Szkoły starają się tak dopasować program praktyk, aby był atrakcyjny dla pracodawców, jednocześnie sprawdzają, czy pracodawca wywiązuje się ze swoich zobowiązań względem praktykantów.

Staramy się dostosowywać program tak, żeby pracodawca chciał, jeżeli to jest dobry pracodawca oczywiście, po drodze weryfikujemy, bo pojawiają się nowe firmy, które z założeń formalnych jest wszystko fajnie, potem w praktyce już niekoniecznie, w związku z tym kontrolujemy również. Jeździmy, kontrolujemy co się dzieje, patrzymy i od strony ucznia, i od pracodawcy i tam gdzie są dobre miejsca praktyk, staramy się robić wszystko, aby je utrzymać, no tam gdzie niekoniecznie po prostu rezygnujemy.

³ Opinie pracodawców na temat współpracy ze szkołami w rozdziale 10.

Jeśli pracodawca łamie zasady współpracy – nie realizuje programu praktyk, wykorzystuje uczniów do prac niezwiązanych z zawodem, którego się uczy, to zdarza się, że szkoła zrywa współpracę.

Miałem takiego pracodawcę, który ucznia trzymał i faktycznie miał tanią siłę roboczą, no to powiedziałem, panu dziękuję, zawiadomiłem Państwową Inspekcję Pracy i pan miał problemy.

Współpraca szkół z pracodawcami najczęściej (17 szkół) opiera się na indywidualnych umowach podpisywanych przez firmy z uczniami. W przypadku dziesięciu objętych badaniem szkół są to umowy partnerskie, takie jak porozumienia terminowe, umowy o sponsoring czy darowizny. W dwóch placówkach współpraca opiera się na partnerstwie w realizacji projektów z wykorzystaniem funduszy UE.

Tabela 5.17

Formy współpracy z pracodawcami	Liczba szkół, które współpracują z pracodawcami (N=22)
Indywidualne umowy podpisane przez pracodawców z uczniami	17
Umowa partnerska (porozumienia terminowe, umowy o sponsoring, umowy o darowizny)	10
Partnerstwo na rzecz realizacji projektów z wykorzystaniem funduszy UE	2
Patronat	0
Inne	5

Współpraca z pracodawcami obejmuje najczęściej organizację praktyk (w 21 szkołach), wycieczki przedmiotowe (w 19 szkołach), uczestnictwo firm w życiu szkoły (w 13 szkołach), organizację w szkole pokazów sprzętu, technologii prowadzonych przez przedstawicieli przedsiębiorstw (w 12 szkołach) oraz konsultacje na temat tworzenia nowych kierunków kształcenia (w 11 szkołach). Zakres współpracy rzadziej dotyczy dostarczania materiałów i surowców w celach szkoleniowych (6 szkół), realizacji przedmiotów teoretycznych w przedsiębiorstwach (4 szkoły), udostępniania szkole specjalistów, którzy prowadzą zajęcia (4 szkoły), umożliwienia nauczycielom odbywania staży i kursów organizowanych przez przedsiębiorstwa (3 szkoły), a także wyposażenia szkoły w nowe technologie (3 szkoły). Tylko w jednej szkole funkcjonują klasy patronackie. W żadnej spośród objętych badaniem nie działa system stypendiów fundowanych przez przedsiębiorstwa dla uczniów.

Tabela 5.18

Zakres współpracy	Liczba szkół, które współpracują z pracodawcami (N=22)
Organizacja praktyk zawodowych	21
Wycieczki przedmiotowe	19
Uczestnictwo w wydarzeniach z życia szkoły	13
Organizacja w szkole pokazów technologii/ sprzętu/ materiałów prowadzonych przez przedstawicieli przedsiębiorstw	12
Zasięganie opinii pracodawców w tworzeniu nowych kierunków kształcenia	11
Dostarczanie materiałów i surowców do celów szkoleniowych	6
Realizacja w przedsiębiorstwie przedmiotów teoretycznych	4
Udostępnianie szkole kadry specjalistów (pracownicy przedsiębiorstw jako nauczyciele przedmiotów zawodowych)	4
Umożliwienie nauczycielom odbywania staży i kursów organizowanych w i przez przedsiębiorstwa	3
Wyposażanie szkoły w nowe technologie	3
Funkcjonowanie w szkole klasy patronackiej	1
Fundowanie uczniom stypendiów	0
Inne	1

Z doświadczeń nauczycieli wynika, że współpraca szkół z pracodawcami najczęściej opiera się na wspólnej realizacji programu praktycznej nauki zawodu (67%), organizowania przez przedstawicieli przedsiębiorstw pokazów, lekcji zawodowych (63%), dostarczaniu materiałów i surowców do celów szkoleniowych (59%), prowadzeniu staży, kursów i szkoleń dla uczniów. Połowa nauczycieli (49%) wskazuje ponadto wyposażanie szkoły w nowe technologie, dwie piąte (40%) – współpracę przy realizacji programu teoretycznych przedmiotów zawodowych, a jedna trzecia (34%) – oferty pracy dla najlepszych absolwentów. Rzadziej deklarowane jest zatrudnianie w szkołach specjalistów z firm (27%), konsultacje w tworzeniu autorskich programów kształcenia zawodowego (25%), szkolenia dla nauczycieli u pracodawcy (23%). Najrzadszą praktyką (9%) są stypendia fundowane przez pracodawców dla uczniów.

Tabela 5.19

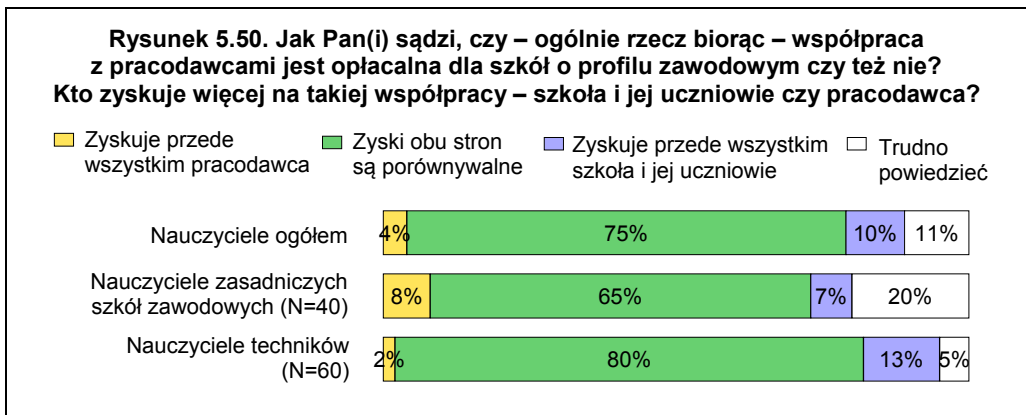
Jakie formy współpracy z pracodawcami mają miejsce w szkole dla kierunku(ów) rolno-spożywczych?	Odsetki nauczycieli ze szkół współpracujących z pracodawcami, Cechami Rzemiosł, OHP (N=75)		
	Tak	Nie	Nie wiem
Współpraca przy realizacji programu praktycznej nauki zawodu	67	16	17
Organizowanie pokazów / lekcji zawodowych przez przedstawicieli pracodawców w celu prezentacji nowoczesnych technologii, trendów, technik itp.	63	14	23
Dostarczanie materiałów i surowców do wykorzystania w celach szkoleniowych	59	17	24
Staż / kursy / szkolenia dla uczniów u pracodawcy	58	17	25
Wyposażanie szkoły w nowe technologie (pomoce naukowe, wyposażenie pracowni, warsztatów szkolnych)	49	30	21
Współpraca przy realizacji programu teoretycznych przedmiotów zawodowych	40	30	30
Propozycje zatrudnienia dla najlepszych absolwentów	34	43	23
Zatrudnianie w szkole specjalistów z firm w roli nauczycieli / instruktorów	27	47	26
Konsultacja / udział w tworzeniu autorskich / innowacyjnych programów kształcenia zawodowego	25	30	45
Staż / kursy / szkolenia dla nauczycieli u pracodawcy	23	49	28
Fundowanie uczniom stypendiów	9	64	27

W przeświadczeniu nauczycieli najważniejsze aspekty służące dobrej współpracy z pracodawcami to zaangażowanie ze strony dyrektorów szkół (86%), a także samych nauczycieli (83%). Duże znaczenie według nich mają również takie elementy, jak inicjatywy pracodawców (79%), obecność w okolicy firm z branży powiązanej z kierunkiem kształcenia (79%), sytuacja na lokalnym rynku pracy (79%). Ponadto istotne, zdaniem większości respondentów, jest zaangażowanie samych uczniów (77%), dodatkowe środki dla szkoły na rozwijanie współpracy (77%) oraz wsparcie ze strony organów prowadzących szkołę (77%), a także prawo, które ułatwiałoby nawiązywanie współpracy z przedsiębiorcami (73%).

Tabela 5.20

Co, Pana(i) zdaniem, jest ważne dla rozpoczęcia i prowadzenia dobrej współpracy szkół zawodowych z pracodawcami? Proszę ocenić w tym kontekście wagę poniższych elementów:	Wskazania nauczycieli		
	Ważne	Nieważne	Trudno powiedzieć
	w procentach		
– zaangażowanie ze strony dyrektora szkoły	86	1	13
– zaangażowanie nauczycieli	83	3	13
– inicjatywa samych pracodawców	79	6	15
– sytuacja na lokalnym rynku pracy	79	5	16
– obecność w okolicy pracodawców z branży powiązanej z kierunkiem kształcenia w szkole	79	5	16
– zaangażowanie uczniów	77	9	14
– dodatkowe środki dla szkoły na rozwijanie takiej współpracy	77	9	14
– wsparcie ze strony organów prowadzących szkołę	77	7	16
– rozwiązania prawne ułatwiające rozpoczęcie takiej współpracy	73	5	22

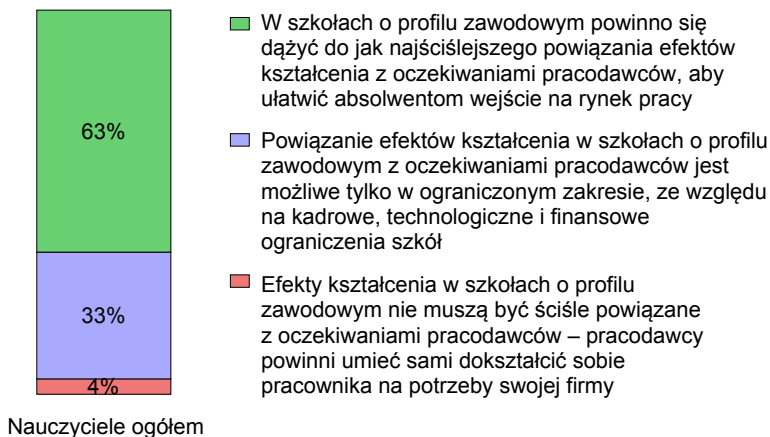
Trzy czwarte nauczycieli (75%) postrzega współpracę szkół z pracodawcami jako korzystną w równym stopniu dla obu stron, co dziesiąty (10%) uważa, że zyskują na niej głównie szkoły i uczniowie, a czterech na stu (4%) akcentuje zyski pracodawców. Warto zauważyć, że nauczyciele techników częściej niż zasadniczych szkół zawodowych upatrują zysków tej współpracy po obu stronach, częściej też wskazują, na korzyści płynące dla szkół i uczniów, natomiast w zasadniczych szkołach zawodowych relatywnie częstsze jest przekonanie, że zyskują przede wszystkim firmy.



Zdaniem większości nauczycieli (63%) szkoły zawodowe powinny dążyć do jak najściślejszego powiązania kształcenia z oczekiwaniami pracodawców po to, by ułatwić absolwentom wejście na rynek pracy. Jedna trzecia (33%) uważa, że nastawienie kształcenia na pracodawców jest możliwe tylko w ograniczonym zakresie ze względu na finansowe, technologiczne i kadrowe ograniczenia szkół. Nieliczni (4%) wskazują, że kształcenie nie musi być specjalnie ukierunkowane na oczekiwania

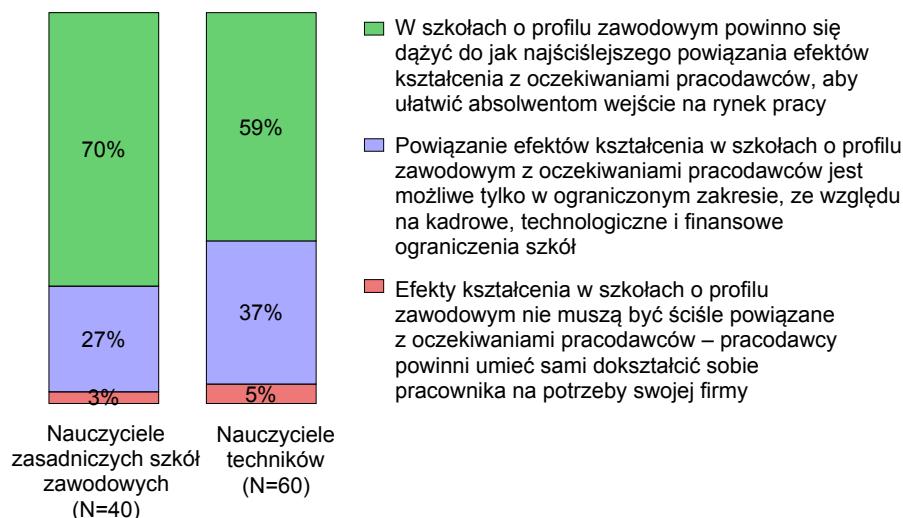
pracodawców – to pracodawcy sami powinni dokształcić nowego pracownika na potrzeby swojej firmy.

Rysunek 5.51. Czy, Pana(i) zdaniem, szkoły o profilu zawodowym powinny dążyć do powiązania efektów kształcenia z oczekiwaniami pracodawców, czy też nie? Która z poniższych opinii jest Panu(i) najbliższa?



O ściślejszym powiązaniu edukacji z potrzebami pracodawców częściej mówią nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych, natomiast w technikach stosunkowo częściej podkreśla się ograniczenia, które uniemożliwiają pełne ukierunkowanie efektów kształcenia na rynek pracy.

Rysunek 5.52. Czy, Pana(i) zdaniem, szkoły o profilu zawodowym powinny dążyć do powiązania efektów kształcenia z oczekiwaniami pracodawców, czy też nie? Która z poniższych opinii jest Panu(i) najbliższa?



5.5. Podsumowanie

W szkołach zawodowych jest za mało praktycznej nauki zawodu w stosunku do zawodowego kształcenia teoretycznego, zwłaszcza w technikach. Nauczyciele i uczniowie postulują na ogół zrównanie wymiaru godzin przeznaczonych na oba typy kształcenia.

Kształcenie zawodowe jest oceniane dobrze przez uczniów i nauczycieli. Wśród nauczycieli niemal powszechne jest przekonanie, że program nauczania zawodu dobrze przygotowuje do pracy w zawodzie.

Dyrektorzy szkół i pracownicy oświaty uważają, że programy zawodowego kształcenia praktycznego są przestarzałe. Problemem jest ponadto brak kadry wykwalifikowanych instruktorów praktycznej nauki zawodu, brak nowoczesnego wyposażenia pracowni/warsztatów, a czasem także brak pracowni/warsztatów w ogóle.

W większości badanych szkół są pracownie lub warsztaty do praktycznej nauki zawodu. Nie zawsze spełniają one jednak swoje zadanie, ze względu na przestarzały sprzęt. Problemem części szkół jest nie tylko wyposażenie pracowni/warsztatów, ale także brak środków na surowce używane w czasie zajęć praktycznych.

Praktyki u pracodawców są dobrze oceniane przez uczniów i nauczycieli pod kątem wiedzy i umiejętności, które uczniowie zdobywają w trakcie ich trwania. W przypadku techników liczba godzin przewidzianych w programie na te praktyki jest oceniana często jako zbyt mała. Problemy, które zdarzają się w przypadku praktyk u pracodawców, to nierealizowanie programów, wykorzystywanie uczniów do prostych prac niezwiązanych z zawodem, którego się uczą.

Szkoły chętnie współpracują z pracodawcami. Nauczyciele są przekonani, że zyskują na tym obie strony, tzn. szkoły i pracodawcy. Współpraca ta ma jednak przeważnie wąski zakres – sprowadza się do organizacji praktyk, wycieczek przedmiotowych. Rzadziej jest to konsultowanie z pracodawcami koncepcji tworzenia nowych kierunków, dostarczanie szkołom surowców na praktyki, a zupełnie sporadycznie przedsiębiorcy udostępniają szkołom specjalistów, biorą udział w procesie doszkalania nauczycieli, czy wyposażają szkolne pracownie w nowy sprzęt.

Mimo że nauczyciele w większości oceniają egzamin zawodowy jako miarodajny (wyjątkiem są tu nauczyciele techników, którzy nieco częściej twierdzą, że egzamin ten nie sprawdza rzeczywistych kompetencji ucznia) i zwiększający szanse na zatrudnienie, opinie ekspertów szkolnictwa zawodowego są odmienne. Ich zdaniem egzamin zawodowy słabo sprawdza umiejętności, zagadnienia poruszane na egzaminie są przestarzałe, nieprzystające do rzeczywistości rynku pracy, podobnie sprzęt, na którym uczniowie go zdają. Problemem jest również to, że część praktyczna bywa zdawana w formie pisemnej – uczniowie zamiast daną czynność wykonać, muszą opisać, jak by ją wykonali, co sprawia, że część uczniów uzyskuje gorsze oceny lub nie zdaje, mimo że w praktyce potrafią wykonać dane czynności. Uczniowie często zdają egzamin, ale nie posiadają umiejętności zawodowych, a jedynie opanowaną strategię zdawania egzaminu.

Rozdział 6

W przeddzień opuszczenia szkoły – przyszli absolwenci wobec rynku pracy

6.1. Doradztwo zawodowe oraz kwalifikacje i umiejętności przyszłych absolwentów

Przygotowanie młodych ludzi do wyboru kierunku kształcenia i zawodu jest jedną z ustawowych gwarancji systemu oświaty w Polsce¹. Obowiązkiem placówek edukacyjnych jest organizacja i pomoc psychologiczno-pedagogiczna kierowana do uczniów, ich rodziców i nauczycieli, polegająca m.in. na „wspieraniu uczniów metodami aktywnymi w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej oraz udzielaniu informacji w tym zakresie”².

W placówkach uczestniczących w badaniu³ zadania z zakresu doradztwa realizowane są samodzielnie albo we współpracy z zewnętrznymi instytucjami. Spośród 38 badanych szkół jedynie 4 zatrudniają szkolnego doradcę zawodowego. W pozostałych funkcję tę pełni najczęściej pedagog (psycholog) szkolny lub nauczyciel (po 10 przypadków).

Większość szkół (25 z 38) współpracuje w zakresie doradztwa zawodowego z instytucjami zewnętrznymi. Najczęściej są to poradnie psychologiczno-pedagogiczne (22 przypadki), Ochotnicze Hufce Pracy (15 przypadków) lub publiczne i niepubliczne agendy rynku pracy (15 przypadków). Kilka szkół współpracuje w ramach doradztwa z przedsiębiorcami (7 przypadków) lub organizacjami pozarządowymi (5 przypadków), a jedynie nieliczne za pośrednictwem akademickich biur karier utrzymują kontakty z wyższymi uczelniami (2 przypadki).

Uczniowie – główni zainteresowani i potencjalni beneficjenci prowadzonych w szkołach działań w zakresie doradztwa zawodowego – rzadko korzystają z oferowanych narzędzi doradczych, a często nie mają nawet świadomości ich istnienia. Dotyczy to zarówno szkół średnich, jak i zasadniczych zawodowych.

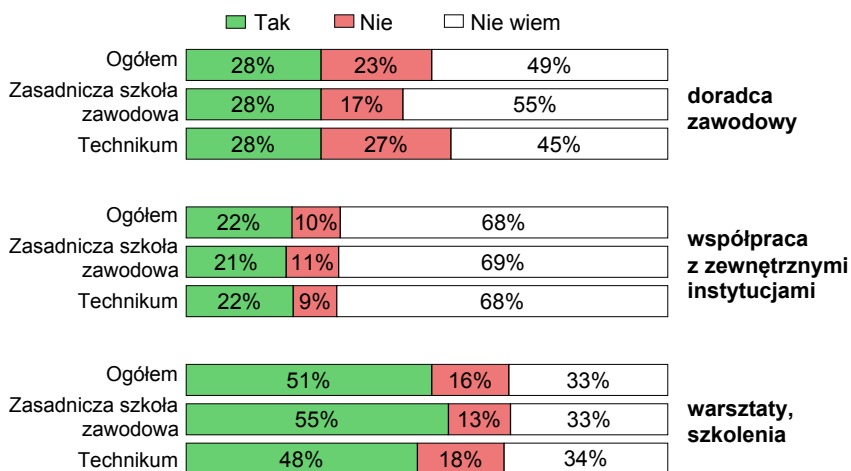
¹ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz. U. z 1996 r., Nr 67, poz. 329 ze zm.).

² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach.

³ W rozdziale wykorzystano dane pochodzące z badań ilościowych przeprowadzonych wśród uczniów oraz nauczycieli, a także materiał z dwóch zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z udziałem dyrektorów szkół i urzędników oświaty oraz dodatkowe informacje o szkołach zebrane w badaniu ankietowym (więcej na temat badań patrz: Wstęp, s. 8).

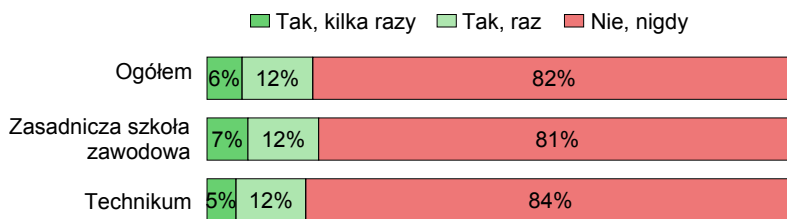
Ogółem jedynie 28% uczniów zdaje sobie sprawę z tego, że w ich szkole jest osoba pełniąca funkcję doradcy zawodowego, a blisko co drugi (49%) deklaruje brak wiedzy na ten temat. Nikła jest też świadomość współpracy placówki z instytucjami zewnętrznymi zapewniającymi uczniom opiekę w zakresie doradztwa. Mniej więcej co piąty uczeń (22%) przyznaje, że szkoła, do której uczęszcza, prowadzi taką współpracę, a blisko siedmiu na dziesięciu (68%) nie posiada na ten temat wiedzy. Na tym tle najkorzystniej wypadają organizowane w szkołach spotkania i warsztaty szkoleniowe. Z taką inicjatywą zetknął się blisko co drugi przyszły absolwent (51%), jednak nadal liczna grupa nie posiada informacji na ten temat (33%).

Rysunek 6.1. Świadomość funkcjonowania w szkole form doradztwa zawodowego



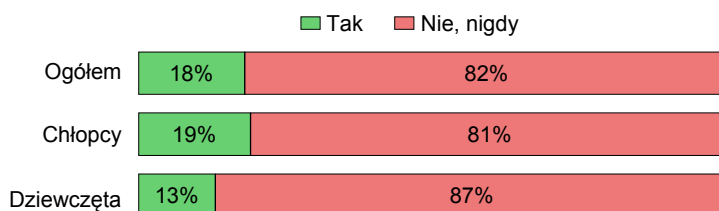
Nikły stan wiedzy na temat doradztwa zawodowego oferowanego przez szkoły znajduje swoje odzwierciedlenie w niewielkiej liczbie uczniów korzystających ze wsparcia w tym zakresie. Zdecydowana większość badanych nigdy podczas nauki w szkole ponadgimnazjalnej nie korzystała z doradztwa zawodowego (82%), a tylko mniej niż co piąty (18%) deklaruje, że był objęty tego rodzaju działaniami. Z deklaracji respondentów wynika jednak, że pomoc taka miała charakter incydentalny. Badanych, którzy korzystali z niej kilka razy, jest dwukrotnie mniej niż takich, dla których był to jednorazowy epizod (6% do 12%).

Rysunek 6.2. A czy Ty osobiście w trakcie nauki w tej szkole miała(a)ś indywidualne konsultacje, zasięgała(a)ś porady z zakresu doradztwa zawodowego w szkole lub we współpracującej ze szkołą instytucji, organizacji?



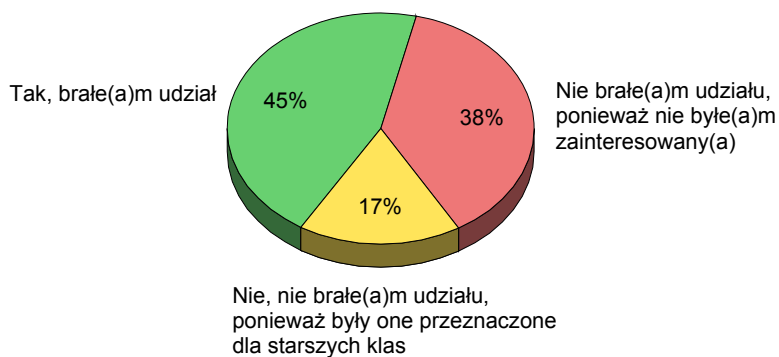
W szkołach o kierunku rolno-spożywczym obserwujemy silną dysproporcję między dziewczętami a chłopcami. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w strukturze społeczno-demograficznej badanych uczniów, wśród których trzy czwarte to chłopcy. W branży funkcjonują zawody całkowicie zmaskulinizowane (jak np. technik mechanizacji rolnictwa), ale też takie, w których kształcą się same dziewczęta (technik hodowca koni). Mimo tej dysproporcji nie można pominąć różnic w korzystaniu z doradztwa między uczniami i uczennicami – wśród chłopców pomocą w tym zakresie było objętych 19% badanych, a wśród dziewcząt tylko 13%.

Rysunek 6.3. A czy Ty osobiście w trakcie nauki w tej szkole miała(a)ś indywidualne konsultacje, zasięgała(a)ś porady z zakresu doradztwa zawodowego w szkole lub we współpracującej ze szkołą instytucji, organizacji?



Oprócz małej świadomości tego, że szkoła prowadzi doradztwo zawodowe, problemem jest też nikłe zainteresowanie uczniów tym tematem. Gdy przyjrzeć się odpowiedziom osób deklarujących, że w ich szkole były prowadzone tego rodzaju konsultacje, to okazuje się, że uczestniczył w nich tylko mniej niż co drugi uczeń (45%), a znaczna część (38%) celowo je zlekceważyła.

Rysunek 6.4. Jeśli tak, to czy Ty osobiście brałe(a)s udział w takich zajęciach, warsztatach czy szkoleniach?



Mimo iż duża część uczniów nie jest świadoma, że w szkołach funkcjonuje doradztwo zawodowe lub nie jest nim zainteresowana, to nauczyciele uczący w badanych przez nas placówkach oceniają prowadzone działania doradcze raczej pozytywnie. Według większości z nich doradztwem objęci są zarówno uczniowie (79%), jak i ich rodzice (59%) oraz kadra pedagogiczna (56%). Ogółem dwie piąte badanych nauczycieli wskazało, że działania doradcze w szkole kierowane są do wszystkich trzech grup potencjalnych beneficjentów (40%).

Tabela 6.1

Do której z poniższych grup według Pana(i) wiedzy kierowane są działania doradcze w szkole?	Odpowiedzi twierdzące nauczycieli		
	ogółem	zasadniczych szkół zawodowych	techników
	w procentach		
Uczniowie	79	76	81
Rodzice	59	56	61
Nauczyciele	56	49	60

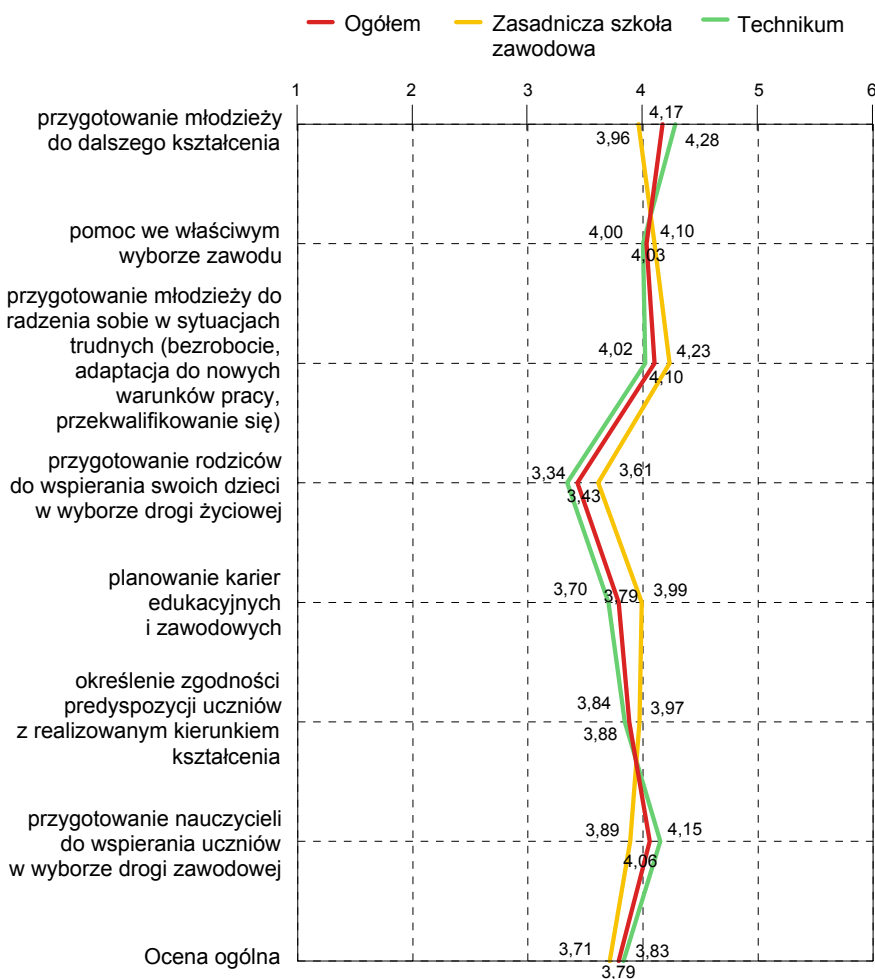
Zdaniem ponad połowy badanych nauczycieli działania doradcze adresowane są do wszystkich uczniów niezależnie od tego, w której są klasie (54%). Tylko co czwarty nauczyciel przyznał, że są kierowane jedynie do ostatniego rocznika (26%).

Tabela 6.2

A czy według Pana(i) wiedzy doradztwem zawodowym objęci są:	Odpowiedzi twierdzące nauczycieli		
	ogółem	zasadniczych szkół zawodowych	techników
	w procentach		
– wszyscy uczniowie, niezależnie od tego, w której są klasie	54	43	61
– tylko uczniowie ostatnich klas	26	21	30
Nie wiem/trudno powiedzieć	20	36	9

Jakość różnych aspektów doradztwa zawodowego zapewnianego przez szkołę oceniana jest dobrze, choć nie najlepiej. Żaden z obszarów nie został oceniony poniżej 3 na 6-stopniowej skali (gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 6 bardzo dobrą), ale tylko niektóre aspekty zyskały noty powyżej 4. Ogółem średnia ocena działań doradczych wystawiana przez nauczycieli wyniosła 3,79. Słabą stroną doradztwa, zdaniem kadry pedagogicznej, okazały się działania kierowane do rodziców, mające na celu przygotowanie ich do wsparcia swoich dzieci w wyborze drogi życiowej (3,43). Nieco gorzej niż inne obszary oceniana jest też praca z uczniami w zakresie długofalowego planowania ich karier edukacyjnych i zawodowych (3,79). Najwyżej oceniane są działania doradcze w zakresie przygotowania młodzieży do dalszego kształcenia (4,17), co szczególnie jest akcentowane w technikach (4,28).

Rysunek 6.5. Jak ocenia Pan(i)* jakość doradztwa zawodowego zapewnianego przez szkołę w obszarach takich jak:



* Średnia mierzona na 6-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 6 – bardzo dobrze

Na kwestię doradztwa zawodowego zwrócili również uwagę uczestniczący w badaniu jakościowym dyrektorzy placówek. Podkreślali, że w uczniach należy rozwijać umiejętności pozwalające im na swobodne poruszanie się po rynku pracy i – jeśli zajdzie taka potrzeba – podjęcie zatrudnienia w zawodzie innym niż wyuczony.

Dyrektorzy byli jednocześnie sceptyczni co do zatrudniania w szkołach etatowych doradców zawodowych, bowiem ich zdaniem, funkcję tę powinni pełnić nauczyciele zawodu. Co prawda samo doradztwo uznawali za celowe i potrzebne, podkreślali jednak, że w szkole ponadgimnazjalnej ma ono zdecydowanie mniejsze znaczenie niż na wcześniejszych etapach edukacji.

Ja uważam, bo jeżeli mówimy o szkolnictwie zawodowym i o problemie doradztwa zawodowego, to ja bym to tak właściwie zrozumiał, bo przyznam się szczerze, że to jest dla mnie takie trochę bicie piany i temat bardzo medialny, bo uznaję, że doradcą zawodowym dla ucznia w szkole zawodowej jest nauczyciel zawodu. Doradca zawodowy w sensie wyboru preferencji, testów i tak dalej to jest na wcześniejszym etapie edukacyjnym. (...) Dlatego w szkołach zawodowych, uważam, że doradcy etatowi czy inni są naprawdę zbyteczni. Doradcą powinien być nauczyciel.

Skuteczne wejście na rynek pracy jest wypadkową wielu cech, zarówno wyuczalnych, jak i takich, które związane są z pewnymi predyspozycjami czy doświadczeniem. W celu określenia mocnych i słabych stron absolwentów w kontekście ich przyszłej kariery zawodowej, poprosiliśmy badanych – uczniów i nauczycieli – o ocenę różnych cech pod kątem ich wartości dla pracodawców⁴. Zrekonstruowane w ten sposób wyobrażenie o popytowej stronie rynku pracy zostało uzupełnione o informacje o stronie podażowej – przyszłych absolwentów poprosiliśmy o dokonanie swoistej samooceny i określenie, jak oceniają wymienione cechy u siebie, natomiast nauczycieli spytaliśmy o ocenę tych samych cech u uczniów. Swoje opinie ankietowani przedstawiali na 6-stopniowej skali.

Zdaniem uczniów dla pracodawców podstawowe znaczenie mają takie cechy absolwentów jak pracowitość (5,06) oraz obowiązkowość i zdyscyplinowanie (5,00). Ważna jest również uczciwość (4,86), umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi, umiejętność uczenia się i zdolność samodzielnego myślenia i działania (po 4,81) oraz chęć do pracy i umiejętność pracy zespołowej (4,80). Na kolejnych miejscach znalazły się cechy potrzebne przy aplikacji o pracę (4,74), dyspozycyjność (4,71), praktyczne umiejętności zawodowe (4,69) i ogólna umiejętność poruszania się na rynku pracy (4,65). Relatywnie niżej, choć nadal wysoko, uczniowie oceniali takie cechy jak: umiejętność posługiwania się nowymi technologiami, posiadanie własnej inicjatywy (po 4,54), przedsiębiorczość (4,49), teoretyczną wiedzę zawodową (4,32), znajomość języków obcych (4,27) i wiedzę ogólną (4,23).

⁴ Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów wchodzących na rynek pracy oraz oceny ich kwalifikacji i kompetencji zostały przedstawione w rozdziałach 8 i 9 niniejszego opracowania.

Tabela 6.3

Cechy absolwentów kierunków rolno-spożywczych	Oceny uczniów		Oceny nauczycieli	
	Co się liczy dla pracodawców	Ocena cechy u siebie	Co się liczy dla pracodawców	Ocena cechy u uczniów
	średnie*			
Teoretyczna wiedza zawodowa	4,32	4,12	4,34	4,22
Praktyczne umiejętności zawodowe	4,69	4,21	5,34	4,68
Wiedza ogólna	4,23	4,08	3,89	3,75
Umiejętność posługiwania się nowoczesnymi technologiami informatycznymi i komuni- kacyjnymi, obsługa komputera	4,54	4,10	4,91	4,27
Zdolność samodzielnego myślenia i działania	4,81	4,48	5,06	3,86
Umiejętność pracy zespołowej	4,80	4,62	5,01	4,17
Umiejętność poszukiwania pracy, poruszania się na rynku pracy	4,65	4,11	4,77	3,85
Umiejętność przeprowadzenia rozmowy o pracę, pisanie dokumentów aplikacyjnych (cv, list motywacyjny)	4,74	4,14	4,73	4,04
Uczciwość	4,86	4,86	5,16	4,21
Obowiązkowość i zdyscyplinowanie	5,00	4,78	5,38	4,07
Silna motywacja, chęć pracy	4,80	4,56	5,15	4,12
Umiejętność nawiązania kontaktów z ludźmi	4,81	4,63	4,85	4,22
Znajomość języka obcego	4,27	3,69	4,15	3,30
Dyspozycyjność	4,71	4,49	5,10	4,30
Własna inicjatywa	4,54	4,43	4,65	3,84
Przedsiębiorczość	4,49	4,19	4,70	4,00
Pracowitość	5,06	4,86	5,23	4,26
Umiejętność uczenia się	4,81	4,56	4,85	3,77
Płeć	3,42	-	3,17	-

* Średnie mierzone na 6-stopniowej skali, gdzie: w przypadku pytania o cechy liczące się dla pracodawców 1 oznacza, że cecha nie ma żadnego znaczenia, a 6, że ma kluczowe znaczenie; w przypadku pytania skierowanego do uczniów dotyczącego oceny danej cechy u siebie 1 oznacza, że jest ona na bardzo niskim, a 6, że na bardzo wysokim poziomie; w przypadku pytania, w którym nauczyciele oceniają uczniów 1 oznacza, że dana cecha wcale nie pasuje do absolwentów kierunków rolno-spożywczych, a 6, że pasuje do nich idealnie

Nieco inne wyobrażenie o oczekiwaniach pracodawców wobec kandydatów mieli badani nauczyciele. Według nich osoby zatrudniające pracowników cenią przede wszystkim obowiązkowość i zdyscyplinowanie (5,38), teoretyczną wiedzę i praktyczne umiejętności zawodowe (po 5,34), pracowitość (5,23) uczciwość (5,16) i motywację do pracy (5,15). Wysokie noty otrzymały również takie cechy jak: samodzielność (5,06), umiejętność pracy zespołowej (5,01), posługiwanie się nowoczesnymi

technologiami (4,91), łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi i uczenia się (po 4,85), umiejętność poruszania się na rynku pracy (4,77) i cechy potrzebne przy aplikacji o pracę (4,73). Na kolejnych miejscach znalazły się przedsiębiorczość (4,70), inicjatywa (4,65), teoretyczna wiedza zawodowa (4,34), znajomość języków (4,15) i wiedza ogólna (3,89).

Ogólnie uczniowie są większymi optymistami co do swoich szans na rynku pracy niż nauczyciele. Wyraża się to w niższym poziomie rozbieżności między ich wyobrażeniami na temat oczekiwań pracodawców a oceną własnych możliwości. W większości wymiarów samoocena uczniów była lepsza niż ocena nauczycieli – największe różnice odnotowaliśmy w przypadku takich cech jak obowiązkowość i zdyscyplinowanie oraz umiejętność uczenia się.

Cechy, które zdaniem uczniów są na poziomie najbardziej zbliżonym do oczekiwań stawianych przez pracodawców to uczciwość, własna inicjatywa, wiedza ogólna i umiejętność pracy w zespole. Największe rozbieżności dotyczą znajomości języków obcych, umiejętności związanych z wejściem na rynek pracy (poruszania się na rynku pracy, sprawności przy aplikowaniu o pracę), znajomości nowoczesnych technologii i praktycznych umiejętności zawodowych.

Zdaniem nauczycieli, najbardziej zbliżone do oczekiwań pracodawców cechy uczniów to teoretyczna wiedza zawodowa, wiedza ogólna oraz umiejętności nawiązywania kontaktów z ludźmi i posługiwania się nowoczesnymi technologiami. Największe rozbieżności pojawiają się w przypadku samodzielności, obowiązkowości, motywacji, chęci do pracy i umiejętności uczenia się.

Zarówno w opiniach przyszłych absolwentów, jak i ich nauczycieli, najmniej liczy się dla pracodawców płeć kandydatów do pracy, która, jako potencjalny czynnik mogący mieć wpływ na zdobycie zatrudnienia, sytuuje się mniej więcej w środku 6-punktowej skali: uczniowie – 3,42; nauczyciele – 3,17. Co istotne, jej nikłe znaczenie częściej dostrzegają dziewczęta (2,73) niż chłopcy (3,65).

Uczestniczący w badaniach fokusowych dyrektorzy szkół podkreślali w swoich wypowiedziach wysoki poziom umiejętności zdobytych w toku edukacji oraz gotowość uczniów do pracy w zawodzie – ich zdaniem, uczniowie odebrali w szkołach wszechstronne wykształcenie, które będzie ich atutem na rynku pracy. Badani dostrzegali jednak pewne braki w umiejętnościach praktycznych, które wynikają, według nich, z niedostatecznego stanu bazy technodydaktycznej.

Do niedawna jeszcze jeździłem z grupami uczniów do Niemiec na praktyki. Oni po bardzo krótkim, jednodniowym przeszkoleniu, pracowali jako pełnowydajni pracownicy traktorzyści, kombajniści, jeździli i Niemcy byli pełni podziwu, że tak szybko się uczą. Czyli to, co wynieśli tu z tej szkoły, pod warunkiem tylko jednym, to, co kolega powiedział, że ta szkoła była wyposażona i oni już te umiejętności nabyli, są przygotowani.

Dyrektorzy zwracali również uwagę na dodatkowe kwalifikacje, jakie uczniowie zdobywają dzięki szkoleniom finansowanym z funduszy Unii Europejskiej, które podnoszą ich atrakcyjność na rynku pracy.

Nieco mniej optymistycznie na temat kompetencji przyszłych absolwentów wyrażali się urzędnicy oświaty. Z większym dystansem odnosili się do wiedzy teoretycznej uczniów:

Natomiast, jakby podsumowując kwestię tego, jak przygotowany jest absolwent, jeżeli chodzi o samą wiedzę teoretyczną, nie najgorzej, powiedziałabym... Nadąża.

Podkreślali jednocześnie brak umiejętności praktycznych:

Natomiast jeśli chodzi o bezpośredni kontakt z zadaniem zawodowym (...) umiejętności, to tutaj chyba nie jest tak dobrze.

Urzędnicy oświaty gdzie indziej niż dyrektorzy szkół lokowali przyczyny słabego, ich zdaniem, praktycznego przygotowania uczniów. Nie podnosili kwestii wyposażenia szkół, zwracali natomiast uwagę na przestarzałe programy nauczania.

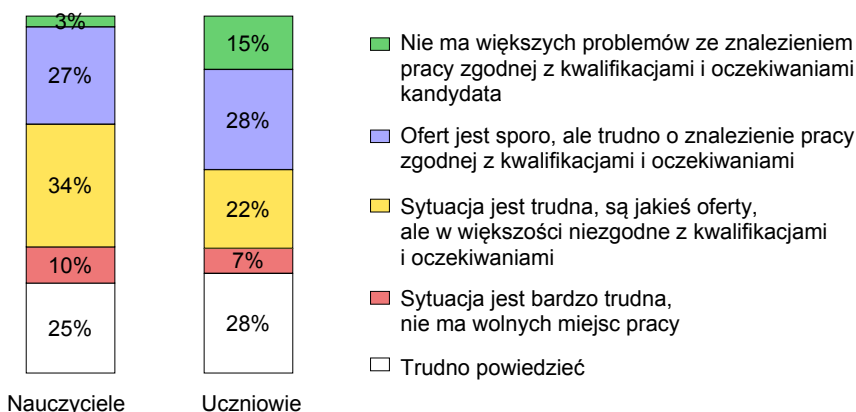
W moim odczuciu dzisiaj nie są najlepiej przygotowani do wykonywania zadań zawodowych. Dlaczego? Dlatego, że w większości zawodów, o czym pan dyrektor był uprzejmy wspomnieć, jest... są realizowane programy z roku na przykład 1997.

6.2. Start w dorosłe życie – przygotowanie do pracy i dalszej edukacji

Relatywnie duża część badanych – zarówno uczniów, jak i nauczycieli – nie potrafi ocenić sytuacji na lokalnym rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego (odpowiednio: 28% i 25%). Wśród kadry pedagogicznej przeważa pogląd, że sytuacja na rynku jest trudna, a oferty w większości niezgodne z oczekiwaniami i kwalifikacjami potencjalnych pracowników (34%). Taką opinię wyraża też mniej więcej co piąty badany uczeń (22%). W obu grupach więcej niż co czwarty badany jest zdania, że co prawda ofert jest sporo, ale są one niezgodne z kwalifikacjami i oczekiwaniami osób szukających zatrudnienia.

Uczniowie częściej niż nauczyciele są optymistami w ocenie lokalnego rynku pracy. W grupie przyszłych absolwentów 15% uważa, że nie ma większych problemów ze znalezieniem zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami i oczekiwaniami kandydata. Natomiast wśród ankietowanych nauczycieli z taką opinią zgadzają się jedynie nieliczni (3%). Skrajny pesymizm, wyrażający się w stwierdzeniu, że na rynku pracy nie ma wolnych miejsc, reprezentuje co dziesiąty nauczyciel (10%) i co czternasty uczeń (7%).

Rysunek 6.6. Jak ocenia Pan(i) sytuację na tutejszym rynku pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego?

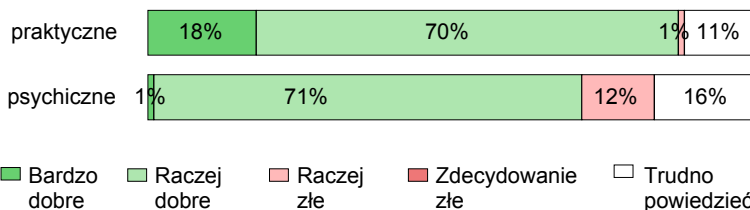


Trudności z wejściem młodych ludzi na rynek pracy dostrzegali dyrektorzy szkół uczestniczący w badaniach fokusowych. Zwracali oni uwagę na przesylenie rynku w niektórych branżach i problemy stwarzane przez potencjalną konkurencję.

Właściciele zakładów rzemieślniczych w tym środowisku nie dadzą wejść na rynek, bo prawda jest taka, jest taka sytuacja.

W opiniach nauczycieli przyszli absolwenci kierunków rolno-spożywczych są przygotowani do wejścia na rynek pracy zarówno w wymiarze praktycznym, jak i psychicznym. Umiejętności praktyczne uczniów w sposób pozytywny ocenia 88% nauczycieli, a przeciwnego zdania są jedynie nieliczni (1%). W kwestii psychicznego przygotowania przyszłych absolwentów do rozpoczęcia nowego etapu życia – zakończenia edukacji i wejścia w rolę pracownika – zdecydowana większość nauczycieli wyraża się pozytywnie (72%), jednak częściej niż w przypadku przygotowania praktycznego prezentują pogląd przeciwny (12%).

Rysunek 6.7. Jak ocenia Pan(i) przygotowanie [...] uczniów kierunku(ów) rolno-spożywczych do wejścia na rynek pracy?



Ogólnie siedmiu na dziesięciu ankietowanych dobrze oceniło zarówno przygotowanie praktyczne, jak i psychiczne uczniów (72%). Pozytywnym prognostykiem jest również fakt, że opinia o dobrym przygotowaniu praktycznym uczniów była wyrażana niemal powszechnie przez nauczycieli przedmiotów zawodowych (93%).

Kompetencje uczniów są oceniane wysoko zarówno w kontekście ich wejścia na rynek pracy, jak i dalszej edukacji. Badani nauczyciele poproszeni o ocenę na 6-punktowej skali (gdzie 1 oznacza, że zdobyta wiedza i umiejętności wcale nie umożliwiają znalezienia pracy lub kontynuowania nauki, a 6, że umożliwiają to w bardzo dużym stopniu), w jakim stopniu wiedza i umiejętności absolwentów zdobyte w szkole umożliwią im znalezienie pracy i kontynuowanie nauki, w obu przypadkach wystawili noty sytuujące się powyżej środkowej wartości skali (4,27). Warto podkreślić, że podobnie oceniani są uczniowie zasadniczych szkół zawodowych jak techników.

Tabela 6.4

W jakim stopniu, Pana(i) zdaniem, wiedza i umiejętności zdobyte przez uczniów kierunku(ów) rolno-spożywczych w szkole umożliwia im:	Wskazania nauczycieli		
	ogółem	zasadniczych szkół zawodowych	techników
	średnie*		
– znalezienie pracy	4,27	4,30	4,25
– kontynuowanie nauki	4,27	4,34	4,23

* Średnia mierzona na 6-punktowej skali, gdzie 1 oznacza wcale nie umożliwia, a 6 – umożliwia w bardzo dużym stopniu

Według przedstawicieli kadry pedagogicznej przyszli absolwenci są również przygotowani do tego, by radzić sobie z ewentualnymi problemami, z którymi zetkną się na rynku pracy. Nauczyciele wyrażają powszechnie przekonanie, że uczniowie są gotowi do zdobywania kolejnych umiejętności (90%), a w przypadku zawirowań na rynku – do zmiany zawodu (81%). O ile gotowość uczniów do zdobywania nowych umiejętności jest oceniana tak samo przez nauczycieli uczących w zasadniczych szkołach zawodowych i w technicach, o tyle w sprawie zmiany profesji lepiej swoich wychowanków ocenia kadra techników (85%) niż szkół zasadniczych (73%).

Tabela 6.5

W jakim stopniu zgadza się Pan(i) bądź też nie zgadza z następującymi stwierdzeniami dotyczącymi uczniów kierunku(ów) rolno-spożywczych:		Wskazania nauczycieli					
		ogółem		zasadniczych szkół zawodowych		techników	
		w procentach					
– są przygotowani do tego, by uczyć się kolejnych umiejętności	Zdecydowanie się zgadzam	23	90	25	89	22	91
	Raczej się zgadzam	67		64		69	
	Raczej się nie zgadzam	1	1	0	0	2	2
	Zdecydowanie się nie zgadzam	0		0		0	
	Trudno powiedzieć	9	9	11	11	7	7
– są w stanie zmienić zawód, jeżeli tylko zaistnieje taka potrzeba	Zdecydowanie się zgadzam	14	81	18	73	11	85
	Raczej się zgadzam	67		55		74	
	Raczej się nie zgadzam	11	11	12	12	9	9
	Zdecydowanie się nie zgadzam	0		0		0	
	Trudno powiedzieć	9	9	15	15	5	5

Mimo że badani nauczyciele pozytywnie oceniają zarówno przygotowanie uczniów do rozpoczęcia kariery zawodowej, jak i ich umiejętności przewyższania trudnych sytuacji związanych z dynamiką rynku pracy, to sądzą, że jedynie średnio dwóch na pięciu absolwentów kierunków rolno-spożywczych (41%) podejmie pracę w wyuczonym zawodzie od razu po ukończeniu szkoły. Ich zdaniem, przeciętnie co piąty (21%) będzie miał kłopoty z zatrudnieniem w pierwszym roku po zdobyciu zawodu, a 13% nie znajdzie pracy nawet przez trzy lata po zakończeniu edukacji. Z prognoz nauczycieli wynika, że co trzeci absolwent (32%) będzie musiał podjąć pracę w zawodzie innym niż wyuczony, a duża część (36%) będzie kontynuowała naukę.

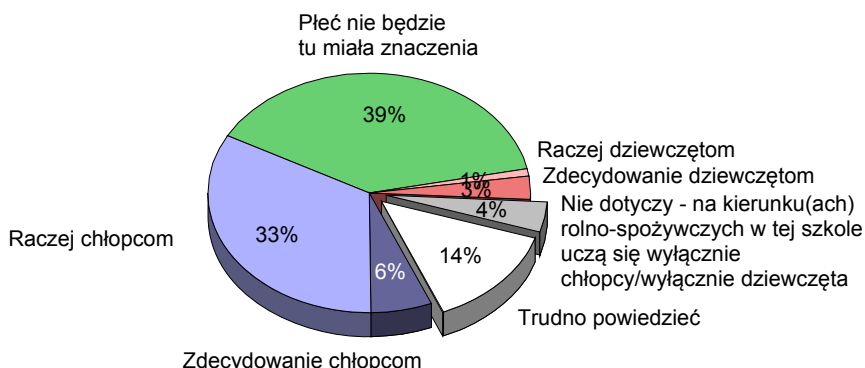
Należy zwrócić uwagę na pewne różnice w przewidywaniach nauczycieli dotyczących przyszłości uczniów techników i szkół zawodowych. O ile prognozowany udział bezrobotnych wśród absolwentów obu typów szkół jest zbliżony zarówno jeśli chodzi o bezrobocie krótkoterminowe (23% w szkołach zasadniczych, a 21% w technicach), jak i długoterminowe (14% w szkołach zasadniczych, a 12% w technicach), to szacunki dotyczące pracy w wyuczonym zawodzie są korzystniejsze dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Według nauczycieli pracę zgodną z wykształceniem podejmie 45% absolwentów szkół zasadniczych i 39% techników.

Tabela 6.6

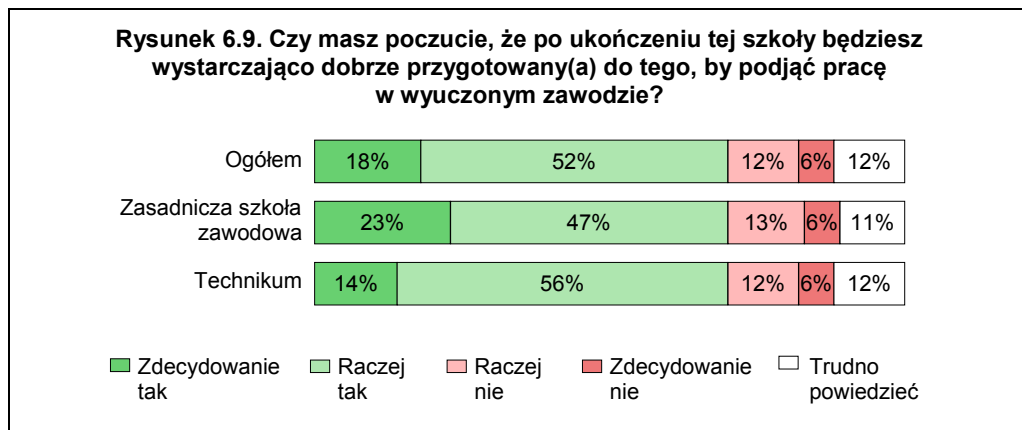
Jak Pan(i) ocenia, jaki procent absolwentów kierunku(ów) rolno-spożywczych:	Nauczyciele											
	ogółem				zasadniczych szkół zawodowych				techników			
	Średnia	1/4	Me	3/4	Średnia	1/4	Me	3/4	Średnia	1/4	Me	3/4
– będzie kontynuować naukę	36	30	30	50	44	30	50	60	32	20	30	40
– podejmie pracę w wyuczonym zawodzie od razu po ukończeniu szkoły	41	35	35	60	45	20	50	60	39	20	30	50
– podejmie pracę w innym zawodzie niż wyuczony od razu po ukończeniu szkoły	32	30	30	40	35	20	30	50	30	20	30	40
– pozostanie bez pracy w pierwszym roku po ukończeniu szkoły	21	15	15	30	23	10	15	30	21	10	13	30
– pozostanie bez pracy po 2–3 latach od ukończenia szkoły	13	10	10	20	14	5	10	10	12	5	10	20

Maskulinizacja branży rolno-spożywczej przejawia się nie tylko w przewadze uczniów płci męskiej na niektórych kierunkach kształcenia, ale może też znaleźć odbicie w szansach na znalezienie zatrudnienia. Blisko dwóch na pięciu ankietowanych nauczycieli (39%) uważa, że płeć nie będzie miała znaczenia w tej kwestii, jednak zbliżony odsetek (33%) jest zdania, że chłopcom łatwiej będzie znaleźć pracę, w tym 6% wyraża taką opinię w sposób zdecydowany. Nauczyciele deklarujący, że skuteczniejsze na rynku pracy będą dziewczęta, są w zdecydowanej mniejszości (4%).

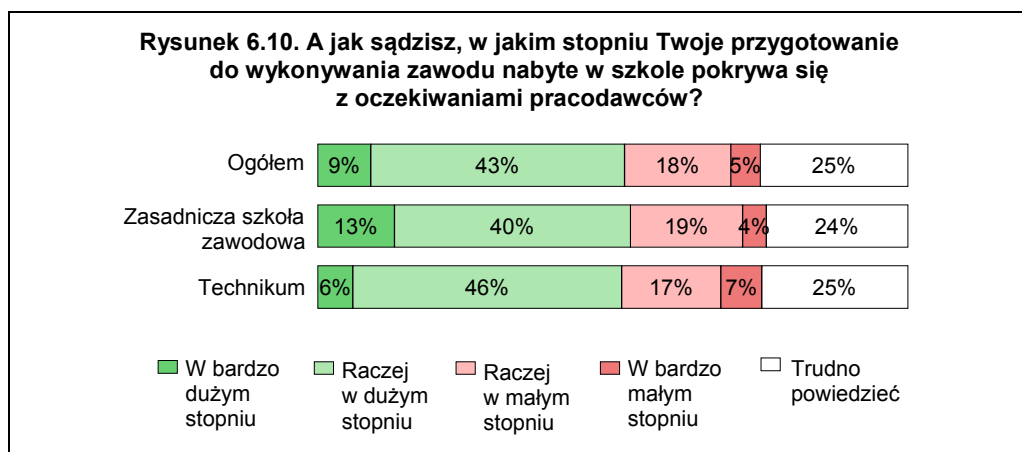
Rysunek 6.8. Jak Pan(i) sądzi, komu spośród przyszłorocznych absolwentów kierunku(ów) rolno-spożywczych w tej szkole będzie łatwiej znaleźć zatrudnienie dziewczętom czy chłopcom?



Zdecydowana większość badanej młodzieży, niezależnie od płci czy typu szkoły w jakiej się kształci, wyraża przekonanie, że po ukończeniu edukacji będzie wystarczająco dobrze przygotowana do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie (70%). Przeciwnego zdania jest ogółem blisko co piąty badany uczeń (18%).



Jednocześnie większość uczniów (52%) wyraża przekonanie, że ich przygotowanie zdobyte w szkole pokrywa się z oczekiwaniami pracodawców, a blisko co czwarty jest przeciwnego zdania. Podobnie kształtują się opinie w tej kwestii w obu typach badanych szkół.

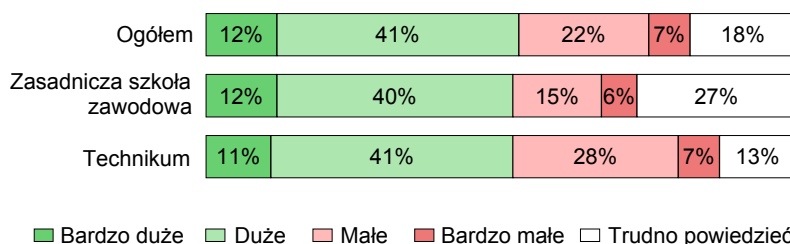


Ogólnie rzecz biorąc, mniej więcej połowa uczniów (48%) uważa, że jest dobrze przygotowana do pracy w zawodzie i jednocześnie wyraża przekonanie, że ich kwalifikacje są zgodne z oczekiwaniami pracodawców. Odmiennego zdania jest 12% badanych.

Równie pozytywnie przyszli absolwenci oceniają swoje szanse na znalezienie pracy w zawodzie, którego się uczą. Więcej niż co drugi (53%) szacuje, że są one

duże (41%) lub bardzo duże (12%), przeciwną opinię wyraża trzech na dziesięciu (29%), a co piąty ma trudności z oceną tej kwestii (18%). O ile odsetek optymistów kształtuje się na takim samym poziomie w obu typach szkół, o tyle wśród przyszłych absolwentów techników częściej pojawiało się przekonanie, że szanse na znalezienie pracy w ich zawodzie są małe (35% wobec 21% w szkołach zasadniczych). Z kolei uczniowie zasadniczych szkół zawodowych częściej mieli problem z oceną swojej sytuacji na rynku (27% wobec 13% w technikach).

Rysunek 6.11. Jak oceniasz swoje szanse na znalezienie pracy w zawodzie, którego się uczysz?



Ankietowani uczniowie poproszeni o wskazanie swoich słabych stron w konfrontacji z rynkiem pracy wymieniali najczęściej brak doświadczenia (53%) oraz słabą znajomość najnowszych narzędzi i metod pracy (46%). W dalszej kolejności podkreślali brak umiejętności praktycznych (42%), pewności siebie (33%) i pewne luki w teoretycznej wiedzy zawodowej (30%).

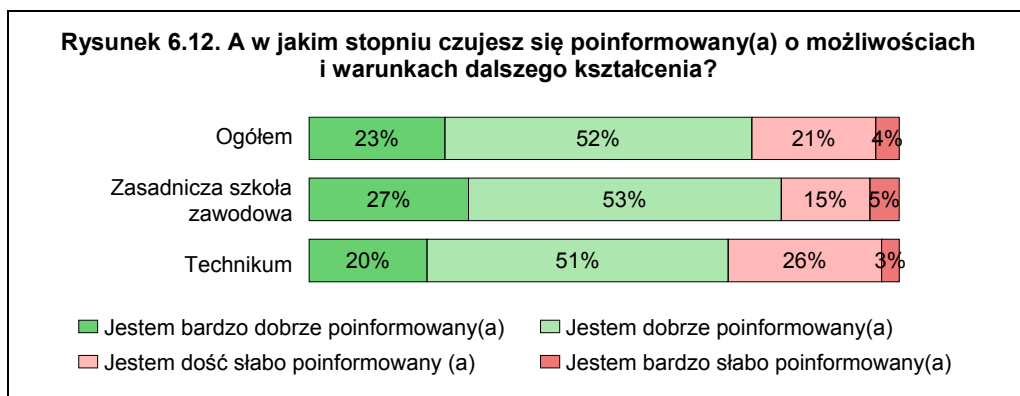
Uczniowie zasadniczych szkół zawodowych różnią się w ocenach swoich kompetencji od uczniów techników. Rzadziej jako swoją słabą stronę wymieniają braki w doświadczeniu (44% wobec 60%) i umiejętnościach praktycznych (37% wobec 46%), częściej zaś sygnalizują problemy związane ze słabą znajomością najnowszych narzędzi i metod pracy (49% wobec 44%) oraz pewne niedociągnięcia w zakresie teoretycznej wiedzy zawodowej (39% wobec 24%).

Zarówno co trzeci uczeń zasadniczej szkoły zawodowej, jak i technikum przyznaje, że ograniczeniem w poruszaniu się po rynku pracy może być w ich przypadku brak pewności siebie (33%). Pewne zróżnicowanie w tym zakresie daje się jednak zaobserwować ze względu na płeć badanych. Wśród chłopców 30% uznało, że w konfrontacji z rynkową rzeczywistością może im brakować pewności siebie, natomiast wśród dziewcząt odsetek ten jest o 12 punktów procentowych wyższy (42%).

Tabela 6.7

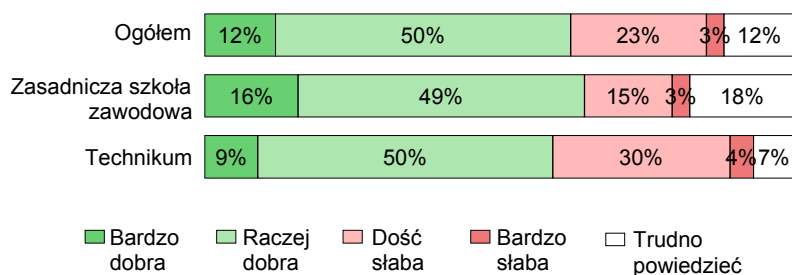
A jak sądzisz, czego może Ci brakować? Czy:	Odpowiedzi twierdzące uczniów		
	ogółem	zasadniczych szkół zawodowych	techników
	– doświadczenia	53	44
– znajomości najnowszych narzędzi i metod pracy	46	49	44
– umiejętności praktycznych	42	37	46
– pewności siebie	33	33	33
– wiedzy teoretycznej dotyczącej zawodu	30	39	24

Ogółem trzech na czterech absolwentów uważa się za dobrze poinformowanych co do możliwości i warunków dalszego kształcenia po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej (75%). Lepiej swoją wiedzę w tej kwestii oceniają uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (80%) niż techników (71%), w tym odpowiednio 27% i 20% czuje się bardzo dobrze poinformowanych.



Przyszli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych wyżej niż uczniowie techników oceniają również swoją wiedzę na temat rynku pracy. Ogółem trzech na pięciu respondentów uważa się za dobrze poinformowanych w tej kwestii (62%), a co czwarty przyznaje, że jego wiedza w tym zakresie jest niewielka (26%). Słabą znajomość rynkowych realiów deklaruje co trzeci uczeń technikum (34%) i blisko co piąty zasadniczej szkoły zawodowej (18%). Jednocześnie przyszli absolwenci szkół zasadniczych częściej niż ich koledzy z techników uważają się za dobrze poinformowanych (65% wobec 59%), częściej też określają swoją znajomość rynku jako bardzo dobrą (16% wobec 9%).

Rysunek 6.13. A jak oceniasz swoją wiedzę na temat rynku pracy, sposobów i metod poszukiwania pracy?



Ankietowani uważający się za lepiej poinformowanych co do sposobów i metod poszukiwania pracy wyżej oceniają też swoje szanse na jej znalezienie w wyuczonym zawodzie. W grupie tej dwóch na trzech badanych (66%) twierdzi, że z dużym prawdopodobieństwem znajdzie zatrudnienie zgodne z wykształceniem, a tylko co piąty (19%) jest przeciwnego zdania. Odwrotną tendencję obserwujemy wśród osób deklarujących słabą znajomość realiów rynku. Ponad połowa z nich uważa, że ma małe szanse na znalezienie pracy zgodnej z ich specjalizacją (52%), a optymistycznie tę kwestię ocenia 38% badanych uczniów.

Doradztwo zawodowe zwiększa więc nie tylko szanse absolwentów na znalezienie pracy, ale też wyposaża ich w umiejętności przydatne w procesie aplikacyjnym. Wiedza o rynku pracy daje przyszłym pracownikom poczucie pewności siebie i sprawia, że wyżej oceniają swoje szanse na znalezienie pracy zgodnej z wykształceniem.

Tabela 6.8

Jak oceniasz swoje szanse na znalezienie pracy w zawodzie, którego się uczysz?	A jak oceniasz swoją wiedzę na temat rynku pracy, sposobów i metod poszukiwania pracy?		
	Dobra	Słaba	Trudno powiedzieć
	w procentach		
Duże	66	38	16
Małe	19	52	24
Trudno powiedzieć	15	10	60

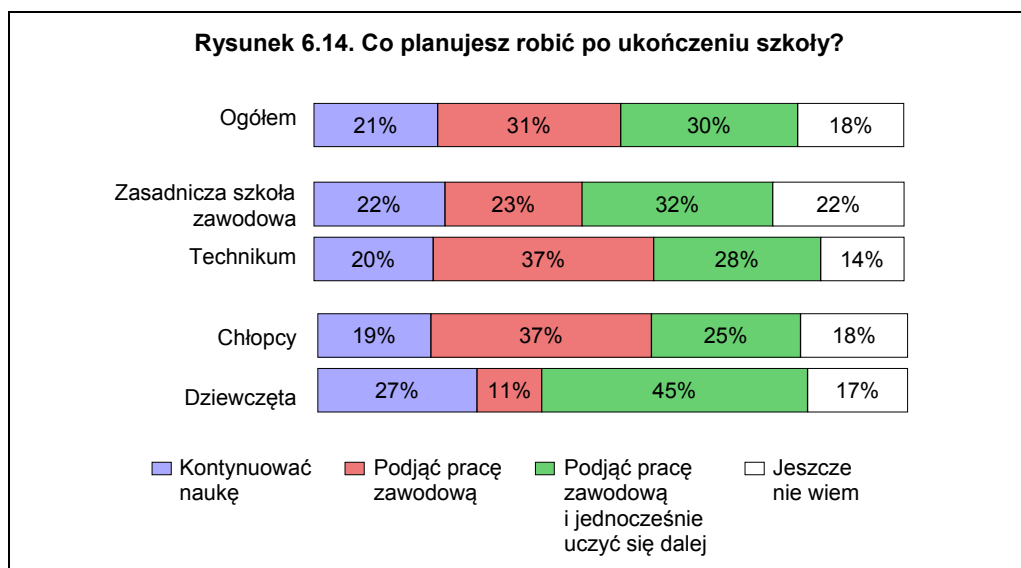
6.3. Aspiracje i plany przyszłych absolwentów

Okazuje się, że nie wszyscy absolwenci po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej wejdą na rynek pracy. Takie plany ma 61% ankietowanych, w tym połowa – 30% ogółu uczniów – zamierza łączyć pracę z dalszą nauką. Co piąty badany (21%) deklaruje, że chce kontynuować naukę, a 18% nie podjęło jeszcze decyzji co do przyszłości. Odsetki te należy uznać za wysokie, zważywszy na fakt, że respondentami były osoby

uczące się w szkołach dających konkretny zawód, których w momencie badania od zakończenia szkoły dzieliło jedynie kilka miesięcy.

Należy również zwrócić uwagę na różnice w planach na przyszłość w zależności od typu szkoły. W szkołach zasadniczych pracę zamierza rozpocząć 55% uczniów, a w technikumach 65%. W obu typach szkół mniej więcej co piąty uczeń zamierza kontynuować naukę, opóźniając tym samym decyzję o wejściu na rynek pracy (22% uczniów szkół zasadniczych i 20% w technikumach).

Pewne różnice w kwestii planów na przyszłość można też zaobserwować między badanymi chłopcami i dziewczętami. Uczestniczące w badaniu uczennice najczęściej po zakończeniu szkoły planują łączyć pracę zawodową z dalszą edukacją (45%). Jedynie co dziesiąta (11%) ma zamiar zatrudnić się rezygnując jednocześnie z dalszej nauki, a 27% będzie kontynuować edukację. Nieco inne plany na przyszłość mają badani uczniowie. Największa grupa z nich planuje po ukończeniu szkoły podjąć pracę zawodową (37%), a co czwarty zamierza jednocześnie dalej się uczyć (25%). Badani chłopcy rzadziej niż dziewczęta deklarują chęć dalszej nauki bez zamiaru podejmowania pracy (19%).



Wbrew deklaracjom uczniów uczestniczący w badaniach jakościowych dyrektorzy wskazywali na marginalność zjawiska dalszego kształcenia się absolwentów ich szkół. Podkreślali, że dotyczy ono jedynie nielicznych uczniów, gdyż wybór szkoły zasadniczej lub technikum na ogół podyktowany jest chęcią zdobycia zawodu, a nie wiedzy ogólnej.

– Uczniowie, którzy chcą kontynuować naukę na studiach, to jest sporadycznie naprawdę, można tylko właściwie kilka osób takich wyłonić w każdym roczniku, które dalej będą kontynuowały studia.

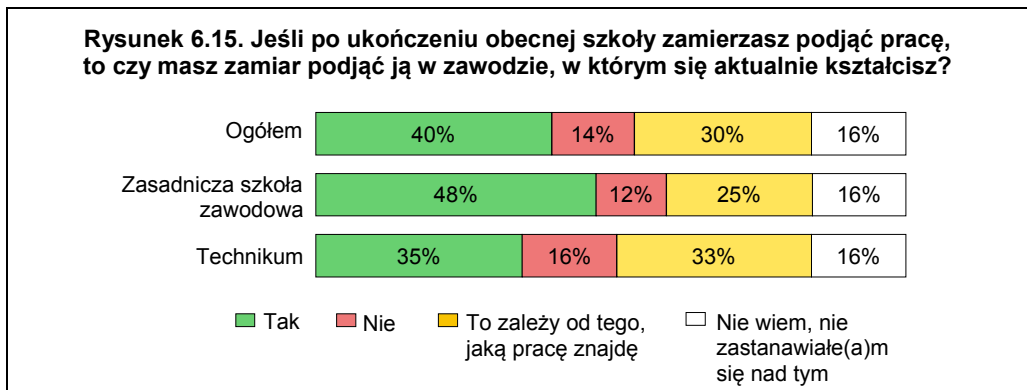
- Oni przychodzą, żeby zdobyć zawód.
- Od strony intelektualnej oni nie dbają o swój rozwój intelektualny.
- Ale pod względem takim zawodowym.

Dyrektorzy podkreślali również szczególną sytuację tych uczniów, którzy po zakończeniu szkoły mają możliwość pracy w rodzinnym gospodarstwie rolnym. Nie muszą martwić się o przyszłe zatrudnienie i nawet jeżeli zdecydują się na dalszą naukę, to i tak po zakończeniu edukacji powrócą do pracy w gospodarstwie.

99% jest młodzieży ze wsi i oni to tak, albo zostają w gospodarstwie, ewentualnie idą na studia, z tą myślą, że wrócą na gospodarkę.

Spośród uczniów, którzy zamierzają pracować, jedynie dwóch na pięciu deklaruje, że po ukończeniu szkoły ma zamiar podjąć pracę w wyuczonym zawodzie (40%). Blisko co siódmy uczeń (14%) zamierza szukać pracy niezwiązanej ze zdobytym wykształceniem, a 16% nie podjęło jeszcze decyzji w tej sprawie. Duża część absolwentów uzależnia rodzaj podjętej w przyszłości pracy od sytuacji na rynku i od zapotrzebowania na wyuczony zawód deklarując, że dostosuje się do istniejącego popytu (30%).

Chęć pracy w wyuczonym zawodzie częściej deklarują uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (48%) niż techników (35%). Co czwarty uczeń szkoły zasadniczej (25%) i co trzeci średniej (33%) uzależnia swój przyszły zawód od trendów panujących na rynku pracy.



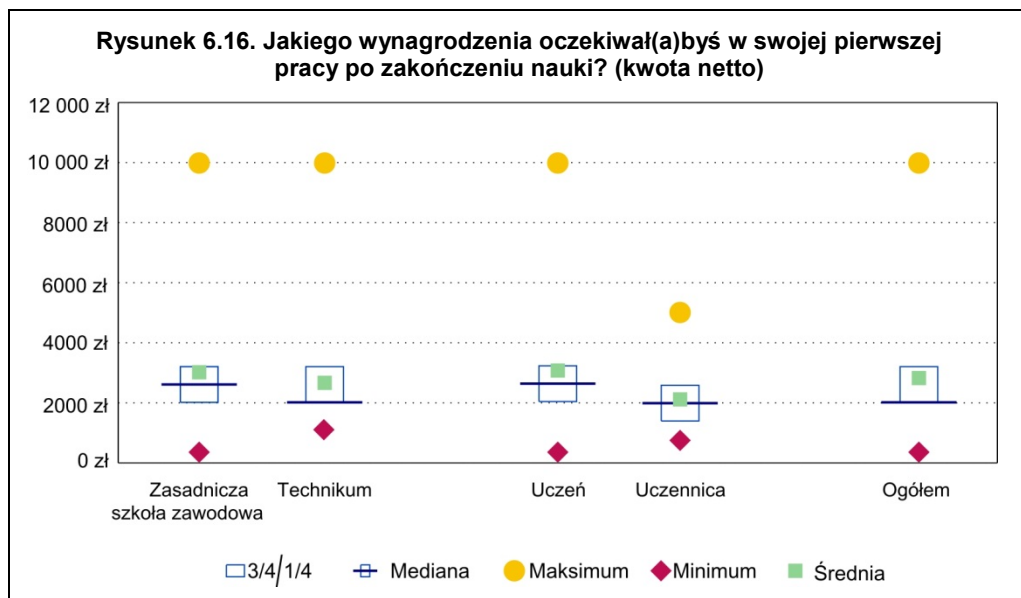
Plany młodzieży co do przyszłego zatrudnienia związane są w dużym stopniu z zapleczem w postaci zakładów pracy i gospodarstw rolnych prowadzonych przez ich najbliższych. Badani, których rodzice lub dziadkowie posiadają firmę lub gospodarstwo, deklarują najczęściej, że po ukończeniu szkoły będą pracować w biznesie rodzinnym (37%). Osoby te są bardziej przedsiębiorcze, częściej skłonne są prowadzić własną działalność gospodarczą (16%) niż osoby, które nie mają rodzinnego zaplecza (10%). Jedynie co dziesiąty ankietowany z tej grupy ma zamiar zatrudnić się jako pracownik najemny (11%), a 15% bierze pod uwagę możliwość podjęcia pracy

niezgodnej z wyuczonym zawodem. W grupie niemających możliwości zatrudnienia się w podmiocie rodzinnym najczęściej głównym celem po ukończeniu szkoły jest podjęcie jakiegokolwiek pracy, nawet tej niezgodnej z wykształceniem (33%), a chęć pracy w charakterze pracownika najemnego deklaruje co czwarty uczeń (24%).

Tabela 6.9

A czy po ukończeniu tej szkoły planujesz:	Odpowiedzi ankietowanych uczniów		
	ogółem	których rodzice lub dziadkowie	
		posiadają firmę lub gospodarstwo rolne	nie posiadają firmy lub gospodarstwa rolnego
– pracować w rodzinnej firmie lub gospodarstwie rolnym	24	37	0
– prowadzić samodzielną działalność gospodarczą	14	16	10
– zatrudnić się jako pracownik najemny	15	11	24
– podjąć jakąkolwiek pracę	21	15	33
Jeszcze nie wiem	26	21	33

Oczekiwania płacowe przyszłych absolwentów związane z ich pierwszą pracą wahają się od kilkuset do dziesięciu tysięcy złotych netto. Średnia oczekiwana wśród ogółu pensja wynosi 2681 zł, jednak należy zwrócić uwagę na pewne zróżnicowania w tym zakresie. Uczniowie szkół zasadniczych mają wyższe wymagania płacowe niż przyszli absolwenci techników. W przypadku tych pierwszych średnia oczekiwana pensja wynosi 2843 zł, a wartość środkowa kształtuje się na poziomie 2500 zł, natomiast w przypadku uczniów techników przeciętna spodziewana wysokość zarobków jest niższa o blisko trzysta złotych – 2547 zł, a mediana wynosi 2000 zł.



Wymagania finansowe są różne w zależności od płci badanych. Podczas gdy przeciętny absolwent chciałby zarabiać 2868 zł, to średnia pensja, która zadowoliliby jego koleżankę, jest o kilkaset złotych niższa i wynosi 2106 zł.

Jak wspomniano wcześniej, jedynie blisko co siódmy uczeń (15%) wyraża optymizm co do sytuacji na lokalnym rynku, twierdząc, że w jego okolicy nie ma większych problemów ze znalezieniem pracy w sektorze rolno-spożywczym. Młodzi ludzie na ogół zdają sobie sprawę, że mogą mieć choćby czasowe kłopoty z zatrudnieniem, którym będą musieli się przeciwstawić.

Aby dokładniej przyjrzeć się preferowanym przez młodzież strategiom adaptacyjnym posłużymy się modelem typów indywidualnego przystosowania Roberta Mertona⁵, który na potrzeby niniejszego opracowania możemy uznać za klasyfikację różnych rodzajów postępowania wobec trudności ze znalezieniem pracy. Proponowana koncepcja zakłada, że podejmowane przez ludzi działania możemy podzielić w zależności od tego, czy jednostka a) próbuje, odrzuca, czy też zastępuje społeczne oczekiwania i ścieżki służące ich realizacji. Koncepcja ta pozwala wyróżnić następujące typy strategii: konformizm – kiedy akceptowane są zarówno cele, jak i środki, wycofanie – a więc odrzucenie celów i środków, rytualizm – akceptacja środków przy jednoczesnej rezygnacji z celów, bunt – odrzucenie celów i środków i zastąpienie ich nowymi, oraz innowacja – przyjęcie dominujących celów przy jednoczesnej negacji środków służących do ich osiągnięcia.

Na potrzeby niniejszych rozważań przyjmuje się, że celem absolwentów szkół zawodowych jest rozpoczęcie pracy w zawodzie wyuczonym na lokalnym rynku pracy. W tym przypadku najczęściej występującą strategią adaptacyjną jest konformizm. Ten typ przystosowania reprezentują ankietowani deklarujący, że wobec trudności ze znalezieniem pracy podjęliby dodatkowe kursy doszkolające, by zwiększyć swoją szansę na znalezienie pracy zgodnej ze swoim wykształceniem (29%). Kolejnym pod względem popularności wśród ankietowanych sposobem postępowania jest wycofanie, a więc odrzucenie zarówno kulturowo wyznaczonych celów, jak i środków służących do ich osiągnięcia. Taką eskapistyczną postawę przyjmuje co piąty uczeń (20%). Do tej grupy zaliczone zostały zarówno osoby deklarujące chęć kontynuowania nauki po zakończeniu szkoły ponadgimnazjalnej, opóźniające w ten sposób moment wejścia na rynek pracy (19%), jak i te, które wobec trudności ze znalezieniem zatrudnienia stałyby się beneficjentami publicznych służb zatrudnienia (1%). Oczywiście dalsza edukacja w dłuższej perspektywie może przyczynić się do zwiększenia konkurencyjności absolwenta na rynku pracy, niemniej kontynuowanie jej ze względu na trudności ze znalezieniem zatrudnienia w zawodzie – podczas gdy dostępne są inne środki mogące uprawdopodobnić realizację celu, jakim jest praca zgodna z odebraniem wykształceniem – wiąże się z pewnego rodzaju rezygnacją. Oznacza bowiem zarówno porzucenie wyuczonej profesji, jak i czasowe opuszczenie rynku pracy.

⁵ R. K. Merton, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

Kolejny typ przystosowania nazwijmy, za przywoływanym autorem, rytualizmem. Strategia ta polega na odrzuceniu nadrzędnych celów przy jednoczesnej akceptacji środków służących do ich osiągnięcia. Oznacza ona spadek aspiracji i zmianę dotychczas uznawanych wyznaczników sukcesu. W przypadku omawianej problematyki z rytualizmem będziemy mieli do czynienia w sytuacji rezygnacji z pracy w wymarzonej zawodzie i podjęcia takiej, która jest aktualnie dostępna na rynku. Ogółem wobec kłopotów z zatrudnieniem postawę taką przyjęłoby 19% ankietowanych.

Podobnie często badani deklarują, że wobec złej sytuacji na lokalnym rynku pracy skłanialiby się do wyjazdu poza miejsce zamieszkania (19%). Warto podkreślić, że wyjazdy zagraniczne cieszą się daleko większą popularnością niż migracje wewnętrzne, co należy tłumaczyć ich opłacalnością finansową. I tak, skłonność do wyjazdu do innej miejscowości w Polsce była deklarowana jedynie w pojedynczych przypadkach (2%), natomiast gotowość do wyjazdu za granicę sygnalizował co szósty badany (17%). Odnosząc się do Mertonowskiej typologii, nazwijmy strategię zakładającą wyjazd poza miejsce zamieszkania buntem. Oznacza bowiem przynajmniej tymczasową rezygnację zarówno z dotychczasowych celów, jak i środków służących do ich osiągnięcia. Migrujący absolwent porzuca dążenia do znalezienia pracy w zawodzie wyuczonym na lokalnym rynku pracy, odstępując jednocześnie od dostępnych środków pozwalających mu na zwiększenie konkurencyjności w swojej profesji na tym rynku. Doświadczenie migracji wiąże się bowiem ze zmianą kulturową, reorientacją aspiracji i dostępnością nowych narzędzi umożliwiających ich realizację.

Ostatnim typem strategii przystosowawczej jest innowacja. Postawa ta charakteryzuje się akceptacją wyznaczonych celów, przy jednoczesnym zerwaniu z dominującymi w kulturze środkami ich osiągnięcia. Na omawianym gruncie do zachowań innowacyjnych należy zaliczyć odrzucenie roli pracownika najemnego i dążenie do organizacji własnego miejsca pracy, co deklaruje jedynie jeden na dziesięciu respondentów (9%).

Przyjmowane przez absolwentów mających trudności ze znalezieniem odpowiedniej pracy strategie adaptacyjne wpływają w dużej mierze na kształtowanie się podaży siły roboczej w danych zawodach. Niektóre z nich zakładają bowiem przynajmniej czasowe opuszczenie lokalnego rynku pracy.

Podjęcie różnych działań wobec trudności ze znalezieniem odpowiedniej pracy, a tym samym realizacja odmiennych strategii adaptacyjnych jest zróżnicowana między innymi ze względu na płeć badanych i typ szkoły, do której uczęszczają. I tak w przypadku uczniów techników do najczęściej stosowanych strategii należy zaliczyć konformizm (32%) i rytualizm (22%), natomiast przewidywane postępowanie uczniów szkół zasadniczych również często można określić jako konformistyczne (26%), co posiadające znamiona wycofania (25%).

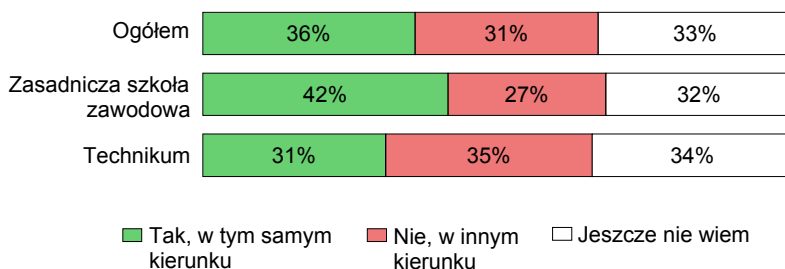
Tabela 6.10

Gdybyś miał(a) problemy ze znalezieniem odpowiadającej Ci pracy po ukończeniu nauki, to:		Uczniowie				
		ogółem	chłopcy	dziewczęta	zasadniczych szkół zawodowych	techników
Działanie	– zapisał(a)bym się na kursy dokształcające	29	28	32	26	32
	– kontynuował(a)bym naukę	19	21	16	23	16
	– wziął(ę)a)bym taką pracę jaką jest, nieważne w jakim zawodzie	19	19	21	16	22
	– założył(a)bym własną firmę	9	12	1	8	10
	– przeniósł(bym) się do innej miejscowości	2	3	1	2	2
	– wyjechał(a)bym za granicę	17	14	26	19	16
	– nie robił(a)bym nic, poszedł(bym) „na zasiłek”	1	1	0	2	0
	– zrobił(a)bym coś innego	3	3	4	3	3
Strategia	Konformizm	29	28	32	26	32
	Innowacja	9	12	1	8	10
	Rytualizm	19	19	21	16	22
	Wycofanie	20	22	16	25	16
	Bunt	19	17	27	21	18

Realizowane strategie są zróżnicowane również ze względu na płeć respondentów. Dla obu płci najczęściej stosowanym sposobem radzenia sobie w trudnej sytuacji rynkowej jest realizacja strategii konformistycznej (uczennice 32%, uczniowie 28%), jednak chłopcy częściej niż dziewczęta przyjmują wobec problemów postawę eskapistyczną (22% wobec 16%), dziewczęta z kolei są bardziej skłonne do buntu (27% wobec 17%). Płeć respondentów wpływa również na skłonność do przyjmowania postawy innowacyjnej. Wobec trudności ze znalezieniem odpowiedniej pracy 12% chłopców byłoby gotowych rozpocząć własną działalność gospodarczą, podczas gdy wśród dziewcząt taką decyzję podjęłyby jedynie nieliczne (1%).

Plany uczniów, którzy zamierzają po ukończeniu obecnej szkoły kontynuować edukację, są raczej mgliste, o czym świadczy relatywnie wysoki odsetek ankietowanych, którzy choć chcą się dalej kształcić, to nie podjęli jeszcze decyzji co do wyboru kierunku (33%). Uwagę zwraca fakt, że ogółem jedynie 36% badanych zamierza podjąć edukację zgodną z dotychczasowym profilem, a tylko niewiele mniejszy odsetek (31%) zamierza wybrać inny kierunek niż dotychczas. Relatywnie częściej obecną ścieżkę edukacyjną będą kontynuować uczniowie zasadniczych szkół zawodowych, wśród których dwóch na pięciu (42%) zamierza wybrać profil zgodny z dotychczasowym.

Rysunek 6.17. Czy w szkole/na uczelni, w której planujesz kontynuować naukę, będziesz się kształcił(a) w tym samym kierunku, co obecnie czy też nie?



Rozkład powyższych deklaracji można interpretować jako objaw pewnego rozczarowania dotychczasową edukacją. Należy jednak podkreślić, że jest to wynik nie tylko organizacji i sposobu kształcenia, a także złego wyboru dokonanego po ukończeniu gimnazjum. Okazuje się, że brak doradztwa zawodowego na tym etapie edukacji w znaczący sposób przekłada się na dalsze losy absolwentów.

Zarówno osoby, które deklarują, że w przededniu zakończenia gimnazjum miały pewną wizję tego, co będą robić w życiu, jak i te, które były objęte profesjonalnym doradztwem zawodowym, częściej podejmując dalszą naukę deklarują, że będzie ona zgodna z dotychczasową specjalizacją. Można powiedzieć, że konsekwentnie realizują oni pewien plan życiowy, co zapewne w przyszłości znajdzie swoje odzwierciedlenie w ich pozycji na rynku pracy. W odwrotnej sytuacji są uczniowie, dla których dalsza edukacja jest formą ucieczki i „nowym otwarciem” mającym zapewnić im zdobycie zawodu zgodnego z ich predyspozycjami.

Wśród badanych, którzy kończąc gimnazjum mieli pewną wizję swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej, a teraz zamierzają kontynuować naukę, 42% będzie się kształcić w kierunku zgodnym z dotychczasowym profilem, a mniej więcej co czwarty (27%) zmieni specjalizację. Odwrotną tendencję obserwujemy wśród ankietowanych, którzy wybierając szkołę ponadgimnazjalną podejmowali raczej przypadkowe decyzje. W tej grupie jedynie co piąty (22%) będzie kształcił się zgodnie z dotychczasową specjalizacją, a dwóch na pięciu (41%) zdecyduje się na jej zmianę.

Tabela 6.11

Jeśli zamierzasz uczyć się dalej, odpowiedz, czy w szkole/na uczelni, w której planujesz kontynuować naukę, będziesz się kształcił(a) w tym samym kierunku, co obecnie czy też nie?	Czy kończąc gimnazjum wiedziałe(a)ś, czy nie wiedziałe(a)ś co chcesz robić w życiu?	
	Mniej więcej wiedziałe(a)m	Nie wiedziałe(a)m
	w procentach	
Tak, w tym samym kierunku	42	22
Nie, w innym kierunku	27	41
Jeszcze nie wiem	31	37

Czynnikiem różnicującym decyzje badanej młodzieży w omawianej kwestii jest dostęp do profesjonalnego doradztwa zawodowego. Decyzje badanych, którzy konsultowali wybór szkoły ponadgimnazjalnej, okazują się trafniejsze niż tych, którzy nie korzystali z tego rodzaju pomocy. Ci pierwsi, decydując się na dalszą edukację po szkole zawodowej, znacznie częściej deklarują chęć podjęcia kształcenia zgodnego z dotychczasowym kierunkiem niż ich koledzy nie objęci doradztwem na wcześniejszym etapie kształcenia.

I tak wśród badanych, którzy obecną szkołę wybrali za radą rówieśników, a po jej zakończeniu zamierzają się dalej kształcić, jedynie co czwarty będzie kontynuował naukę zgodnie z dotychczasowym profilem (25%). Niewiele lepiej jest w grupie badanych, którym w wyborze szkoły ponadgimnazjalnej pomagali rodzice lub inni członkowie rodziny. Tylko co trzeci spośród nich deklaruje, że będzie się kształcił w tym samym kierunku co obecnie (34%), a tyle samo nie podjęło jeszcze decyzji w tej sprawie (34%). Podobnie prezentują się preferencje przyszłych absolwentów, którzy o wyborze szkoły decydowali samodzielnie. Tylko 35% spośród nich zamierza podjąć edukację zgodną z dotychczasowym kierunkiem.

W zdecydowanie innej sytuacji są badani, którzy korzystali w gimnazjum z doradztwa zawodowego. W grupie tej osoby chcące kontynuować edukację kierunkową są w zdecydowanej większości (63%), a ich odsetek jest trzykrotnie większy niż tych, którzy zamierzają zmienić swoją specjalizację (21%). Warto zwrócić też uwagę, że wśród badanych korzystających z doradztwa w gimnazjum zdecydowanie mniej jest osób, które nie podjęły jeszcze decyzji, jaki kierunek wybrać.

Tabela 6.12

Czy w szkole/ na uczelni, w której planujesz kontynuować naukę, będziesz się kształcił(a) w tym samym kierunku, co obecnie czy też nie?	Odpowiedzi uczniów zamierzających kontynuować edukację			
	którym w wyborze zawodu doradzali:			którzy z nikim nie konsultowali decyzji o wyborze zawodu
	członkowie rodziny	koledzy i koleżanki	doradcy zawodowi	
	w procentach			
Tak, w tym samym kierunku	34	25	63	35
Nie, w innym kierunku	32	35	21	26
Jeszcze nie wiem	34	40	16	39

Z drugiej strony tylko nieliczni badani pytani o główną przyczynę kontynuowania nauki wskazują na chęć przekwalifikowania się (4%), co pozwala przypuszczać, że dalsze kształcenie jest podyktowane w pierwszej kolejności innymi względami niż niefortunny wybór zawodu. Ogólnie ankietowani najczęściej argumentowali swoją decyzję chęcią podniesienia kwalifikacji i możliwości zawodowych (63%). W przypadku co piątego respondenta decyzja o dalszej nauce ma podłoże ambicjonalne – wynika z niezadowolenia z obecnego poziomu wykształcenia (21%), a dla co dziesiątego (11%) jest to sposób na opóźnienie momentu wejścia na rynek pracy podyktowany niechęcią, by rozpocząć pracę (6%) lub lękiem przed bezrobociem

(5%). Warto zwrócić uwagę, że czynnik ten ma zdecydowanie mniejsze znaczenie w przypadku dziewcząt niż chłopców. Żadna z uczennic uczestniczących w badaniu nie motywowała decyzji o dalszej edukacji niechęcią do podjęcia pracy, a tylko 3% wskazało w tym kontekście na spodziewane trudności ze znalezieniem zatrudnienia. W przypadku chłopców odsetki te wynosiły odpowiednio 9% i 6%.

Motywy dalszego kształcenia zależą też po części od typu szkoły. Przyszli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych częściej niż ich koledzy z techników podejmują kształcenie ze względów ambicjonalnych (26% do 15%), rzadziej zaś w celu podniesienia kwalifikacji (58% do 68%) – choć w obu grupach jest to najczęściej pojawiający się argument.

Tabela 6.13

Dlaczego przede wszystkim chcesz kontynuować naukę?	Uczniowie				
	ogółem	chłopcy	dziewczęta	zasadniczych szkół zawodowych	techników
Nie satysfakcjonuje mnie poziom mojego wykształcenia – chcę zrobić maturę/skończyć jakieś studia	21	20	22	26	15
Chcę podnieść swoje kwalifikacje i zwiększyć możliwości zawodowe	63	62	66	58	68
Chcę się przekwalifikować, zmienić zawód	4	3	8	2	7
Nie chcę jeszcze iść do pracy	6	9	0	8	4
Ponieważ miał(a)bym trudności ze znalezieniem pracy	5	6	3	6	5
Inny powód	1	0	1	0	1

Wydawać by się mogło, że istotną determinantą planów na przyszłość uczniów szkół zawodowych jest to, jak postrzegają miejsce swojej rodziny w społeczeństwie. A więc, jak określają swoją pozycję społeczną, a co za tym idzie, pewien zasób kapitału, którego istnienie lub brak może mieć istotne znaczenie dla decyzji dotyczących planów na przyszłość. W celu określenia subiektywnego położenia w społeczeństwie, poprosiliśmy badanych o wskazanie na 10-punktowej skali, gdzie 1 oznaczało niską pozycję, a 10 wysoką pozycję, miejsca, jakie według nich zajmuje ich rodzina. Prosimy również respondentów o przeprowadzenie swoistej prognozy polegającej na określeniu (za pomocą tej samej skali) pozycji, jaką będzie zajmować ich rodzina w przyszłości.

Zarówno w przypadku diagnozy obecnej sytuacji, jak i przewidywań na przyszłość, ankietowani uczniowie sytuowali się przeciętnie nieco powyżej środka dziesięciopunktowej skali (odpowiednio 6,24 i 6,98). Warto zauważyć, że nie istnieje w tym zakresie różnicowanie wynikające z typu szkoły, do której uczęszczają badani. Alokacja na drabinie społecznej uczniów szkół zasadniczych i techników, zarówno jeśli chodzi o ocenę stanu obecnego, jak i przewidywań dotyczących przyszłego

położenia, jest zbliżona. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że badani nie przewidują znaczącej zmiany pozycji społecznej swojej przyszłej rodziny. Diagnoza stanu obecnego jest tylko nieznacznie różna od przewidywań.

Tabela 6.14

	Uczniowie		
	ogółem	zasadniczych szkół zawodowych	techników
	średnie		
W którym miejscu na przedstawionej niżej skali* umieścił(a)byś swoich rodziców, swoją rodzinę?	6,24	6,55	5,98
Jak sądzisz, jaką pozycję Ty sam(a) i Twoja rodzina – jeśli ją założysz – zajmować będzie za jakieś 10–15 lat?	6,98	7,01	6,95

* Skala 10-punktowa, gdzie 1 oznacza niską pozycję, a 10 wysoką pozycję

Na podkreślenie zasługuje znaczący związek pomiędzy obecnym położeniem respondentów a przewidywaną pozycją, jaką będzie zajmowała ich rodzina w przyszłości. Zależność między odpowiedziami badanych w tych dwóch wymiarach jest silna⁶ i dodatnia, co oznacza, że im wyżej respondent ocenia swoje obecne położenie, tym bardziej optymistycznie spogląda w przyszłość. Jednocześnie warto zwrócić uwagę na fakt, że ocena obecnego statusu rodziny jedynie w niewielkim (choć statystycznie istotnym) stopniu wiąże się z wykształceniem rodziców ($r_s = 0,258$; $p = 0,01$), natomiast silnie koresponduje z oceną warunków materialnych gospodarstwa domowego ($r_s = 0,516$; $p = 0,01$). Można w związku z tym zaryzykować stwierdzenie, że dla badanych ważniejszym wyznacznikiem pozycji społecznej są osiągnięte dochody niż posiadane wykształcenie.

Niezależnie od tego, czy definiujemy status społeczny jako subiektywną alokację w hierarchii społecznej, pochodną wykształcenia czy też zarobków, nie zmienia to faktu, że nie ma on znaczenia dla przyszłych planów respondentów dotyczących podjęcia pracy lub dalszej edukacji⁷. Podobne zamiary mają zarówno uczniowie z rodzin zamożnych, jak i tych biedniejszych, badani oceniający status swoich rodzin jako niski, jak i sytuujący się wysoko w hierarchii społecznej oraz posiadający mniej lub bardziej wykształconych rodziców.

Większość badanych uczniów (52%) deklaruje, że ma pewne doświadczenie w aktywnym poszukiwaniu pracy: dwie piąte starało się o zatrudnienie bezpośrednio u przedsiębiorców (41%), co piąty składał dokumenty aplikacyjne (20%), a niewielu mniej (18%) uczestniczyło w rozmowie kwalifikacyjnej. Oprócz bezpośredniego kontaktu z pracodawcą popularną metodą poszukiwania pracy jest śledzenie ofert

⁶ $r_s = 0,648$; $p = 0,01$. Współczynnik determinacji $r^2 = 0,419$, oznacza, że przyszły status jest w około 41% wyjaśniany przez obecny.

⁷ Współczynnik V Crammery przyjmuje albo bardzo małe wartości (zależność jest marginalna), albo wynik testu jest nieistotny statystycznie.

dostępnych w internecie i prasie. Ze źródeł tych korzystało dwóch na pięciu badanych uczniów (43%). Ponad połowa respondentów sama organizowała sobie praktyki zawodowe u pracodawców (58%), a więcej niż co czwarty starał się na własną rękę o staż w zawodzie (28%).

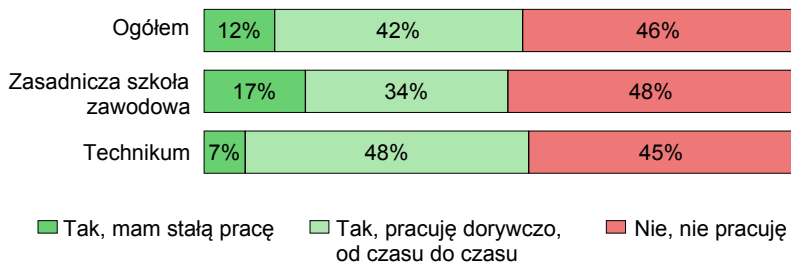
Tabela 6.15

Jakie masz doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy? Czy kiedykolwiek:	Uczniowie		
	ogółem	zasadniczych szkół zawodowych	techników
	w procentach		
– szukał(a)ś pracy poprzez ogłoszenia w prasie, przez internet	43	46	41
– był(a)ś na rozmowie kwalifikacyjnej u pracodawcy	18	21	15
– dowiadywał(a)ś się o pracę bezpośrednio u pracodawcy	41	38	44
– składał(a)ś dokumenty aplikacyjne (podanie, CV, list motywacyjny)?	20	23	16
– sam(a), na własną rękę załatwiał(a)ś sobie staż w zawodzie	28	29	27
– załatwiał(a)ś sobie praktyki zawodowe u pracodawcy	58	56	60

Ogółem 18% badanych nie ma żadnego doświadczenia w poszukiwaniu pracy, a najwięcej jest takich, którzy podejmowali jedno (24%) lub dwa (25%) z wyżej wymienionych działań. Jednocześnie, gdyby podzielić doświadczenia ankietowanych na działania **bierne** (poszukiwanie pracy bez kontaktu z pracodawcą), **czynne** (uczestnictwo w procesie aplikacyjnym) i **związane ze szkołą** (organizacja staży i praktyk) okazałoby się, że jakieś doświadczenia w każdej z tych płaszczyzn ma blisko jedna czwarta badanych (24%). Niemal co piąty uczeń (18%) jedynie próbował organizować sobie staż lub praktykę, a co szósty (16%) oprócz tego ma doświadczenia związane z aktywnym poszukiwaniem zatrudnienia.

Większość uczniów deklaruje (75%), że posiada jakieś doświadczenie zawodowe inne niż praktyki – wykonuje obecnie lub wykonywało w przeszłości zajęcie wiążące się z gratyfikacją finansową. Częściej takiej odpowiedzi udzielają uczniowie techników (78%) niż zasadniczych szkół zawodowych (72%). Gdyby skupić się na obecnej aktywności zawodowej badanych uczniów, okazałoby się, że ogółem na stałe zatrudnionych jest 12% z nich, przy czym zjawisko to jest bardziej powszechne w szkołach zasadniczych (17%) niż w technikach (7%), gdzie z kolei uczniowie częściej podejmują prace dorywcze (48%).

Rysunek 6.18. Czy, niezależnie od praktyk zawodowych pracujesz zarobkowo?



W lepszej sytuacji, jeżeli chodzi o zdobycie doświadczenia zawodowego, są osoby mające możliwość zarobkowania w rodzinnym zakładzie pracy lub gospodarstwie rolnym. Wśród uczniów mających taką perspektywę pewne doświadczenie zawodowe posiada 79%, o 12 punktów procentowych więcej niż wśród badanych nieposiadających takiej możliwości (67%).

W grupie ankietowanych mających doświadczenie zawodowe 64% pracowało u osób obcych, a 72% w przedsiębiorstwie lub gospodarstwie należącym do kogoś z rodziny lub znajomych. Nie zawsze więc doświadczenie zawodowe idzie w parze z obyciem w kwestii poszukiwania pracy. Wśród uczniów, którzy kiedykolwiek pracowali, co trzeci (36%), mimo zdobytego doświadczenia, nie miał okazji zetknąć się z realiami rynku.

Tabela 6.16

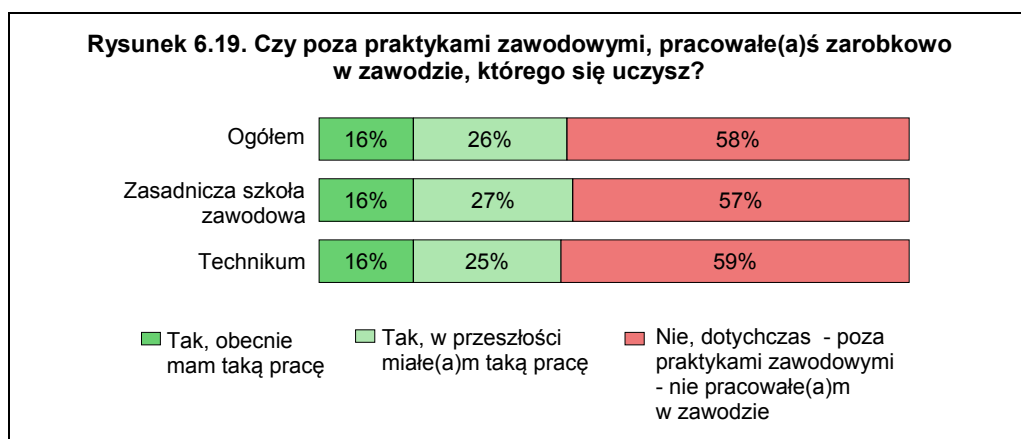
Jak oceniasz te cechy i umiejętności u siebie?	Odpowiedzi uczniów				niemających doświadczenia zawodowego
	ogółem	mających doświadczenie pracy		ogółem	
		jedynie w podmiocie rodzinnym	w podmiocie prowadzonym przez osoby obce		
	w procentach				
	36	64	75	25	
średnie*					
Umiejętność poszukiwania pracy, poruszania się na rynku pracy	4,11	4,23	4,11	4,19	3,89
Umiejętność przeprowadzenia rozmowy o pracę, pisanie dokumentów aplikacyjnych	4,14	4,20	4,23	4,22	3,92
Indeks umiejętności poruszania się po rynku**	4,13	4,22	4,19	4,21	3,90

* Średnia mierzona na 6-punktowej skali, gdzie 1 oznacza bardzo niski poziom, a 6 bardzo wysoki poziom

** Średnia ocena umiejętności poszukiwania pracy i aplikowania o nią

Większe znaczenie ma sam fakt posiadania doświadczenia zawodowego niż to, gdzie zostało ono zdobyte. Uczniowie, którzy pracowali u osób obcych, oceniali swoje umiejętności poruszania się po rynku pracy w zasadzie w ten sam sposób, jak ci, którzy byli zatrudnieni w firmach rodzinnych. Bardziej znaczący jest sam fakt posiadania doświadczenia zawodowego, choć i tu wpływ należy uznać za niewielki. Ankietowani mający doświadczenie zawodowe oceniali nieco lepiej zarówno swoje ogólne umiejętności poruszania się po rynku, jak i obycie w procedurach rekrutacyjnych (odpowiednio 4,19 i 4,22) niż respondenci dotychczas niepracujący (3,89 i 3,92).

Mimo że duża część ankietowanych zdobyła już pierwsze szlify na rynku pracy, to tylko nieliczni z nich mogą pochwalić się doświadczeniem w zawodzie, którego się uczą. Ogółem dwóch na pięciu ankietowanych pracowało w swojej profesji (42%), w tym jedynie 16% wykonuje taką pracę obecnie. Sytuacja w obu typach badanych szkół w tej kwestii różni się jedynie minimalnie.



6.4. Podsumowanie

Doradztwo zawodowe, mimo że prowadzone we wszystkich placówkach, należy zaliczyć do słabych stron szkolnictwa zawodowego kształcącego na potrzeby branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim. Barierą jest tu brak współpracy pracodawców ze szkołami i mała świadomość dostępności działań doradczych wśród uczniów, co w połączeniu z brakiem zainteresowania tym tematem powoduje, że z doradztwa korzysta jedynie niewielka ich część. Ten aspekt działalności szkoły jest lekceważony również przez przedstawicieli władz szkolnych. Choć dostrzegają oni konieczność przygotowania przyszłych absolwentów do wejścia na rynek pracy, to bagatelizują funkcję etatowych doradców zawodowych.

Uczniowie opuszczający mury szkolne są dobrze przygotowani teoretycznie, brak im jednak – z różnych przyczyn – umiejętności praktycznych. Niepokojący jest też

fakt bagatelizowania, zarówno przez uczniów, jak i nauczycieli, wiedzy ogólnej i znajomości języków obcych, które to umiejętności uchodzą, ich zdaniem, za nieprzydatne w oczach pracodawców.

Zarówno uczniowie, jak i nauczyciele zdają sobie sprawę z trudnej sytuacji na rynku pracy i z pewnej nadwyżki zasobów ludzkich w branży rolno-spożywczej. Powszechne jest też przekonanie o dobrym przygotowaniu uczniów do pracy w zawodzie oraz że umiejętności przyszłych absolwentów pokrywają się z oczekiwaniami pracodawców. Niemniej jednak badani mają świadomość, że część absolwentów będzie miała kłopoty ze znalezieniem pracy, a niektórzy będą musieli zatrudnić się w innym zawodzie niż wyuczony.

Duża część uczniów planuje dalszą edukację, co w kontekście ich motywacji nie zawsze jest zjawiskiem pozytywnym. Decyzja o kontynuowaniu kształcenia czasami nie wynika z chęci doskonalenia się i podnoszenia swojej konkurencyjności, niekiedy bywa konsekwencją złego wyboru dokonanego po zakończeniu gimnazjum lub jest powodowana lękiem przed bezrobociem. Edukacja może więc być strategią ucieczkową, próbą oddalenia momentu wejścia na rynek pracy.

Należy zwrócić również uwagę, że ze względu na specyfikę branży, nie wszyscy absolwenci kierunków rolno-spożywczych po zakończeniu edukacji wejdą w skład podażowej części rynku pracy. Część z nich odziedziczy firmę czy gospodarstwo rolne, inni zatrudnią się w rodzinnych podmiotach gospodarczych. Absolwenci mający taką możliwość są niewątpliwie w lepszej sytuacji niż pozostali uczniowie – mają lepsze perspektywy zarówno jeżeli chodzi o możliwość zatrudnienia, jak i pracę w zawodzie.

CZEŚĆ II

Diagnoza szkolnictwa zawodowego –
szanse i bariery dla rozwoju szkolnictwa
zawodowego zintegrowanego z rynkiem
pracy w sektorze przetwórstwa
rolno-spożywczego w województwie łódzkim

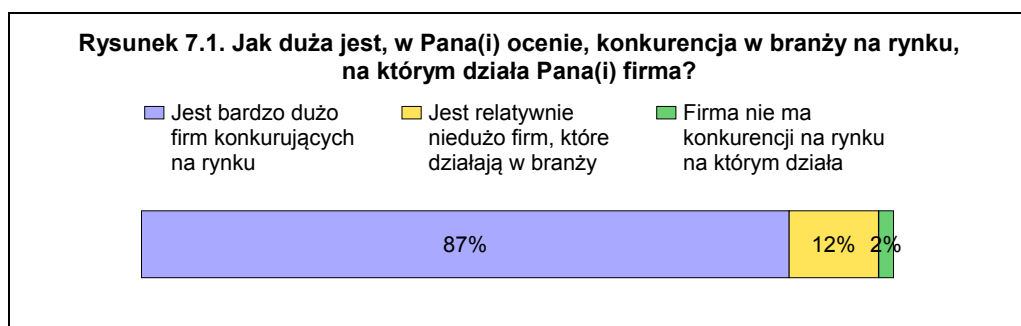
Rozdział 7

Kondycja i perspektywy rozwoju sektora rolnospożywczego w województwie łódzkim

7.1. Wizerunek branży w oczach przedsiębiorców

Z punktu widzenia rynku pracy województwa łódzkiego istotna jest nie tylko kondycja i perspektywy rozwoju poszczególnych podmiotów gospodarczych działających w danej branży, ale także kondycja i perspektywy rozwoju całej branży. Z tego względu cennych informacji dostarczają opinie przedsiębiorców o ich otoczeniu konkurencyjnym. Warto jednak zauważyć, iż przedsiębiorcy – wypowiadając się o całej branży – swe opinie formułują na ogół w odniesieniu do przedsiębiorstw wytwarzających takie same lub podobne produkty, co ich własna firma.

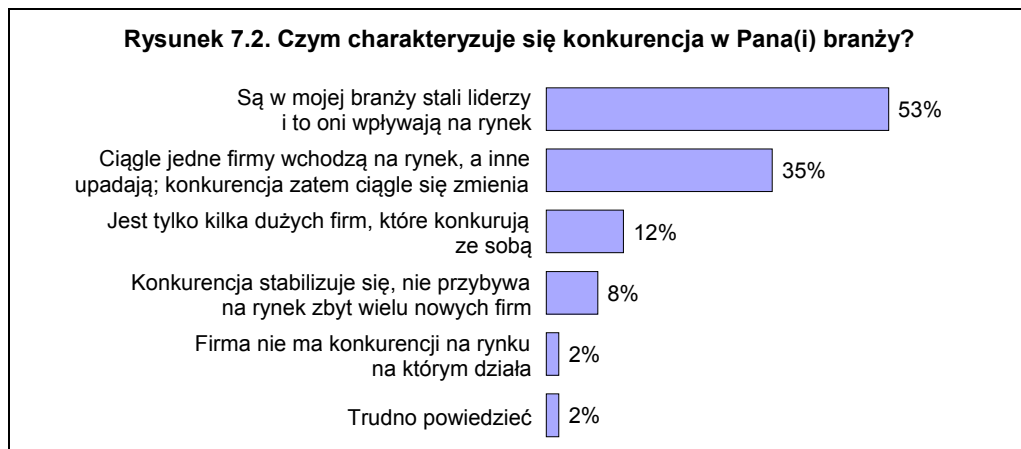
Przeważająca większość badanych firm sektora rolnospożywczego w województwie łódzkim¹ działa w środowisku konkurencyjnym – tylko jedna z badanych firm deklaruje, że nie ma konkurencji w swojej branży, natomiast zdecydowana większość (87%) przedsiębiorców twierdzi, że na rynku jest obecnych bardzo dużo konkurujących ze sobą firm, a 12% mówi, że konkurencja dla ich firmy istnieje, ale nie jest duża.



W ocenie ponad połowy (53%) przedsiębiorców sektora rolnospożywczego działających w województwie łódzkim w ich branży dominują stali liderzy. Co piąty badany wskazuje, iż konkurencja na rynku w ich branży wykazuje tendencje stabilizacyjne – praktycznie nie pojawiają się nowi gracze i albo jest tylko kilka dużych firm, które ze sobą konkurują (12%), albo generalnie konkurencja stabilizuje się, nie

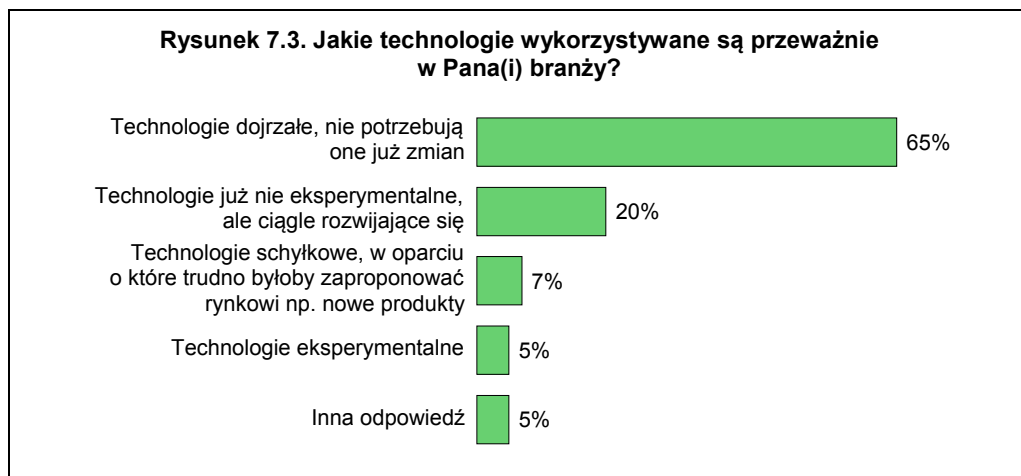
¹ W rozdziale wykorzystano materiał z grupowych wywiadów pogłębionych (FGI) oraz z wywiadów częściowo strukturalizowanych (SSI) z pracodawcami (szczegóły na temat badań we Wstępie).

przybywa zbyt wiele nowych firm (8%). Nieco ponad jedna trzecia (35%) przedsiębiorców jest natomiast zdania, iż konkurencja w ich branży cechuje się dużą zmiennością – na rynku wciąż pojawiają się nowe firmy, a inne upadają.



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wybrać kilka odpowiedzi

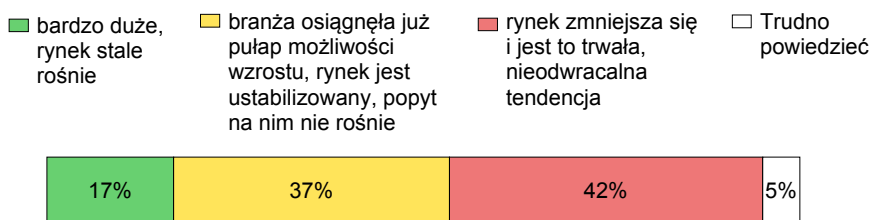
Wyrażane przez przedsiębiorców oceny dotyczące technologii wykorzystywanych w branży wskazują, iż na ogół mamy do czynienia z technologiami dojrzałymi, niepotrzebującymi zmian (65%). Jedna piąta (20%) badanych wskazuje, iż wykorzystywane technologie są ciągle w fazie rozwoju, natomiast niewielki odsetek (5%) stanowią technologie eksperymentalne. Jedynie 7% przedsiębiorców jest zdania, że w ich branży przeważnie wykorzystywane są technologie schyłkowe, w oparciu o które trudno byłoby zaproponować rynkowi np. nowe produkty. Jak wynika z opinii zdecydowanej większości badanych nie można zatem mówić o zapóźnieniu technologicznym branży rolno-spożywczej.



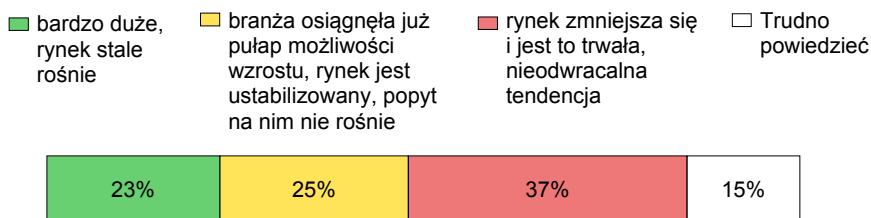
Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wybrać kilka odpowiedzi

W ocenie badanych przedsiębiorców możliwości wzrostu branży rolno-spożywczej zarówno w województwie łódzkim, jak i w kraju, są ograniczone. Ponad jedna trzecia (37%) twierdzi, że w województwie branża osiągnęła już pułap możliwości wzrostu, rynek jest ustabilizowany, a popyt na nim nie rośnie. Zdanie takie w odniesieniu do całego kraju wyraża tylko co czwarty badany (25%). O mniejszych możliwościach rozwoju rynku w województwie łódzkim niż w całym kraju świadczą też wypowiedzi mówiące o nieodwracalnej tendencji zmniejszania się rynku w odniesieniu do województwa i całego kraju (odpowiednio: 42% i 37%). Jednocześnie nieco więcej przedsiębiorców wskazuje na możliwości wzrostu w skali kraju (23%) niż województwa łódzkiego (17%). Warto też zauważyć, iż badanym łatwiej było ocenić możliwości wzrostu branży w swoim województwie niż w całym kraju.

Rysunek 7.4. Jakie są, w Pana(i) opinii, możliwości wzrostu branży rolno-spożywczej w regionie łódzkim?

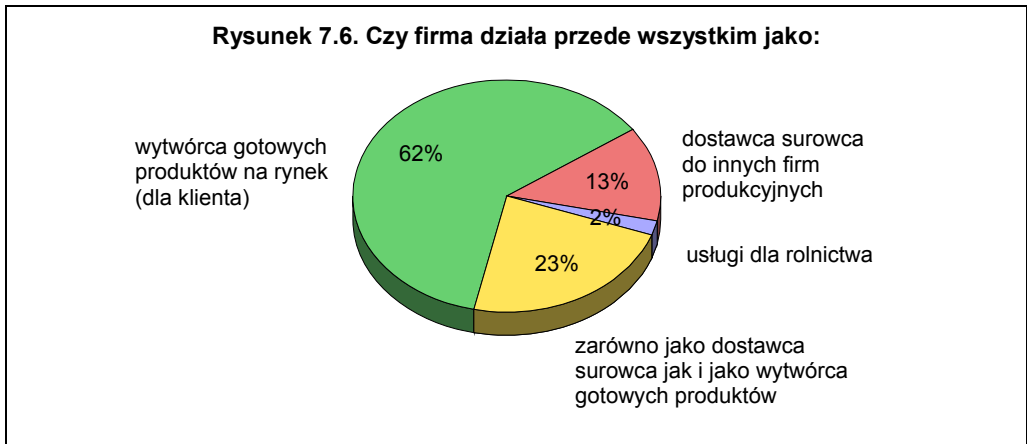


Rysunek 7.5. Jakie są, w Pana(i) opinii, możliwości wzrostu branży rolno-spożywczej w całej Polsce?



7.2. Działalność i kondycja badanych firm

Przeważająca większość (85%) badanych firm to wytwórcy gotowych produktów na rynek (dla klienta), natomiast nieco ponad jedna trzecia (36%) dostarcza surowiec do innych firm produkcyjnych, przy czym jedynie 13% produkuje wyłącznie surowiec wykorzystywany w produkcji przez inne podmioty. Nieliczne podmioty wykonują usługi dla rolnictwa (2%).



Zdecydowana większość badanych firm (83%) to przedsiębiorstwa w jakimś zakresie innowacyjne. Wskaźnikiem tego są deklaracje badanych, iż w ciągu 3 lat poprzedzających badanie reprezentowane przez nich firmy wprowadziły przynajmniej jeden, spośród sześciu wymienionych w pytaniu, rodzaj zmian w swojej działalności. Najczęściej zmiany te dotyczyły zastosowania nowych lub ulepszonych maszyn/urządzeń/narzędzi, kluczowych z punktu widzenia działalności przedsiębiorstwa (68%). Ponad połowa firm (57%) wprowadziła na rynek nowy lub ulepszony produkt lub usługę. Tyle samo (57%) w tym czasie rozszerzyło rynek zbytu swoich produktów, a niewiele mniej (52%) zastosowało nowe lub ulepszone procesy technologiczne, kluczowe dla działalności przedsiębiorstwa. Niespełna jedna trzecia (32%) przedsiębiorstw zastosowała w ciągu ostatnich trzech lat jakieś innowacje w zakresie kluczowego oprogramowania użytkowego. Jeszcze mniej rozpowszechnione (28%) były zmiany w zakresie metod rozwoju osobistego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

Rysunek 7.7. Czy Pana(i) firma w ciągu ostatnich 3 lat:

zastosowała nowe lub ulepszone maszyny/urządzenia/narzędzia, kluczowe z punktu widzenia działalności przedsiębiorstwa (z wyłączeniem standardowych komputerów osobistych)



wprowadziła na rynek nowy lub ulepszony, kluczowy z punktu widzenia przyszłej działalności przedsiębiorstwa produkt lub usługę



rozszerzyła rynek zbytu swoich produktów



zastosowała nowe lub ulepszone procesy technologiczne, kluczowe dla działalności przedsiębiorstwa



zastosowała w przedsiębiorstwie nowe lub ulepszone, kluczowe dla jego działalności oprogramowanie (tylko kluczowe oprogramowanie użytkowe)



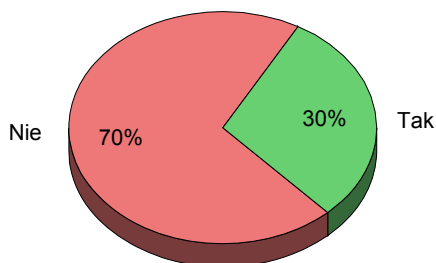
wdrożyła nowe, kluczowe dla efektów działalności przedsiębiorstwa, metody rozwoju osobistego pracowników (planowanie kariery zawodowej, system podnoszenia kwalifikacji zawodowych, etc.)



■ Tak ■ Nie

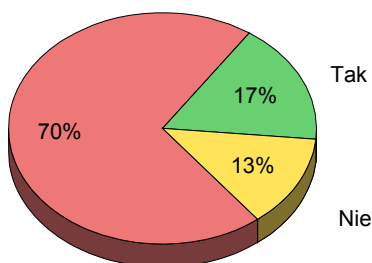
O innowacyjności i dążeniu do rozwoju badanych firm świadczyć może też ich aktywność na polu pozyskiwania funduszy europejskich. Z deklaracji przedsiębiorców wynika, że tylko niespełna jedna trzecia (30%) badanych firm po wejściu Polski do Unii Europejskiej składała jakiś wniosek o dotacje z funduszy unijnych. Ponad połowie firm, które składały wnioski o dofinansowanie (17% ogółu badanych), zostały przyznane jakieś dotacje. O dofinansowanie z funduszy europejskich nieco częściej niż pozostałe starały się firmy, które w ciągu ostatnich 3 lat dokonywały jakichś innowacji w swej działalności. Warto też podkreślić, iż wśród firm, które starały się o dotację z funduszy UE, ale ich nie otrzymały, żadna w ciągu ostatnich trzech lat nie dokonała innowacji w sześciu obszarach, których dotyczyło badanie.

Rysunek 7.8. Czy po wejściu Polski do Unii Europejskiej (czyli po 1 maja 2004 r.) do dnia dzisiejszego Pana(i) firma składała wniosek lub wnioski o dotacje z funduszy unijnych?



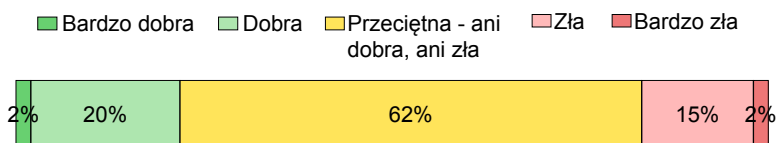
Rysunek 7.9. Czy Pana(i) firma otrzymała dofinansowanie ze środków unijnych?

Nie dotyczy - firma nie składała żadnego wniosku o dotacje z funduszy unijnych



Kondycja firm sektora rolno-spożywczego działających obecnie na terenie województwa łódzkiego jest istotnym czynnikiem wpływającym na stan i perspektywy rynku pracy w tym obszarze gospodarki. Z deklaracji przedsiębiorców wynika, iż w większości przypadków (62%) kondycja prowadzonych przez nich firm jest przeciętna – ani szczególnie dobra, ani zła, nieco ponad jedna piąta (22%) jest w dobrej kondycji, a 17% w złej.

Rysunek 7.10. Jak by Pan(i) określił(a) ogólną sytuację ekonomiczną swojej firmy?



Zdecydowana większość badanych firm (85%) działa wyłącznie w branży rolno-spożywczej, co ogranicza możliwość analiz, jednak porównanie odpowiedzi przedstawicieli firm działających wyłącznie w branży rolno-spożywczej i firm, które prowadzą

także inną działalność, pokazuje, iż wykraczanie poza tę branżę nie wpływa zasadniczo na kondycję firm.

Tabela 7.1

Jak by Pan(i) określił(a) ogólną sytuację ekonomiczną swojej firmy?	Czy firma działa:	
	wyłącznie w branży rolno-spożywczej	zarówno w branży rolno-spożywczej jak i zajmuje się innego rodzaju działalnością
	w procentach	
Dobra	23	11
Przeciętna – ani dobra, ani zła	59	78
Zła	18	11

Brak jest statystycznie istotnych różnic w ocenie kondycji firmy w zależności od stażu jej działalności. Wyniki badania pokazują, iż nieco lepiej radzą sobie firmy sprywatyzowane niż te, które od początku stanowiły własność prywatną, natomiast nie ma znaczenia dla kondycji firmy, czy jest ona obecnie firmą rodzinną, czy też nie.

Tabela 7.2

Jak by Pan(i) określił(a) ogólną sytuację ekonomiczną swojej firmy?	Czy firma w przeszłości była własnością państwową?	
	Tak	Nie
	w procentach	
Dobra	29	21
Przeciętna – ani dobra, ani zła	71	60
Zła	0	19

Biorąc pod uwagę wielkość firmy mierzoną liczbą pracujących w niej osób, można powiedzieć, że firmy będące obecnie w dobrej kondycji ekonomicznej są przeciętnie większe niż te, których przedstawiciele deklarują przeciętną lub złą sytuację.

Tabela 7.3. Sytuacja ekonomiczna firmy a jej wielkość mierzona liczbą zatrudnionych

Ile osób ogółem pracuje w Pana(i) firmie w chwili obecnej?	Jak by Pan(i) określił(a) ogólną sytuację ekonomiczną swojej firmy?		
	Dobra	Przeciętna – ani dobra, ani zła	Zła
Średnia liczba zatrudnionych	52,92	14,30	4,70
Mediana	10,00	7,00	3,50
Modalna	9	2	3

Analizy pokazują, że dobrej kondycji ekonomicznej firmy sprzyja nie tylko jej wielkość mierzona liczbą pracujących, ale także zasięg rynku, na którym działa, przy czym w najlepszej sytuacji są eksporterzy, z których jedna połowa deklaruje dobrą kondycję, a druga przeciętną. Lepszą kondycją ekonomiczną charakteryzują się też

firmy innowacyjne niż te, które w ciągu ostatnich 3 lat nie wprowadzały żadnych zmian w swej działalności. O pozytywnym wpływie sprzedaży zagranicznej na kondycję firmy świadczą też wypowiedzi przedsiębiorców biorących udział w dyskusjach grupowych:

Robimy bardzo dużo sezamek właśnie na eksport, i chałwy. W tej chwili jest taki popyt na chałwę, że dosłownie ludzie pracują w każdą sobotę...

O kondycji badanych firm – oprócz opinii samych przedsiębiorców – świadczy też to, czy osiągają one, czy nie osiągają zysków. Ponad trzy czwarte (77%) objętych badaniem przedsiębiorstw w roku 2011 wypracowało zysk netto. Najwięcej takich firm jest wśród produkujących zarówno gotowe wyroby na rynek, jak i surowiec dla innych firm produkcyjnych. Częściej też zysk wykazują firmy innowacyjne niż te, które w ciągu ostatnich trzech lat nie wprowadzały żadnych zmian.

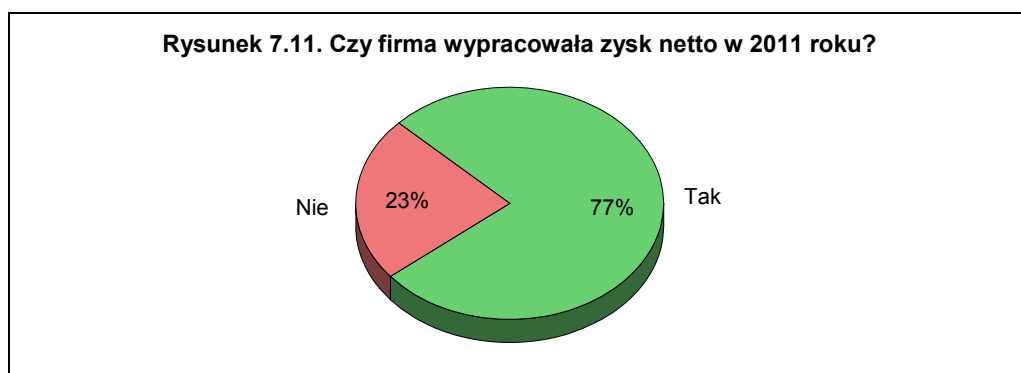


Tabela 7.4

Czy firma wypracowała zysk netto w 2011 roku?	Czy firma działa przede wszystkim jako:			
	dostawca surowca do innych firm produkcyjnych	wytwórca gotowych produktów na rynek (dla klienta)	zarówno jako dostawca surowca jak i jako wytwórca gotowych produktów	usługi dla rolnictwa
	w procentach			
Tak	75	73	93	0
Nie	25	27	7	100

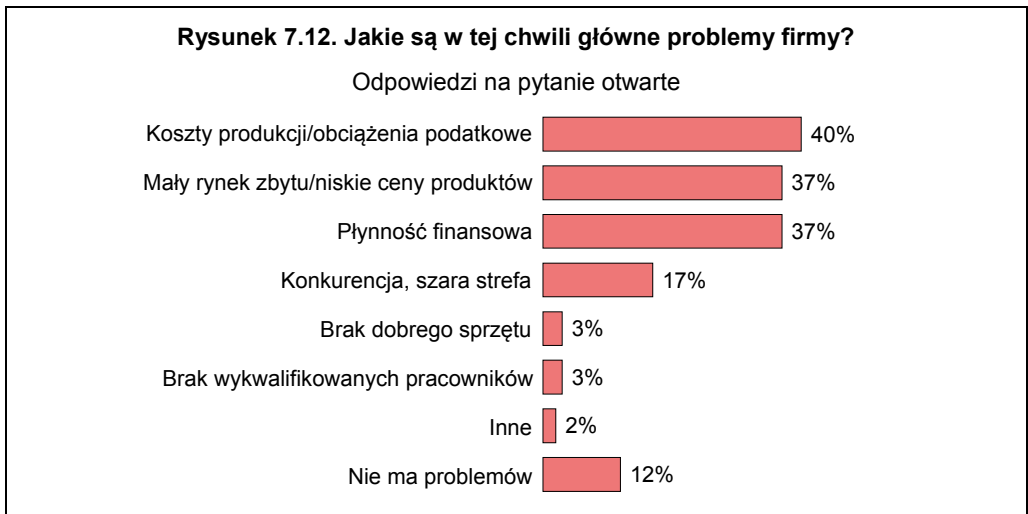
Wypracowanie lub niewypracowanie przez firmy w ostatnim roku zysku ma związek z wyrażanymi przez przedsiębiorców ocenami sytuacji ekonomicznej tych firm. O ile firmy, których kondycja ekonomiczna jest dobra, w przeważającej większości wykazały zysk netto za 2011 rok, o tyle wśród określających swoją kondycję jako złą była ich tylko niespełna jedna trzecia.

Tabela 7.5

Czy firma wypracowała zysk netto w 2011 roku?	Jak by Pan(i) określił(a) ogólną sytuację ekonomiczną swojej firmy?		
	Dobra	Przeciętna – ani dobra, ani zła	Zła
	w procentach		
Tak	92	84	30
Nie	8	16	70

7.3. Problemy firm

Z relacji przedsiębiorców wynika, iż główne problemy firm sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim wynikają z kosztów działalności. W trakcie wywiadów indywidualnych koszty produkcji i obciążeń podatkowych wymieniało w tym kontekście 40% badanych. Niemal równie często powoływano się na problemy związane ze zbytem towarów (mały rynek, niskie ceny) oraz płynność finansową (po 37%). Znaczącym (17%) źródłem problemów jest też konkurencja, w tym ta działająca w szarej strefie.



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wybrać kilka odpowiedzi

Przykładem problemów związanych z kosztami działalności mogą być następujące wypowiedzi respondentów dotyczące konkretnych problemów badanych przedsiębiorstw:

Akcyza na węgiel, koszty paliwa, brak uzyskania dofinansowania, budynek jest w dzierżawie (...)

...rosnące, a już wysokie opłaty, rosące koszty produkcji...

...brak stałych cen surowca, żywca...

Ciągły wzrost kosztów produkcji (...)

Wahania cen surowców.

*Drożęją surowce, benzyna, media, bardzo szybko cukier, a ceny wyrobów cukier-
niczych nie drożeją.*

Płatność składek ZUS, obciążenie kredytowe.

Wzrost kosztów utrzymania firmy.

Rosnące koszty prowadzenia działalności.

...drożące koszty produkcji...

Wysoka fiskalizacja...

Rosną koszty ropy.

Rosnące koszty produkcji i utrzymania zakładu.

Wysokie ceny skupu żywca wieprzowego.

Wysokie koszty pracy i surowców.

Wysokie koszty pracy, paliwa, oprysków, energii elektrycznej, węgla.

Wzrost kosztów utrzymania budynków (media).

Wysokie koszty utrzymania firmy.

Problematykę kosztów działalności przedsiębiorcy poruszali też w trakcie przeprowadzonych zogniskowanych wywiadów grupowych. Podobnie jak w trakcie wywiadów indywidualnych mówiono nie tylko o samym poziomie obciążeń, ale też o ich znaczącym wzroście, co w kontekście niemożności ekwiwalentnego rekompensowania ich podwyżką cen (z powodu spadku siły nabywczej konsumentów), wpływa na spadek rentowności firm.

Dobrze, że wszyscy mamy tutaj swoje zakłady, swoją ziemię (...) ale założmy gość ma pieniądze, budynek, no ten za duży, ten za mały, założmy wynajmuje halę około 200 metrów i teraz co miesiąc musi zanieść, i teraz to się mija z celem, to jest w ogóle, no mija się z celem i produkcji (...)

Bardzo drogi czynsz, bardzo drogie koszty eksploatacyjne...

Najdroższa jest mąka, ona tak szalenie... zmienia cenę w górę...

U nas surowce przede wszystkim wzrosły, cukier przecież bierzemy z Niemiec, ziarno sezamowe też, no a przede wszystkim cukier, u nas podstawa... No u nas wszystkie cukrownie polikwidowane przecież, a poza tym cukier z Niemiec jest tańszy.

Ceny poszły tak w górę, (...) olej poszedł w górę, cukier poszedł w górę, od 1 stycznia energia idzie w górę.

Perspektywy są... nieobiecujące, z tego względu, że jeżeli będą ceny szły tak w górę jak w tej chwili idą, gdzie bardzo zdrożały tłuszcze, cukier, mąka... światło... Gdzie opłacalność naprawdę spada. Ja... mówię szczerze, że ja, przy obecnych cenach na rynku i przy obecnym koszcie produkcji... widzę to w czarnych kolorach.

Co roku energia idzie w górę.

Nośniki energetyczne cały czas idą w górę.

Bardzo drogi jest surowiec. Jeszcze może 5 lat temu czy 10 lat temu surowiec stanowił maksymalnie 45%... kosztów. Na dzień dzisiejszy już jest 54% (...)

Wyższe, no w ogóle wszystkie koszty, nawet dowozu do sklepu.

Zwyżki kosztów narzędzi.

(...) ja widzę, nie ma się czym zachwycać, patrząc na obecne ceny w branży mojej, idą bardzo w górę, gdzie produktu nie mogą o tyle podnieść w górę, bo nikt go ode mnie nie kupi.

Spółeczeństwo biedniejsze i odczuwamy to.

W naszej branży, wystarczy minimalne, minimalna przypuścmy jakaś podwyżka, to już nawet pan premier nie jest zorientowany, mówi, że piekarze się zmówili co do cen.

Teraz zyskowość spada.

Jest globalizacja produkcji, ten kto ma schodzić z kosztów, kto więcej produkuje mniejszym nakładem kosztów, a największymi kosztami u nas w kraju w tej chwili są... czynnik ludzki, i nie ma co ukrywać, że tylko emerytów, czynnik ludzki jest najdroższy w tej chwili.

(...) opłacalność zmniejsza się... no i... jest bardzo ciężko w tej branży, nie będę ukrywać.

Jeżeli chodzi o markety to jest wyzysk dla przedsiębiorców. Płacąc za półkę, za ilość asortymentu, prawda, jeżeli jogurtów produkujemy w 11 smakach, to musimy płacić za 11 odrębnych artykułów, to nie jest jeden jogurt. Tylko to jest 11 artykułów.

Dużo sklepów chce zwroty, żeby producent zabierał, że się w ogóle nie kalkuluje przy 2 tys. drożdżówki, a jak mam na drugi dzień odebrać 300 sztuk, to mi się w ogóle to nie kalkuluje.

Ważnym aspektem kosztów w przetwórstwie rolno-spożywczym jest też zmienność cen surowców wykorzystywanych w produkcji, co uwarunkowane jest pogodą i innymi czynnikami niezależnymi od producentów.

Brak stabilizacji kosztów, a ceny produktów pozostają na tym samym poziomie.

Pogoda, dużo też ma, duże znaczenie, prawda. Teraz w tym roku mamy tanie warzywa, w tamtym roku straciliśmy bardzo dużo pieniędzy na kapuście, z trzydziestu groszy na przykład kilo kapusty... główka kapusty urosła mi do złoty pięćdziesięciu, a ja ceny nie mogłam podnieść. Miałam wielkie straty finansowe przez trzy miesiące. Na przykład teraz pomalu się odbijamy od tych strat (...)

Jest żywiec, jak ja mówię w swojej branży, żywiec my płacimy dwa osiemdziesiąt, a za chwilę trzeba dać cztery pięćdziesiąt.

W trakcie wywiadów indywidualnych przedsiębiorcy nieomal równie często co o kosztach działalności mówili o problemach związanych ze zbytem produktów, które

wynikają bądź to z małego rynku, bądź z niskich cen produktów, czego przykładem mogą być następujące wypowiedzi:

Małe zainteresowanie usługami.

Zbyt – ludzie nie mają pieniędzy.

Mały rynek zbytu, niska cena wyrobów.

Rolnikom nie oplaca się produkcja np. ziemniaków.

Zbyt niskie ceny w mieście Łodzi na pieczywo

Słaby rynek zbytu na nasze usługi – zawieszenie zbytu.

Nieustabilizowany rynek zbytu, popyt.

...niska sprzedawalność produktu, zubożenie społeczeństwa...

Import zboża, niestabilne ceny zboża. Spada ilość piekarni.

Żywo omawiano także w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych kwestię zmniejszenia popytu na produkty spożywcze i spadku siły nabywczej konsumentów, co spowodowało wzrost popytu przede wszystkim na produkty najtańsze, nawet gorszej jakości.

Coraz gorzej jest ze sprzedażą, wiadomo, ceny rosną w górę.

My działamy na terenie całej Polski. Nie ukrywam, że u nas, w naszym rejonie, jest bardzo ciężko z rynkiem zbytu. Jeżeli nas jeszcze trzyma tylko Pomorze, jeżeli Pomorze wysiądzie, to my chyba też.

Coraz mniejsze jest spożycie chleba teraz...

Na przykład w piekarnictwie, no nie wiem, wręcz jest tendencja zniżkowa, bo... spada zużycie czy pieczywa, czy... innego asortymentu.

Spożycie w ogóle pieczywa spadło i to spadło bardzo znacznie. Jeszcze w roku tam 2000, początek roku 2000 przypadało 60 kilo na osobę, tak w tej chwili jest 40 kilo. Jest to bardzo duży spadek.

Jestem na tym ładne parę lat, w tej branży spożywczej, czym większa bieda, takie są wahania, jak jest większa bieda, więcej pieczywa idzie. (...) jak ma mniej pieniędzy, mniej wędlin, musi w to miejsce zjeść więcej pieczywa.

Ja tam koneser, smakosz, mogę sobie na to pozwolić, ale emeryt, który koniec z końcem wiąże, wie pan ledwo, on nie patrzy na smak, on patrzy, żeby się najeść...

Wiadomo, że jeżeli chodzi na przykład Łódź, Łódź jest biednym miastem, trzeba przyznać, prawda, więc każdy ktokolwiek przychodzi to patrzy przede wszystkim na której półce który artykuł leży, prawda, który kosztuje.

Mniejszy zbyt, mniejszy popyt, ludzie nie mają pieniędzy.

Myślę, że ludzie nie będą mogli sobie pozwolić na niektóre rzeczy, rezygnują. A ja sprzedaję takie produkty, które nie są potrzebne do życia.

Każdy dziś szuka tańszego.

Nasz towar jest dosyć drogi, z tego względu, że nie dodajemy żadnych konserwantów, żadnych kropli wspomagających zapach czy smak nawet i często jest gęsto tak, że klient kupi tę tańszą z konserwantami.

Wielu jest takich klientów, którzy generalnie wolą wszystko kupić tańsze, nie patrząc na jakość tego wyrobu.

Niestety jest tak, że klienci coraz częściej wolą pozwolić sobie na tańszy produkt, kosztem jakości wolą kupić sobie coś tańszego. To na pewno też jest jakiś problem. Markety, do których wstawiamy swoje produkty, oprócz naszych oczywiście sprzedają produkty o wiele gorszej jakości i niestety klient na to się łapie.

Wymieniane w trakcie wywiadów indywidualnych problemy z płynnością finansową wynikają przede wszystkim z niemożności wyegzekwowania terminowych płatności od odbiorców towarów lub usług. Opisywano je w następujący sposób:

Brak niektórych wpłat od odbiorców mięsa.

Dostępność środków obrotowych.

Odzysk pieniędzy od dłużników.

Płynność finansowa – nie płacą za pobrany towar, bądź usługę.

Płynność finansowa firmy związana z odzyskaniem zapłaty za pobrany towar.

Płynność finansowa w relacji z odbiorcami.

(...) nie chcą płacić za towar. Nie płacą lub z opóźnieniem półrocznym płacą za dostawy produktów odbiorcy (...)

...słaba płynność finansowa, nierównomierność uzyskiwanych zysków...

Problemy finansowe wynikające z nieterminowych wpłat na konto naszej firmy.

Konkurencja w branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim ma różne oblicza. Z jednej strony jest to presja cenowa dużych sieciowych sklepów (tzw. marketów), które – szczególnie w przypadku podstawowych produktów spożywczych – starają się oferować towar w jak najniższych cenach. Z drugiej strony, działalność podmiotów nierejestrowanych lub korzystających z pracy nierejestrowanej (szara strefa), które z racji nieponoszenia wielu kosztów, a także niepodlegania kontroli jakości różnych inspekcji (kontrolowane są jedynie podmioty zarejestrowane), mogą również oferować towar po niższej cenie niż podmioty działające legalnie. W ocenie przedsiębiorców polityka cenowa dużych sklepów prowadzi do upadku tych małych, które stanowią główny rynek zbytu dla drobnych wytwórców. Konkurencją dla przedsiębiorców z województwa łódzkiego jest też import. Przykładem tego typu problemów mogą być następujące wypowiedzi formułowane przez przedsiębiorców w trakcie wywiadów indywidualnych:

Markety, bliskość Rynku Bałuckiego, w każdym sklepie sprzedają pieczywo, dostarczenie pieczywa ze wsi i sprzedaż z samochodu.

szara strefa

Powstanie przy marketach piekarni, które produkują pieczywo z półproduktów z zagranicy i są konkurencją dla odbiorców młyna.

Nadmiar produktów pochodzenia zagranicznego.

Zbyt dużo marketów, które niszczą drobne firmy...

...markety, likwidacja małych sklepów...

Cena importu nas dobija...

Problemy te poruszano także w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych. Ich ilustracją mogą być następujące fragmenty dyskusji:

My musimy wszystkich zatrudnić, bo inspekcja nam przyjedzie, a piekarnia, która jest tam zza Sulejowa w lesie, tam nikogo nie zatrudniają, albo dwie osoby, tam nikt nie pojedzie, bo nie wie gdzie.

Przyjeżdża i nie pytają się czy on jest zarejestrowany, czy on jest niezarejestrowany, skąd ma mąkę, jaką, aby przybył i na targu sprzedaje i w takich warunkach, gdzie to jest po prostu, już nie można tu mówić o jakichkolwiek warunkach sanitarnych, bo jak on sprzedaje w kurzu, w deszczu to pieczywo i tak samo wędliny sprzedają. To jest dla mnie niedopuszczalne, bo to jest niezdrowa konkurencja. On nie płaci podatków podejrzewam, że płaci jeszcze inne tam... na czarno zatrudnia, czy jeszcze inaczej, to jest niezdrowa konkurencja.

W ogóle, na Pomorzu bardzo dobrze schodzi towar i schodzą duże ilości. Natomiast tutaj u nas, na naszym rejonie, w centrali jest, nie wiem, czy jest producentów tyłu, czy po prostu, czy zrobiły dobrą robotę supermarkety. Raczej idziemy chyba w tym kierunku, że supermarkety zrobiły swoje.

Na pewno byłoby dużo dla nas, gdybyśmy się do tych marketów dostali i do sieciówek, ale sieciówki mają z kolei bardzo tani produkt, no i też różnej jakości.

To jest na tej zasadzie, w Tesco nasz twaróg można przykładowo kupić za 10 zł, a my go normalnie przykładowo sprzedajemy za 11, no to nie pójdzie tam 10 złotych, bo mi ktoś powie, no chwileczkę, to ja bezpośrednio od państwa kupuję za 11, a w sklepie mogę kupić za 10, to dziękuję, nie chce tego. I tak to wygląda.

Znam piekarnię niedaleko Piotrkowa, gdzie zatrudnia sto parę osób, nie będę mówił już konkretnie o kogo chodzi. W każdym razie współpracowała z marketami i niedługo jej nie będzie.

Odkąd weszły markety, to spadła sprzedaż. Tak. Mojego produktu spadła sprzedaż z początku, wszyscy polecieli, bo tam było taniej (...)

Mamy ostatni taki przykład właśnie z Pomorza, gdzie... Potencjalne hurtownie, które od nas odbierały nasze produkty po ostatniej dostawie mamy po prostu takie, że importer z Niemiec wstawia... Powiem pani na przykład wafli, po cztery osiemdziesiąt, gdzie u nas koszt produkcji jest siedem złotych za kilogram. Więc można sobie samemu odpowiedzieć, jaka perspektywa stoi przed zakładem (...) import, wstawiają, firma z Niemiec weszła na nasz rynek, wstawia w cenie 4,80 wyrób gotowy, gdzie u nas koszt produkcji jest po obecnych cenach, takich jak po podwyżce margaryny, tłuszczów, olejów, mąki, koszt wytworzenia jednego

kilograma jest w cenie 7 złotych. Więc jeżeli ja mam do każdego kilograma dołożyć złoty osiemdziesiąt czy złoty dwadzieścia, no to nie dołożę, bo nie mam z czego, a pracownikowi nie obetnę godzin, ani nie zejdemu ze stawki, bo nikt u mnie nie będzie pracował. Więc koło błędne się zamyka...

Jak ja tam zaczęłam pracę, to było tak, że jak tak zwaną rozpiskę się pisało, to było 10 sklepów i szło 10 razy tyle pieczywa, bo każdy sklep miał jedno pieczywo z jednej piekarni. A teraz wchodzi się do sklepu i jest 5 piekarni, i tak jak kiedyś się dawało 50 bochenków chleba, teraz się wiezie 5... I tak to wygląda, no ale mimo wszystko jest coraz więcej (...).

Przetwarzamy mleko, produkcja twarogów, typowej krajanki jeszcze, co jest wypychana przez inne twarogopodobne produkty to bym nazwała (...).

W każdej dziedzinie jest nadprodukcja.

Co najbardziej nam dokucza to konkurencja, która właśnie wali chemię, bo oni na Pomorze zawiozą i wytrzyma dwa tygodnie, a ja nie jestem w stanie zawieść na Pomorze surówki.

Tego mleka jest w Polsce na dzień dzisiejszy dużo. Jesteśmy też zalewani przez Zachód artykułami mleczarskimi, które są do nas przywożone, pomimo że my własną bazę surowcową mamy dostateczną.

Zaczęły do nas wpływać te sieci sklepowe różne, markety, także... Na przykład dwadzieścia lat temu, jak u nas tych sklepów było trzydzieści, a teraz jest dwieście trzydzieści. I wędlinę mają, w moim przypadku z całej Polski (...)

Kiedyś było czterech czy pięciu dostawców na teren Łowicza, a teraz... Nawet mówiąc o chlebie, wozi z Włocławka czy skądś chleb. No ja nie wiem, jak jemu się to kalkuluje przywozić z Kutna czy tam jeszcze skądś dalej chleb, no nie wiem.

...jest ciężko, tym mniejszym piekarzom z takimi wygrać molochemi. Na pewno, bo tam koszty pracy jednostkowe, na człowieka są bez porównania inne (...)

My mieszkamy na terenie, kurczę Piotrkowa, a założmy ktoś ma piekarnię w Kabącinie i on już płaci o połowę podatku od metrażu mnie...

Brak wykwalifikowanych pracowników stanowi problem dla 3% badanych przedsiębiorstw (w wywiadach indywidualnych mówiono przede wszystkim o braku pracowników w zawodzie piekarza i wykwalifikowanej kadry w zawodzie piekarz-cukiernik). Jak wynika z dyskusji podczas zogniskowanych wywiadów grupowych, zjawiskiem niepokojącym przedsiębiorców z branży spożywczej w województwie łódzkim jest luka pokoleniowa na rynku pracy w zawodach potrzebnych w ich firmach. Wśród fachowców obecnie zatrudnionych w branży dostrzegalny jest mały udział osób poniżej 40 roku życia. Może to spowodować, że w niedalekiej przyszłości deficyt wykwalifikowanych pracowników będzie bardzo odczuwalny. Zjawisko to wynika ze zmniejszenia się liczby uczniów i absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych i dotyka – zdaniem badanych przedsiębiorców – wszystkich branż. Inna przyczyna to obniżanie się prestiżu zawodów wymagających pracy fizycznej oraz – odnotowywany w ostatnim dwudziestolecu – wzrost aspiracji edukacyjnych młodzieży, wspierany dodatkowo przez rodziców. Ilustracją może być fragment

dyskusji przedsiębiorców sektora rolno-spożywczego, która odbyła się w Piotrkowie Trybunalskim:

Jest jakiś zanik szacunku do ludzi pracujących. Chcemy być dyrektorami, kierownikami i pracować w biurach, a ktoś musi pracować... I tak, jak podkreśliłam, szacunek dla ludzi pracy, czyli dla tego, co wyrabia coś tam tą łopatką. A jak my posyłamy, wszyscy chcemy dzieci też mieć dobrze wykształcone powiedzmy, że dobrze, ale żeby szły tylko do biura, no to od tego się też zaczyna...

Jak tak będziemy szli cały czas, to chlebka nie będziemy jedli w ogóle.

Nie chcą pracować fizycznie, młodzież nie chce pracować fizycznie (...)

Niektóre przedsiębiorstwa już odczuwają problemy braku wykwalifikowanych pracowników, co – ich zdaniem – z jednej strony jest efektem zmniejszania się liczby absolwentów szkół zawodowych, a z drugiej emigracją wykwalifikowanych pracowników do krajów „starej” Unii. Ilustracją tych trudności mogą być następujące fragmenty dyskusji grupowych:

(...) zatrudniamy też uczniów, chociaż w tej chwili, jeśli chodzi o uczniów, to jest bardzo cienko, jak chyba wszędzie, bo cóż, jeden uczeń to jest to naprawdę można powiedzieć śmieszna ilość, ale niestety z tych branż gdzie się zatrudniało bardzo dużo uczniów w tej chwili jest tak, że nie ma w ogóle zainteresowania zawodem.

(...) to już nawet w zawodach takich innych, gdzie było bardzo dużo uczniów, w tej chwili, nie ma naboru uczniów. W zawodach takich jak mechanik, jak fryzjer, gdzie było bardzo dużo chętnych, tak w tej chwili są pojedyncze osoby.

(...) szukają pracowników, takich bym powiedziała, no fachowców już. I specjalistów... Piekarze w zawodzie. No i sprawdzają, no i przychodzą, tak jak pani mówiła, słabi. Słabi, jakoś tak się kręcą...

Jeśli chodzi o trudności z pracownikami, myślę, że z pracownikami dzisiaj każdy ma trudności. Wydaje się, że jest to bezrobocie. Zresztą wydaje się, czytamy, wiemy, że jest to bezrobocie, a o porządnego pracownika jest bardzo trudno, nie mówiąc już o wyszkoleniu takich, w specyficznej branży jak nasza, pracowników. Życzyłbym sobie tego, żeby tu u nas gdzieś w pobliżu była jakaś uczelnia, taka, która by w tej branży mogła kształcić ludzi. Bardzo to byłoby pomocne dla nas, bo my na przykład bardzo cierpimy na brak takich, jak chcemy zatrudnić pracowników, jak młynarz. Młynarz w młynie, to się wydaje, że to jest takie, że ktoś tam kiedyś w młynie, Ale u nas młynarz musi naprawdę mieć odpowiednią wiedzę. Mówię tutaj o wiedzy takiej teoretycznej fachowej, bo jeśli chodzi o praktyczną, to trzeba lat pracy żeby się na tego młynarza przyuczyć, ale podstawowa wiedza teoretyczna jest potrzebna. Jaka? Głównie to jest technologia żywności.

W zakładzie, pomimo że jest nas tyle osób, jesteśmy dwie po szkole typowo... trzy, no jedna koleżanka to już jest na emeryturze i tak jeszcze tam pomaga, tak, że to o czymś świadczy. No szkół mleczarskich, typowo w Polsce nie ma.

U mnie jest problemem brak wykwalifikowanego pracownika. Ciężko jest zdobyć w moim przypadku cukiernika, jest to naprawdę ciężkie. Nie wiem, czy na terenie

powiatu łowickiego jest jakaś szkoła ponadgimnazjalna, która uczy do tego zawodu.

Jak jest dobrze wykwalifikowany Polak, za granicę dostanie bardzo dobre pieniądze.

Ci co zostali, nawet nie wiedzą, w którym kierunku Niemcy są (...)

Unia zrobiła co zrobiła, ludzie odchodzą...

...wyjeżdżają, płace... No nie da się ukryć, u nas można dać tyle ile można, no a tam jest inaczej (...)

Dużo osób wyjechało za granicę (...) i ci ludzie nie pracują już w tej branży u nas w Polsce.

Mój wnuczek też skończył to się nazywa technikum gastronomiczne, zdobył zawód kucharza i jak dzwoni o pracę, to proponują mu 4 złote, to taki młody człowiek, jeżeli ma pracować 12 godzin i zarobić 4 złote za godzinę, to on mówi babcia, wiesz co, to ja zmykam do matki do Niemiec i będę przynajmniej zarabiał, no i tak tracimy właśnie fachowców.

Wykształciłem ponad pięćdziesiąt osób, ale powyjeżdżali za granicę...

Nie oszukujmy się, absolwenci takich szkół z reguły albo wyjadą do Anglii (...)

Ja na przykład potrzebuję fachowca, a z fachowcami jest bardzo trudno. Cały czas potrzebuję (...)

Poszukujemy cukiernika, który zna się na rzeczy, a nie pierwszą lepszą osobę. Też z reguły zgłaszają się osoby bez doświadczenia (...)

Jeżeli się zadziała taka sytuacja, że ktoś odszedł, to faktycznie potwierdzam, że były bardzo duże problemy zanim znaleźliśmy kolejną osobę wykształconą w zawodzie cukiernika, z jakimś tam doświadczeniem. No i po prostu faktycznie, jak byśmy chcieli znaleźć taką osobę odpowiadającą nam, to byłby to wielki problem. My cały czas bazujemy na tych osobach, które się wykształciły w naszym zakładzie.

Problemem bywa też zbyt duża rotacja pracowników spowodowana często – zdaniem pracodawców – niskim morale pracowników.

Dzisiaj... no, jest duża płynność wśród pracowników. Także tutaj jest młode pokolenie, które nie przywiązuje wagi do pracy. Oni się upłynniają, człowiek nie przywiązuje, no. Przynajmniej ja chcąc zatrudnić młodych, to jest przesiew, nie wiem, nie chcę skłamać, ale jak dziesiąta osoba, która zostanie w firmie i z którą człowiek się zwiąże... Widzi, że tej osobie zależy na pracy, to, no nie chcę przesadzić, ale jeśli to będzie dziesiąta osoba, no w tej chwili jest już tak jakby trochę mniej, ale jest, no, płynność kadrowa jest duża. Nie powiem, że całą pracę robią ci, którzy są ze mną od początku, ale jest też (...)

Nie ukrywam, że rotacja w naszym zakładzie jest dość duża, z tego względu, że sama nazwa, jak i produkcja wyrobów skłania ku temu, że sporo osób samoistnie musi odejść, z tego względu, że spożywa wyroby firmy, alkohol.

Ci młodzi przychodzą na przetrzymanie zimowe, bo sezon przychodzi to albo zagranica, albo budowlanka, albo te inne historie i nie wiążą nadziei z zakładem. Oni by chcieli zarobić nie wiadomo co, ale to nie utrzyma się, ponieważ dla nich po pierwsze te tysiąc dwieście czy trzysta złotych to jest wszystko. On pójdzie i sobie jakieś buty kupi, na własne wydatki ma i koniec.

Też mamy rotację cały czas jeżeli przyjmujemy młodych ludzi to patrzymy po miesiącu, dwóch czy sami odejdą, czy się nadają do pracy. Czasami dajemy jeszcze więcej szans, ale jesteśmy na tym stratni, bo musimy uczyć i oczywiście pensję dać, czyli w sumie są straty finansowe.

Jeśli chodzi o piekarnie i cukiernie to przychodzi listopad przychodzi zimno wszyscy do piekarni, przychodzi luty, marzec wszyscy odchodzą, bo jadą tam na czarno do ocieplania, do lasu idą pracować i tu właściwie nie ma kto pracować, a na zimę każdy mądry idzie do piekarni.

W trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych wśród problemów, z którymi borykają się firmy wymieniano także wzrost wymagań odbiorców co do jakości produktów.

Wymagania są co raz większe. Nie wiadomo już, co klient chce, o co mu chodzi, bo przykładowo, pół milimetra czy milimetr jest różnicy w produkcie żywnościowym, tak jak w ogórku, to już nie pasuje, bo źle wygląda na stole. I jest zbijanie ceny.

Są bardzo wysokie wymagania jakościowe i surowiec naturalny, wahania na surowcu, zbiory... niepewne, także jakość przede wszystkim surowca tutaj ma wpływ później na produkcję i na produkt gotowy (...)

Niemcy przysyłają na przykład miód... który musimy dodawać do sezamek, ponieważ oni chcą tylko na tym miodzie swoim... No i swoje opakowania, które no... musimy zastosować się do tego (...)

Wydaje się, że platek kukurydziany jest platkem kukurydzianym, a klienci mają takie wymagania co do jakości, wyglądu, smaku, składu, że już nie wspomnę o składach, które sami przysyłają, które chcą mieć, co do opakowania i tak dalej.

Przedstawiciele firm oferujących wyroby wysokiej jakości, oparte na tradycyjnych technologiach, często mówili o braku świadomości klientów, którzy nie doceniają wartości zdrowotnych produktów i wybierają tańsze, ale o mniejszych walorach odżywczych czy zdrowotnych.

(...) z tą żywnością jak nie ma tej świadomości co jest zdrowe...

Jest za mała świadomość ludzi, że towar musi być krótko dobry (...)

Jeżeli się nie zmieni mentalność ludzi, na pewno będzie ciężko.

Dopóki ludzie nie zrozumieją, że to mleko, które ma trwałość 5 dni jest lepsze niż UHT, które ma rok czasu, to nie zmienimy tego. Także mówię, trzeba naprawdę zmienić mentalność ludzi i żeby najprostsze tłumaczenie, coś co ma krótki termin, to jest zdrowe, coś co ma bardzo długi termin, to musi być sztuczne.

7.4. Kondycja firm a przyjmowanie uczniów na praktyczną naukę zawodu i zatrudnianie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

Analizy wyników badania pokazują, że kondycja ekonomiczna firm ma wpływ zarówno na zatrudnianie absolwentów kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, jak i na przyjmowanie uczniów tego typu szkół na praktyczną naukę zawodu.

Zdecydowana większość firm będących w dobrej lub przeciętnej sytuacji ekonomicznej w przeszłości przyjmowała do pracy absolwentów kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Podobnie w przypadku firm, które wypracowały w 2011 roku zysk netto. Warto też podkreślić, iż w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie absolwenci tego typ szkół znaleźli zatrudnienie nieomal w jednej trzeciej działających w branży firm będących w dobrej kondycji.

Tabela 7.6

Kiedy ostatni raz Pana(i) firma zatrudniała absolwentów kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?	Jak by Pan(i) określił(a) ogólną sytuację ekonomiczną swojej firmy?		
	Dobra	Przeciętna – ani dobra, ani zła	Zła
	w procentach		
W ciągu ostatnich 12 miesięcy	31	24	20
W ciągu ostatnich 2-3 lat	8	14	0
Wcześniej niż 3 lata temu	31	24	10
Nigdy	31	38	70

Tabela 7.7

Kiedy ostatni raz Pana(i) firma zatrudniała absolwentów kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?	Czy firma wypracowała zysk netto w 2011 roku?	
	Tak	Nie
	w procentach	
W ciągu ostatnich 12 miesięcy	26	21
W ciągu ostatnich 2-3 lat	11	7
Wcześniej niż 3 lata temu	28	7
Nigdy	35	64

Przyjmowanie uczniów kierunków rolno-spożywczych na praktyczną naukę zawodu jest mniej rozpowszechnione w działających w województwie łódzkim firmach tej branży niż zatrudnianie absolwentów. Także w tym przypadku rolę odgrywa kondycja firmy. Znacznie rzadziej praktyczną naukę zawodu oferują uczniom szkół ponadgimnazjalnych firmy będące w złej kondycji oraz te, którym nie udało się w 2011 roku wypracować zysku netto, niż podmioty zyskowe, będące w co najmniej przeciętnej kondycji ekonomicznej.

Tabela 7.8

Kiedy po raz ostatni Pana(i) firma przyjmowała na praktyczną naukę zawodu (praktyki zawodowe lub zajęcia praktyczne) uczniów kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?	Jak by Pan(i) określił(a) ogólną sytuację ekonomiczną swojej firmy?		
	Dobra	Przeciętna – ani dobra, ani zła	Zła
	w procentach		
W ciągu ostatnich 12 miesięcy	15	27	10
W ciągu ostatnich 2–3 lat	15	8	0
Wcześniej niż 3 lata temu	15	11	20
Nigdy	54	54	70

Tabela 7.9

Kiedy po raz ostatni Pana(i) firma przyjmowała na praktyczną naukę zawodu (praktyki zawodowe lub zajęcia praktyczne) uczniów kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?	Czy firma wypracowała zysk netto w 2011 roku?	
	Tak	Nie
	w procentach	
W ciągu ostatnich 12 miesięcy	24	14
W ciągu ostatnich 2–3 lat	11	0
Wcześniej niż 3 lata temu	13	14
Nigdy	52	71

7.5. Funkcjonowanie i rozwój przedsiębiorstw przetwórstwa rolno-spożywczego a kategoria gender

Badania nie ujawniły znaczących różnic w funkcjonowaniu i perspektywach rozwoju firm sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim w zależności od płci właścicieli czy osób zarządzających. Dyskusje przedsiębiorców w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych ujawniły jednak istnienie stereotypów dotyczących możliwości zatrudniania kobiet w różnych przedsiębiorstwach. Niektórzy pracodawcy preferują zatrudnianie mężczyzn nie tylko ze względu na charakter pracy (praca nocna, wymagająca siły fizycznej), ale także stereotypy związane z wpływem cyklu miesięczkowego kobiet na jakość wytwarzanych produktów spożywczych. Pojawiły się też opinie, iż kobiety są bardziej konfliktowe od mężczyzn.

W piekarni jest troszeczkę bardziej mężczyźni jednak...

To znaczy nie tylko, ale w większości jednak tutaj w piekarnictwie... czyli płęć w zależności od branży, tak można powiedzieć?

Tak, ale w przeważającej większości mężczyźni...

Nie ukrywam, że jednak mężczyźni... zostawali na dłużej. Bo kobieta to zawsze ma dużo do zrobienia, czy to jest dziewczyna młoda, czy to jest dojrzała kobieta (...)

Kiedys cieszyłem się, bo była taka... taki kierunek technologii żywności w Wolborzu, w szkole. Szkoda tylko, że były same dziewczyny, nawet przychodziły do nas na praktyki, ale co tam dziewczyna, może tylko do laboratorium, nic więcej.

A jakby był chłopak, na pewno bym z niego zrobił dużo szybciej porządniejszego młynarza, niż z takiego człowieka po... nie wiem średnim wykształceniu. (...) Dziewczyny przyszły do nas do laboratorium tam na kilka dni, to one nawet w laboratorium nie mogły opanować pewnych rzeczy.

Specyfika tego zakładu jest taka, że w większości pracują mężczyźni, laborantki pracują dziewczyny. Wolałbym po takiej technologii żywności jak taki kierunek był w Wolborzu, tam były same dziewczyny ja wolałbym, żeby tam byli też chłopcy też bym ich zatrudnił na stanowisku młynarza.

...u nas mężczyźni a w biurze wiadomo, kobiety...

Jeśli chodzi o samo piekarstwo to mężczyźni, bo niestety i noce, ale noce to jest kwestia przyzwyczajenia, ale dźwignąć worek to niestety trzeba tej siły trochę użyć.

(...) jest nawet taka anegdota, że jeśli kobieta w piekarni ma miesięczkę, to nie wychodzi pieczywo.

...to samo było, jak się kapustę kisilo.

Powszechnie przekonanie, iż praca na stanowisku piekarza jest odpowiednia wyłącznie dla mężczyzn, próbowała przełamać uczestnicząca w dyskusji właścicielka piekarni, jednak jej przykłady zbijane były argumentami dotyczącymi przepisów BHP w odniesieniu do pracy kobiet.

(...) jeszcze w piekarni na Sulejowskiej, gdzie CPN, tam na jednej zmianie były same dziewczyny, świetnie sobie radziły (...) one musiały we dwie dźwignąć worek czy tam inny, ale na pewno dla kobiety ciężko jest.

(...) ale kobieta na kilogramów ile mogła wziąć, a w tej chwili kobieta może wziąć 15 kg, a przedtem nie było patrzenia (...)

Kobiety na ogół postrzegane są jako osoby posiadające większe predyspozycje do prac wymagających cierpliwości i precyzji niż do prac wymagających wytrzymałości i siły fizycznej. Stąd np. chętniej zatrudniane są w cukierniach niż piekarniach.

...kobiety takie bardziej precyzyjne.

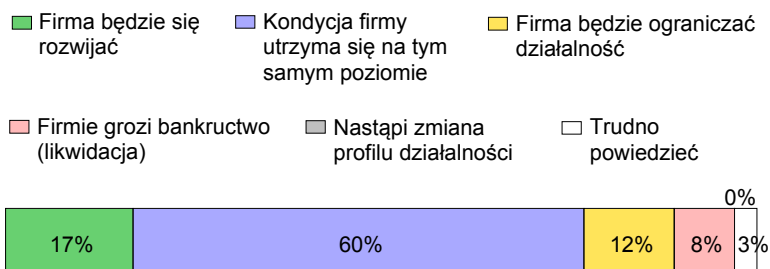
U nas na produkcji są same kobiety, mamy tylko dwóch panów, którzy się całkowicie czymś innym zajmują, jakimś sklejeniem [mężczyźni] nie nadają się, to znaczy mój mąż robi surówki, dobrze doprawia, ogólnie mężczyźni bardzo dobrze doprawiają surówki, mają smak, ale nudzą się przy tej pracy, kobiety są szybsze w pracy.

7.6. Perspektywy rozwoju firm i ich determinanty

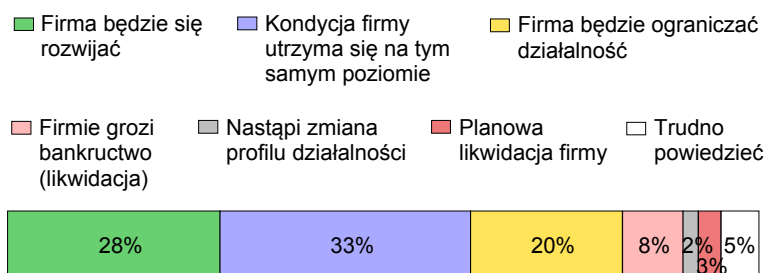
Opinie przedsiębiorców dotyczące perspektyw rozwoju ich firm wskazują, iż w przypadku większości z nich w ciągu najbliższych 12 miesięcy przewidywana jest bądź to stabilizacja kondycji (60%), bądź ich rozwój (17%). W perspektywie roku co piąta z badanych firm może jednak ograniczyć swą działalność (12% ogółu) lub wręcz

zostać zlikwidowana (8%), bowiem firmy te – według respondentów – są obecnie w złej sytuacji ekonomicznej.

Rysunek 7.13. Jak by Pan(i) określił(a) możliwości rozwojowe firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?



Rysunek 7.14. Jak by Pan(i) określił(a) możliwości rozwojowe firmy w nadchodzących 5 latach?



Co ciekawe, więcej firm spodziewa się rozwoju w ciągu nadchodzących pięciu lat (28%) niż w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Widać więc, że przedsiębiorcy nie spodziewają się szybkiego końca – odczuwanego już w trakcie realizacji badań – spowolnienia gospodarczego. Jednocześnie nieco więcej przedsiębiorców prognozuje ograniczenie działalności (20%) oraz likwidację firmy (11%) w najbliższej pięcioletce niż w nadchodzącym roku. Należy jednak podkreślić, iż liczba prognozowanych upadłości jest identyczna w obu przedziałach czasowych, natomiast w przypadku 3% firm planowana jest likwidacja niezwiązana z bankructwem, a wynikająca np. z planowanego przejścia właściciela na emeryturę. Warto też zauważyć, iż w pięcioletniej perspektywie w odpowiedziach badanych pojawiła się możliwość zmiany profilu działalności firmy.

Analizy pokazują, że żadna z firm będących obecnie w dobrej kondycji nie przewiduje możliwości pogorszenia sytuacji lub likwidacji w ciągu najbliższych pięciu lat. Co więcej, większość z nich prognozuje rozwój.

Rysunek 7.15. A czy Pana(i) firma w ciągu najbliższych 3 lat planuje:

rozszerzenie rynku zbytu swoich produktów



wprowadzenie na rynek nowego lub ulepszanego, kluczowego z punktu widzenia przyszłej działalności przedsiębiorstwa produktu lub usługi



zastosowanie nowych lub ulepszonych maszyn/urządzeń/narzędzi, kluczowych z punktu widzenia działalności przedsiębiorstwa (z wyłączeniem standardowych komputerów osobistych)



zastosowanie nowych lub ulepszonych procesów technologicznych, kluczowych dla działalności przedsiębiorstwa



wdrożenie nowych, kluczowych dla efektów działalności przedsiębiorstwa, metod rozwoju osobistego pracowników (planowanie kariery zawodowej, system podnoszenia kwalifikacji zawodowych, etc.)



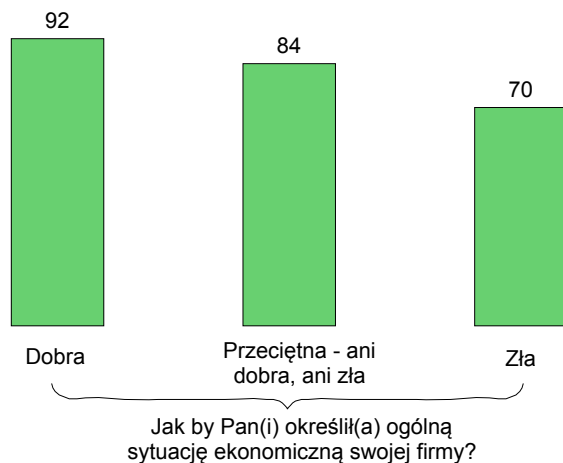
zastosowanie w przedsiębiorstwie nowego lub ulepszanego, kluczowego dla jego działalności oprogramowania (tylko kluczowe oprogramowanie użytkowe)



■ Tak ■ Nie

Przedsiębiorcom w trakcie wywiadów indywidualnych zadano też pytanie o konkretne plany zmian w nadchodzących trzech latach. Wprowadzenie pozytywnych zmian w swej działalności planuje ponad cztery piąte (83%) badanych firm. W przeważającej większości (94% z tej grupy) są to firmy, które dokonywały już jakichś zmian w ostatnich trzech latach. Analizy pokazują, że choć planowaniu zmian sprzyja dobra kondycja ekonomiczna firmy, to również zdecydowana większość firm, których obecna kondycja jest zła, planuje w najbliższej przyszłości jakieś zmiany.

Rysunek 7.16. Odsetek firm planujących w ciągu najbliższych trzech lat wprowadzenie co najmniej jednej wymienionej w pytaniu innowacji w działalności w zależności od obecnej kondycji ekonomicznej



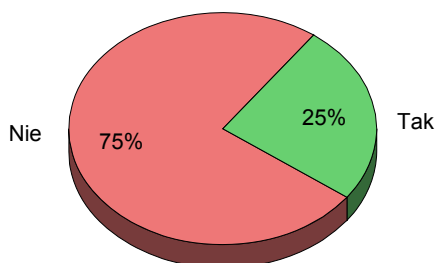
Zdecydowana większość badanych firm (70%) zamierza w ciągu najbliższych trzech lat rozszerzyć rynek zbytu swoich produktów. Jest to zrozumiałe w kontekście wyrażanego przez badanych przekonania o lepszych perspektywach rozwoju branży rolno-spożywczej w całym kraju niż w województwie łódzkim. Przeważająca większość firm planujących rozszerzenie rynku zbytu swoich produktów to firmy innowacyjne, które w ostatnich latach dokonywały jakichś zmian w swej działalności: 79% z nich w ciągu ostatnich trzech lat już rozszerzyło rynek zbytu, 76% zastosowało nowe lub ulepszone maszyny/urządzenia/narzędzia, kluczowe z punktu widzenia działalności przedsiębiorstwa, 69% wprowadziło na rynek nowy lub ulepszony, kluczowy z punktu widzenia przyszłej działalności przedsiębiorstwa produkt lub usługę, a 62% zastosowało nowe lub ulepszone procesy technologiczne.

Większość firm (60%) planuje w nadchodzących trzech latach wprowadzić na rynek nowy lub ulepszony produkt lub usługę. W przypadku ponad trzech czwartych z tych firm (78%) nowe lub ulepszone produkty były też wprowadzane w ostatnich trzech latach poprzedzających badanie, co świadczy o tym, iż mamy w tych przypadkach do czynienia z firmami stale udoskonalającymi swoje produkty. Tyle samo (78%) firm zamierzających wprowadzić w nadchodzących trzech latach nowy lub ulepszony produkt w omawianym okresie zastosowała nowe lub ulepszone maszyny/urządzenia/narzędzia, a trzy czwarte z nich (75%) rozszerzyło rynek zbytu.

O dynamice rozwoju branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim pozytywnie świadczą też plany (58% badanych przedsiębiorstw) zastosowania w nadchodzących trzech latach nowych lub ulepszonych maszyn/urządzeń/narzędzi oraz zastosowania przez połowę badanych nowych lub ulepszonych procesów technologicznych.

Innym wskaźnikiem dynamiki branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim są realizowane lub planowane na lata 2012–2013 inwestycje. Spośród badanych firm jedna czwarta już je realizuje lub ma w planach na najbliższe lata.

Rysunek 7.17. Czy Pana(i) firma realizuje/planuje jakieś inwestycje w latach 2012–2013?



Plany inwestycyjne badanych przedsiębiorstw są związane z ich sytuacją ekonomiczną. O ile wśród firm będących w dobrej kondycji niemal dwie piąte (38%) obecnie realizuje lub planuje na lata 2012–2013 jakieś inwestycje, o tyle wśród przedsiębiorstw, których sytuację materialną zarządzający oceniają jako przeciętną, jest ich tylko 27%. Żadnych inwestycji nie realizują, ani nie planują rozpocząć w tym okresie firmy będące w złej kondycji.

Tabela 7.10

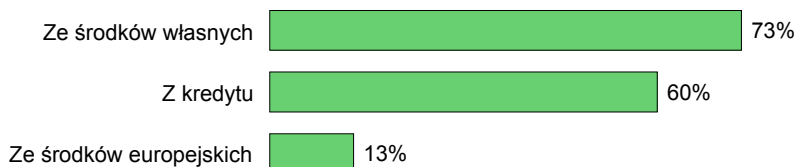
Czy Pana(i) firma realizuje/planuje jakieś inwestycje w latach 2012–2013?	Jak by Pan(i) określił(a) ogólną sytuację ekonomiczną swojej firmy?		
	Dobra	Przeciętna – ani dobra, ani zła	Zła
	w procentach		
Tak	38	27	0
Nie	62	73	100

Realizowane lub planowane przez branżę inwestycje niemal równie często dotyczą budowy lub rozbudowy potrzebnych do działalności firmy pomieszczeń, jak i inwestycji w nowe maszyny i urządzenia. W przypadku inwestycji budowlanych mówiono m.in. o budowie garażu na sprzęt rolniczy, magazynu przedubojowego, chłodni, pomieszczeń magazynowych, o rozbudowie młyna, magazynów zbożowych – silosów, o budowie wiat magazynowych lub ogólnie o rozbudowie zakładu. Inwestycje w maszyny i urządzenia to zarówno zakup konkretnych maszyn, takich jak maszyny rolnicze czy samochód dostawczy chłodnia, jak i zakup nowej lub udoskonalenie posiadanej linii technologicznej, jak na przykład nowa linia do pakowania mąki. Wśród inwestycji wymieniono również remont pieca węglowego. W jednym przypadku realizowane lub planowane inwestycje polegają na dosadzaniu sadu porzeczkowego.

Źródłem finansowania realizowanych lub planowanych na lata 2012–2013 inwestycji w branży są przede wszystkim środki własne przedsiębiorstw (73%) i kredyty (60%). Jedyne w co ósmym przypadku inwestycje są lub będą finansowane ze środków europejskich. Warto też dodać, że w 60% przypadków inwestycje te finansowane są wyłącznie z jednego źródła (dwie trzecie z tych firm korzysta wyłącznie ze środków własnych, a jedna trzecia wyłącznie z kredytów). Wszystkie inwestujące firmy, które korzystają z dwóch źródeł finansowania zaciągnęły na nie kredyty. Ponadto cztery piąte z nich korzysta również ze środków własnych, a jedna piąta ze środków europejskich. Tylko w jednym przypadku firma finansuje swoje inwestycje jednocześnie ze środków własnych, kredytów i środków europejskich.

**Rysunek 7.18. Z jakich środków są/będą finansowane te inwestycje?
Proszę wskazać wszystkie odpowiedzi pasujące do Pana(i) firmy**

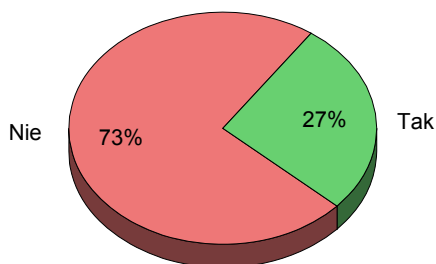
Odpowiedzi firm realizujących/planujących inwestycje w latach 2012–2013
(N=15)



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ ankietowani mogli wskazać kilka odpowiedzi

Oprócz realizowanych lub planowanych na lata 2012–2013 inwestycji ze środków europejskich, ponad jedna czwarta (27%) badanych firm planuje złożenie w tym okresie wniosku o dofinansowanie jakiegoś innego projektu ze środków europejskich.

**Rysunek 7.19. Czy Pana(i) firma planuje w latach 2012–2013 złożenie wniosku
o dofinansowanie jakiegoś projektu ze środków europejskich?**



Częściej takie plany mają firmy już realizujące lub planujące na lata 2012–2013 jakieś inwestycje, co potwierdza wcześniejszy wniosek, że część przedsiębiorstw z branży rolno-spożywczej jest nastawiona na nieustanny rozwój. Plany dotyczące

ubiegania się o środki z UE przez część firm nie zamierzających realizować do końca 2013 żadnych inwestycji również wskazują na potencjał rozwojowy branży.

Tabela 7.11

Czy Pana(i) firma planuje w latach 2012–2013 złożenie wniosku o dofinansowanie jakiegoś projektu ze środków europejskich?	Czy Pana(i) firma realizuje/planuje jakieś inwestycje w latach 2012–2013?	
	Tak	Nie
	w procentach	
Tak	47	20
Nie	53	80

W wywiadach indywidualnych respondentom zadano pytanie, od czego – ich zdaniem – przede wszystkim będzie zależał rozwój reprezentowanych przez nich firm w ciągu najbliższych trzech lat. Nieomal wszyscy mówili zarówno o szansach, jak i o zagrożeniach stojących przed ich firmami.

Rysunek 7.20. Od czego przede wszystkim będzie zależał rozwój firmy w ciągu najbliższych trzech lat? Jakie są szanse dla firmy?

Odpowiedzi na pytanie otwarte



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wymienić kilka czynników

Szans dla rozwoju swoich firm przedsiębiorcy upatrują przede wszystkim w rynku zbytu, popycie czy też wielkości sprzedaży (42%). Często mówili też o czyn-

nikach zewnętrznych mających wpływ na wielkość ich rynku. Jako przykład niech posłużą następujące wypowiedzi:

Jeżeli ludzie będą mieli pracę i będą mieli pieniądze, a więc będą kupować.

Koncentracja produkcji rolnej, większy popyt na usługi.

Mniejsza konkurencja, większy popyt na towar.

Powiększony rynek zbytu, zmniejszenie produktów państw unijnych

Skoncentrowanie sprzedaży na rynku lokalnym, wzrost spożycia pieczywa, rozszerzenie asortymentu.

Trzeba poszerzyć zbyt poza region łódzki.

Większy popyt na nasze produkty, ujednoczenie podatków z większymi marketami i zlikwidowanie szarej strefy.

Wzrost popytu, polepszenie kondycji finansowej kontrahentów...

...poszerzenie rynku zbytu z weryfikacją obecnego rynku.

Zwiększenie popytu i zwierząt rzeźnych. Zlikwidowanie części ubojni w tej samej miejscowości.

Zwiększenie rynków zbytu, rozszerzenie asortymentu.

Podobne kwestie poruszane były także przez przedsiębiorców w trakcie dyskusji toczonych podczas zogniskowanych wywiadów grupowych:

Dystrybucję mamy na cały kraj, w związku z tym zatrudniamy bardzo dużo przedstawicieli na cały kraj, oprócz tego rozszerzamy o bazę eksportową, czyli wszelkiego rodzaju (...) zatrudniliśmy teraz dwie osoby do działu eksportu, które zajmują się właśnie sprzedażą, promocją naszych wyrobów za granicę.

Produkujemy przede wszystkim na zagranicę, a jak nam się udaje, to też na kraj (...). W tej chwili mamy bardzo dużo zamówień. Pracujemy przeważnie na 3 zmiany, żeby wyrobić wszystko. No w tej chwili największe zamówienia mamy z Biedronki jeśli chodzi o kraj.

Wszelkiego rodzaju rynki, no wchodzimy, jak się to mówi, w tej chwili wchodzimy, ale począwszy od krajów naszych europejskich, także jeszcze dalej.

(...) próbujemy się gdzieś tam wbić (...) do Unii

Do Anglii były teraz próby wysyłania.

Jeżeli teraz tam są jakieś podpisane umowy z Tesco, z Carrefourem, jeżeli się uda w to wejść w Polsce, to automatem oni muszą to brać za granicą, też. Muszą mieć ten sam produkt wszędzie.

(...) próby wysłaliśmy do Izraela, na Kubę i też mamy nadzieję, że od nas artykuły będą brali...

Do końca pewnie nie wiadomo, jak wszędzie, ale pewnie też będziemy myśleć, może o jakiś innych kanałach dystrybucji.

Znacząca grupa badanych (23%) szanse na rozwój firmy widzi w redukcji kosztów prowadzenia działalności oraz poprawie relacji cen zbywanych produktów do kosztów ich wytworzenia. Przykładem są następujące wypowiedzi z wywiadów indywidualnych:

Od cen surowców i cen mediów, ZUS-u.

Dopasowanie cen skupu zboża do ceny mąki.

Nie będą wzrastały koszty utrzymania zakładu.

Stawki dla gmin, podatki od nieruchomości.

Od zmniejszenia kosztów utrzymania zakładu.

Poprawa relacji cen sprzedaży do kosztów produkcji.

Poprawa relacji kosztów z ceną naszych usług.

Zmniejszenie kosztów transportu i opakowań.

Zmniejszenie kosztów produkcji i utrzymania zakładu.

Poprawa cen – relacja kosztów produkcji do cen.

Jednocześnie w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych część producentów podkreślała, że nie zamierza obniżyć kosztów produkcji, gdyż wiązałoby się to albo z obniżeniem jakości, albo spowodowałoby, że działalność firmy stałaby się nierentowna.

Marka naszego artykułu jest wysoka. No to też... obniżając cenę trzeba byłoby z czegoś zrezygnować, z gorszego wsadu. Czy z opakowania, czy coś tam jeszcze inaczej, zacząć zmieniać technologię, a wiadoma rzecz, że za tym kryje się, że będzie ten artykuł gorszy.

U nas koszt produkcji jest po obecnych cenach, takich jak po podwyżce margaryny, tłuszczów, olejów, mąki, koszt wytworzenia jednego kilograma jest w cenie 7 złotych. Więc jeżeli ja mam do każdego kilograma dołożyć złoty osiemdziesiąt czy złoty dwadzieścia no to nie dołożę, bo nie mam z czego.

Próbowałem swego czasu współpracować z firmą Urbanek, jako podwykonawca pewnego produktu, no i próby zwiozłem, wszystko dobrze, no i poszła pierwsza partia i dokąd nie doszło do ustalenia ceny. No oczywiście wszystko pasowało firmie braci Urbanek, ale mi nie pasowało, no i niestety z przykrością musiałem zrezygnować ze współpracy. (...) Tylko i wyłącznie ze względów finansowych. Mi się po prostu nie opłacało. A jednak firma ma ludzi, którzy w tej cenie dostarczają, bo wiem, że firma kupuje i dostarczają, są tacy, którzy są szczęśliwi z tego powodu. Nie wiem, w jaki sposób to robią, ale się im opłaca.

(...) jest zbijanie ceny. Ja przykładowo, dlatego teraz mniej osób zatrudniam, bo samo przez się, sam rezygnuję z produkcji, bo jeśli ja mam robić za darmo, albo dokładać do produktu, bo dołożyłem kilka razy, to nie chcę. Po prostu sobie wolę skromniej.

(...) jeżeli wy wejdziecie tam na Lidla, na Tesco no to musicie chyba obniżyć koszty produkcji.

Mówiąc o kosztach działalności niektórzy badani (15%) wprost wskazywali na potrzebę obniżenia kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników.

Gdyby obniżono koszty pracownicze...

Możliwość zatrudniania z pewnymi ulgami.

Niższe koszty uzyskania pracownika.

Zmniejszenie kosztów pracowniczych. Większa pula w zakładzie pracy daje możliwość rozszerzenia działalności.

Było u nas dwunastu piekarzy... pracowali w nocy... A teraz jest zmiana, modernizacja, jest czterech piekarzy... Do tego są uczniowie, którzy sami do południa... No, przyszły maszyny ułatwiające produkcję. Rogaliki, bułki robi maszyna, piekarze tylko robią chleb, także zmniejszenie, radykalne (...)

Jednocześnie w trakcie wywiadów grupowych przedsiębiorcy mówili, że choć nowozatrudnionemu pracownikowi płacą na ogół najniższe możliwe wynagrodzenie, to wciąż problemem są pozapłacowe koszty pracy. Dlatego trudno im walczyć z konkurencją, która korzysta z pracowników nierejestrowanych.

Pojawiły się również postulaty pod adresem państwa – 12% badanych podczas wywiadów indywidualnych stwierdziło, iż rozwój ich firm zależeć będzie od pomocy ze strony państwa. Dotyczyły one zarówno pomocy finansowej w postaci dofinansowania/dotacji, korzystania ze środków unijnych, jak i zmian legislacyjnych dotyczących wysokości podatków i pozapłacowych kosztów pracy, a także zmian w funkcjonowaniu różnych struktur państwowych (zmniejszenie biurokracji, usprawnienie).

Dofinansowanie na kupno nowych samochodów dostawczych i kupno maszyn.

Wsparcie władz lokalnych, usprawnienie służb doradczych i weterynaryjnych.

Mniejsza biurokracja przy wykorzystywaniu środków unijnych.

Otrzymanie dotacji.

Pozyskanie funduszy, obniżenie kosztów pracowniczych.

Pozyskiwanie środków unijnych.

Uczciwa konkurencja, profilaktyka popierająca małe przedsiębiorstwa.

W trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych niejednokrotnie powoływano się na pomoc, jaką inne państwa świadczą swoim przedsiębiorcom, dzięki czemu są one w stanie konkurować cenowo z polskimi producentami.

Z tego co wiem, każda firma niemiecka jest dotowana przez państwo, u nas czy firma jest która zatrudnia 10 osób, czy 15, czy 1500 nie dostaje żadnej pomocy od państwa, żadnej, kompletnie żadnej.

Rozwój firm zależy też – zdaniem części przedsiębiorców (12%) – od działającej konkurencji. Sprzyjałaby mu likwidacja nieuczciwej konkurencji, w tym szarej strefy oraz zniesienie przywilejów podatkowych dla marketów, które w wielu przypadkach

dyktują warunki producentom. Szansą na wzrost branży rolno-spożywczej byłoby także ograniczenie importu.

Likwidacja nieuczciwej konkurencji.

Mniejsza konkurencja, większy popyt na towar.

Zmniejszenie produktów państw unijnych.

Uczciwa konkurencja.

Ujednoczenie podatków z większymi marketami i zlikwidowanie szarej strefy.

Wykruszenie się mniejszych i słabszych przedsiębiorstw.

Zlikwidowanie części ubojni w tej samej miejscowości.

W trakcie dyskusji grupowych mówiono też o konkurencji ze strony towarów importowanych.

(...) całe, większe hurtownie biorą z Niemiec towar, gdzie jest tańsze i to jest normalne, bo każdy dziś szuka tańszego (...)

Te wszystkie promowane artykuły przez... Jogobellę no i to co jest, Danone, przez Danone, robią promocję, ich stać, bo to jest koncern bardzo olbrzymi, prawda, z kapitałem zagranicznym, jak on będzie miał straty w Polsce, to sobie nadrobi na czymś innym na Zachodzie, my tego nie jesteśmy w stanie sobie nadrobić i sobie tak regulować, żeby tym handlować.

Wśród szans na rozwój firmy w trakcie wywiadów indywidualnych wymieniano także rozszerzenie asortymentu i polepszenie jakości oferowanych produktów (10%).

Jakość oferowanych wyrobów.

Od kreatywności i rozszerzenia asortymentów...

Produkcja wyrobów cukierniczych, tradycyjnie...

Różnorodność produktów na rynek zbytu.

Rozszerzenie asortymentu czy podniesienie jakości oferowanych produktów, to sposoby na rozwój lub utrzymanie pozycji na rynku wymieniane przez przedsiębiorców także podczas dyskusji grupowych. W kontekście szans na rozwój firmy mówiono też dużo o produkcji towarów wysokiej jakości.

Teraz też wprowadziliśmy ultrafiltrację...

(...) te zakłady są, na dzień dzisiejszy są po pełnej modernizacji, zakłady bardzo duże. Pieniążki został włożone w to, żeby po prostu wymogi unijne, żeby dostać certyfikaty unijne i po to, żeby po prostu ten nasz produkt miał wszystkie wymagania i HACCAP i ISO i tak dalej i jedne i drugie i trzecie, bo teraz w trzecie wchodzimy, żeby po prostu ten nasz artykuł był jakościowo (...)

Istniejemy ponad 20 lat na rynku. Zaczynane było od produkcji napoików, czyli oranżadki w torebkach, oranżadki w butelkach, później rozlew piwa, a następnie dorobiliśmy się tego, że stworzyliśmy nowy, swój własny browar [nazwa] i produkujemy piwo. Na dzień dzisiejszy rozszerzamy bazę piw o pszeniczne, pszeniczo-

zbożowe różnego rodzaju, począwszy od piw zwykłych, takich najzwyklejszych, skończywszy, jak to można powiedzieć, na takich z wysokiej półki. Tak, że są to piwa [marka] różnego rodzaju, z dodatkami, wszelkiego rodzaju dodatków smakowych, czyli jest piwo na bazie piwa miodowego, grapefruitowego, malinowego no i innych. Dużo rozlewamy piwa w puszcзки, najbardziej takie sławne piwo, to piwo beczkowe, które rzeczywiście bardzo ładnie nam schodzi. Oprócz piw, to tak jak powiedziałam na wstępie, produkujemy napoje, czyli wino, też począwszy od takiej niskiej półki, które oczywiście też się ładnie sprzedaje, a skończywszy na winach wermutowych z klasy takiej, no lepszej.

Branżę też rozszerzamy, bo mieliśmy do tej pory wypiek, produkcję wafli, w tej chwili mamy wafle i ciastka, także asortyment jest powiększony, zatrudnienie też.

...u nas skupiamy się właśnie bardziej na rozwoju produktu, na działach rozwoju produktu, na jakości właśnie, utrzymaniu i zapewnieniu jakości...

...poszerzamy działy właśnie jakości, technologiczne... I tutaj przede wszystkim idziemy do przodu pod kątem nowych technologii...

Ja sam osobiście próbuję wprowadzić nowy produkt na rynek.

W takich dużych firmach, to my musimy stawiać na rozwój. Tak jak Pan myśli o jednym produkcie, o wprowadzeniu jednego produktu, to my w skali miesiąc nie raz wprowadzamy po dwa, trzy nowe produkty i cały czas coś wypuszczamy na rynek, nowe towary. Patrzymy czy to się sprawdza, czy nie sprawdza i ewentualnie, jeżeli jest z tego zysk, to są dalej produkowane, a jeżeli nie, to wycofujemy się z tego produktu. Czyli jednak jest cały czas rozwój.

Kiedyś produktów w moim zakładzie było piętnaście, a teraz produkuję siedemdziesiąt asortymentów.

U nas jest podobnie, też dwadzieścia lat temu asortyment, to było kilka pozycji, teraz jest około osiemdziesięciu, więc tutaj, jeśli chodzi o jakość, o asortyment, to trzeba cały czas iść do przodu.

Ten produkt nasz jest na pewno produktem naturalnym, swoim dzieciom zawsze śmiało je podaję, bo wiem, co w nich jest. Są drogie, na pewno, ale mówię to są produkty... twaróg to jest twaróg, a nie coś podobnego. Ta masa też jest masa typowo z mleka, nie ma tej masy cukru, różnych dodatków, że trzeba wszystko sobie dołożyć, jeżeli chce się upiec sernik na przykład. Na pewno to podnosi potem cenę tego twarogu, sernika nawet.

Nasze surówki mają krótki termin ważności, bo 4 dni, bo nie dodajemy żadnych konserwantów.

...produkcja twarogów, twarożków wiejskich, chyba najlepszych w Polsce...

Dużo producentów robi z tak zwanego prochu. Każdy wie o co chodzi. Ja robię to ciastko kruche raczej naturalnie.

U nas cały czas jest jakaś tam produkcja, dość duża. Wszystko jest oczywiście pod marką Łowiczanki, tej spółdzielni okręgowej w Łowiczu, bo my produkujemy dla Łowicza. No i perspektywy są takie, że... ostatnio były targi żywnościowe w Poznaniu, no i Łowicz zdobył pierwsze miejsce, medal otrzymali za stoisko i w ogóle za produkty, które tam były.

Niektóre podmioty (7%) szans na rozwój upatrują w większym zainteresowaniu konsumentów żywnością tradycyjną czy ekologiczną. Część przedsiębiorców zamierza w tym kierunku przeprofilować swoją produkcję. Mówiono o tym także podczas zogniskowanych wywiadów grupowych.

Ogólnie nie widzę nadziei na dzień dzisiejszy, chyba że nastąpi postawienie na ekologiczną żywność.

Postawienia na ekologię i zdrowe pieczywo bez ulepszaczy.

Postawienie na ekologiczną żywność i wyroby ręczne, zmniejszenie kosztów transportu i opakowań.

Patrząc na konsumenta, na przykład, wszyscy chcą się zdrowo odżywiać, tak, no więc te warzywa surowe, jak pani mówiła tutaj któraś, chleb razowy, że się zwiększa produkcja, każdy chce chleb razowy, no bo jest dietetyczny.

Powinno się wszystko rozwijać, wszyscy jemy dużo owoców, jemy dużo warzyw, wszędzie ci kucharze mówią, pokazują, żeby dzieci tak żywić i w ogóle, no to pod tym względem to powinien być szal po prostu (...)

Ponadto badani przedsiębiorcy mówili o pozytywnym oddziaływaniu na funkcjonowanie i rozwój firm takich czynników jak: poprawa płynności finansowej, polityka gospodarcza państwa, renoma firmy oraz plany dotyczące kupna nowych maszyn czy zmiany profilu produkcji.

Rysunek 7.21. Od czego przede wszystkim będzie zależał rozwój firmy w ciągu najbliższych trzech lat? Jakie są zagrożenia dla firmy?



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ badani mogli wymienić kilka czynników

Najczęściej wymieniane przez przedsiębiorców zagrożenia dla rozwoju badanych firm to przede wszystkim działania konkurencji (48%), w tym nierejestrowanej. Zarówno w trakcie wywiadów indywidualnych, jak i zogniskowanych wywiadów grupowych mowa była przede wszystkim o mniej lub bardziej uczciwym konkuro- waniu ceną, często kosztem jakości oferowanych towarów, a także wpływów podatko- wych do budżetu państwa.

Konkurencja, szara strefa, markety...

Konkurencja; największa w tzw. stodole. Rolnicy hodują własne bydło i wieprze, zabijają, wyrabiają wędliny, które sprzedają. Cicha, niekontrolowana sprzedaż mięsa i wędlin.

Konkurencyjność firm z branży, powstanie supermarketów

Markety i sklepy typu „Biedronka”, „Żabka”. Piekarnia obok hipermarketu i sklep przy piekarni.

Markety zabierają klientów, klienci mają coraz mniej pieniędzy, sprzedaż poza-rynkowa. Liderami są markety oraz wytwórcy z samochodów, sprzedają pieczywo – nie płacą podatków i mają niższe ceny.

Monopolizacja rynku przez kilku dużych usługodawców.

Niska jakość produktów oferowanych w marketach.

Produkty chińskie zalewają rynek.

...markety, które zaniżają ceny, a ich produkt jest niepełnowartościowy.

Cukiernia, mój ojciec otworzył ją 30 lat temu (...). No co, świeży wyrób był produkowany. Jak ojciec zaczynał, to były takie czasy, że to miało rację bytu. Teraz oczywiście jest... no, każdy i piekarz i też jakiś tam półprodukt taki tam cukierniczy, jakąś tam drożdżówkę... ja z drożdżówki w ogóle zrezygnowałem (...). Od 8 lat produkuję ciastka kruche pudelkowane, no kiedyś na dużą skalę, dziennie około tony, 800 kg do tony produkowałem. Teraz jest zupełnie inaczej, no bo duzi producenci, bardzo duzi, potentaci, na rynek oczywiście światowy też, wyjechali też małymi autami, sprzedają też na rynek lokalny. Tak, że to jest coraz ciężiej sprzedać swoje produkty (...) myślę, że będę z czasem wycofywał w ogóle produkcję ciastek, bo tych producentów jest teraz tak dużo i tego się strasznie dużo robi, że mimo tego, że to ciastko moje (...) jest bez żadnych sodek duppek i innych takich sztucznych, i to jest mimo wszystko trudno sprzedać teraz, bo jest strasznie dużo producentów wszyscy falowo są wszędzie.

(...) te mleczarnie, które są małe, które te koszty mają mniejsze, ościenne mleczarnie, gdzie może tam dla tych rolników ta cena troszeczkę bardziej odstaje, i one sobie te mleczarnie inaczej mogą regulować, to wchodząc na rynek ze swoim tańszym artykułem... przebicie jest jednoznaczne, prawda. I my jak podniesiemy trochę ceny, no to nasze artykuły sobie stoją.

Jest większa ilość też podmiotów, które powstają w danej branży, więc ta konkurencja wzrasta na pewno.

W piekarniach na przykład zaczyna się mówić, że te małe padną, nie dadzą sobie rady, połączą się...

...ta branża mocno wyeliminowała te małe młyny, wiadomo z jakich względów, wszyscy wiemy, że niekiedy się idzie tylko na ilość, bo jak nie ilość, to się pada.

Dla rozwoju znaczącej części firm (37%) zagrożeniem są rosnące koszty produkcji, przede wszystkim te, które nie dotyczą kosztów pracowniczych.

Dalsze wzrosty cen surowców, benzyny, gazu, energii elektrycznej.

coraz większe koszty produkcji

...wzrost kosztów czekolady, wzrost kosztów paliwa.

Niestabilne ceny zbóż. Podwyżka energii elektrycznej.

Nieurodzaj surowca

...wzrost cen utrzymania zakładów.

Podwyżka cen gazu, podwyżka cen za energię elektryczną, podwyżka kosztów paliwa.

Rosnące koszty produkcji i transportu.

...wzrost kosztów, fiskalizacja...

Wzrost kosztów prowadzenia firmy.

Źródłem zagrożenia dla rozwoju części firm (17%) może być także trudniejsza sytuacja na rynku, malejący rynek zbytu. Z wywiadów wynika, iż spadek popytu na produkty badanych firm związany jest nie tylko z malejącą siłą nabywczą społeczeństwa i wzrostem konkurencji, ale także z nowymi trendami w żywieniu, za co według badanych odpowiadają głównie media.

Coraz mniejszy popyt i konkurencja coraz większa.

Kurczy się rynek usług tego typu.

Padają piekarnie - odbiorcy mąki.

Niestabilność rynku.

(...) no jeść trzeba cały miesiąc, ale widać po ludziach, jak są wypłaty, renty, w ogóle od razu się to odczuwa

Łowicz czy Skierniewice, czy Sochaczew, czy Kutno, to są za biedne miejscowości, za biedni ludzie są, żeby takie coś kupować (...)

Akcja jest na przykład, żeby dzieci nie jadły w przedszkolach, w szkołach drożdżówek...

...niestety wroga propaganda nam konsumentów odbiera i na pewno w ogóle... w ogóle spożycie pieczywa spada.

Dieta Dukana na przykład, tam w ogóle nie ma chleba, a wszyscy się odchudzają, wszyscy jedzą mięso, a chleba nie.

Jeśli powiedzą, że należy jeść witaminę C i się odżywiać, to proszę pani, to od razu sprzedaż wzrasta o dwieście czy trzysta procent. A jak nikt się nic nie wypowie, no to zależy. A jak wystąpi jakiś docent czy profesor i powie: to jest nie dobre i na Zachodzie tego nie jedzą, no to wiadomo, że będzie kłapa...

Jeżeli będzie jakaś choroba na Zachodzie, opinia telewizji o wołwinie czy o wieprzowinie, to tak samo produkcja zmaleje.

Zagrożeniem mogą być też koszty pracownicze, a zwłaszcza ich wzrost (17%). Należy jednak podkreślić, iż przedsiębiorcy mówią przede wszystkim o pozapłacowych kosztach pracy, a nie o konieczności podniesienia wynagrodzeń za pracę.

Zwiększenie kosztów osobowych.

Duże koszty pracownicze ZUS, podatki...

Rosnące koszty pracy.

(...) największymi kosztami u nas w kraju w tej chwili są... czynnik ludzki i nie ma co ukrywać, że tylko emerytów... Czynnik ludzki jest najdroższy w tej chwili.

Dość często (15%) jako zagrożenie dla rozwoju firm wymieniano problemy związane z płynnością finansową, wynikające często ze złej kondycji finansowej odbiorców, a także z braku dostępu do kredytów.

Brak płynności finansowej.

Problemy finansowe odbiorców.

Brak możliwości podparcia się niskimi kredytami.

Niewypłacalność firm, które pobrały towar.

Zdaniem co dziesiątego przedsiębiorcy zagrożeniem dla rozwoju firm może być polityka podatkowa państwa. Mówiono zarówno o ewentualnym podwyższeniu podatków dla firm, jak i o ulgach dla inwestorów zagranicznych oraz o działalności konkurencji skutecznie uchylającej się od płacenia podatków.

Zwiększenie obciążeń podatkowych.

Niepłacenie podatków przez obcy kapitał, szara strefa produkcji.

Wysoka biurokracja, fiskalizacja.

W wywiadach indywidualnych rzadziej w kontekście zagrożeń dla rozwoju firm w ciągu najbliższych trzech lat mówiono o braku pracowników i ewentualnego następcy, który przejmie firmę po przejściu na emeryturę obecnego właściciela (7%). Kwestia ta była jednak dość żywo poruszana w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych. Przedsiębiorcy mówili zarówno o trudnościach ze znalezieniem właściwych osób do pracy obecnie, jak i o widmie braku wykwalifikowanych pracowników w nadchodzących latach. Powodem tych problemów jest zarówno brak kwalifikacji u potencjalnych pracowników, jak i ich stosunek do pracy.

Brak ludzi w tym zawodzie...

Rotacja pracowników.

Brak w rodzinie chętnych następców do kontynuacji prowadzenia firmy...

...brak następcy – problemy pokoleniowe...

Proszę sobie wyobrazić, że nie było ludzi do pracy! Bo nikt nie chciał grzebać w ziemi...

On jak zobaczy, że to 1000 zł dostanie, to na drugi dzień nie przychodzi i z tego względu jest rotacja odnośnie zarobków.

Teraz specjalistę do spraw ekologii szukaliśmy i była rekrutacja 2 tysiące brutto proponowaliśmy. Jedna osoba zwlekała, dostała, powiedziała, że przyjdzie do pracy za parę dni, sama sobie wybrała termin, że nie przyjdzie pierwszego tylko piątego jej pasuje, dobrze, poszliśmy na rękę, a w czwartek zadzwoniła, że ona jednak nie przyjdzie, bo nie ma czym dojechać. Następna osoba zgłosiła się, przyszła, podpisała umowę, taki chłopak, też tam po studiach, i w ogóle, i po całym dniu pracy przyszedł i powiedział, że on tu jednak nie będzie pracował. I dopiero trzecia osoba tutaj z Piotrkowa no na razie zatrzymała się, przy dwóch tysiącach brutto nie jest to tak strasznie bardzo mało. Niby bezrobocie...

Wybrać dziś pracownika, który wykazuje jakiegokolwiek zainteresowanie pracą, mówię o młodym pokoleniu, jest naprawdę bardzo ciężko. Mimo wysokiego bezrobocia (...)

W tym roku tak jak było, to ja osobiście odbyłam rozmowy, nie przesadzę jak powiem z 50 osobami. Z czego niestety nie było, brzydko mówiąc, co czy kogo, czego wybrać (...)

Zatrudniamy ludzi, absolwentów szkół rolniczych (...). Trzeba powiedzieć, że są to osoby, które przychodzą... są to nieprzygotowane osoby, dużo trzeba ich nauczyć, praktycznie wszystkiego.

(...) pomimo, że są nienauczeni, nieprzygotowani, mają magistra, ale nie mają znajomości na przykład u nas typowo mleczarstwa. Nie znają, nie potrafią zrobić kwasowości tego mleka, czyli tych typowo pracy technicznej, technologicznej, której typowo uczyli nas w szkole, tak że na pewno za kilka lat będzie brakowało ludzi. Będziemy mieli mnóstwo menadżerów, bo takich ludzi jest mnóstwo, a nie będzie ludzi, którzy będą umieli pracować.

(...) coraz mniej jest ludzi przygotowanych do pracy. A za kilka lat nas już nie będzie też.

Zgłoszenia do Urzędu Pracy, że chcą zatrudnić, wiążą się z tym, że mamy tygodniowo 15, 20 osób – proszę mi podstemplować, że pan nie ma pracy dla mnie.

Przychodzą z biura pracy, tak jak pan powiedział, zawodowi bezrobotni... Nie pyta się jaka robota, gdzie jeździć, samochód, nie ogląda samochodu tylko – nie nadają się do tego, nie mogą...

Oni mówią: pani, tu za ciężko, pani, tu śmierdzi, pani... I zawsze im tam coś nie pasuje. I na tym się kończy.

Przecież ile szkół jest, ile kursów, a idziesz do pośredniaka i chcesz człowieka, to nie ma. Przychodzą, chodzi o pracę, proszę panią dziennie przychodzą dwie, trzy osoby, ale im nie chodzi o pracę, tylko żeby podbić pieczętkę, żeby pośredniak zapłacił. Tylko o pieczętki im chodzi, no taka jest prawda.

Ludzie, którzy pokończyli studia, nie wiadomo, dlaczego nie mają w ogóle wiedzy z danego kierunku, bo on ma tylko teorię i nic więcej. Ja go nie wezmę do siebie, bo ja go nie będę uczył.

Równie często (7%) wymieniano zagrożenia wynikające ze zubożenia społeczeństwa, osłabienia siły nabywczej.

Klienci mają coraz mniej pieniędzy. Liderami są markety oraz wytwórcy z samochodów, sprzedają pieczywo – nie płacą podatków i mają niższe ceny (...)

Emeryt jak on ma 900 zł czy 700 emerytury i on musi cały miesiąc przeżyć on nie patrzy na to, on patrzy żeby przeżyć cały miesiąc i kupuje po tych hipermarketach jak najtańsze pieczywo i z nimi na pewno wam jest trudno walczyć, bo wy robicie metodą tradycyjną.

Pojawiały się opinie, że zagrożeniem dla rozwoju firm może być polityka gospodarcza państwa (7%), która – według przedsiębiorców – cechuje się brakiem stabilizacji, fiskalizmem, brakiem właściwych reakcji na kryzys, nie wspiera polskiego kapitału, a często faworyzuje firmy zagraniczne. Mówiono też o negatywnym wpływie polskiej polityki zagranicznej na sytuację rodzimych producentów. Przedsiębiorcy skarżyli się też na utrudnienia lub brak wsparcia ze strony Powiatowych Urzędów Pracy przy tworzeniu nowych miejsc pracy.

Może ja podam nie na swoim przykładzie, ale na kolegi, który w tym miesiącu chce zatrudnić około 20 pracowników i zgłosił się do urzędu pracy po zapomogę i w urzędzie pracy – nie ma. Urząd pracy, nie miał już w sierpniu pieniędzy.

...ja korzystałam dwa lata temu, w tej chwili kończą mi się umowy. Na doposażenie nie ma nic, nie mają nic pieniędzy, natomiast dwa lata temu korzystałam z ośmiu stanowisk pracy doposażonych, także ładne pieniądze wygospodarowałam na każde stanowisko pracy, aczkolwiek dalej zatrudnieni są ci pracownicy.

Na przykład rok temu chcąc zatrudnić pracownika biegiem sobie telefonem zadzwoniłam do urzędu pracy, proszę takiego a takiego pracownika ciach, ciach pani ofertę półtowartą na stronę urzędu powiatowego, na tablicę. W tej chwili to trzeba ściągnąć z internetu zgłoszenie kandydatury na dane stanowisko pracy, procedury są niesamowite. To musi podpisać pan prezes, a najlepiej jakby pan prezes sam pojechał i złożył taką ofertę pracy do pokoju nr 7. Kiedyś się faksem przesyłało i błyskawicznie ta procedura. W tej chwili trwa trzy tygodnie zanim oni to wywieszą, zanim to zgłoszenie pójdzie, zanim przyślą z pięciu, sześciu pracowników na jedno np. stanowisko pracy. Ja mam prawo dobrać sobie tego pracownika, ale nie w tym rzecz, a oni zanim zadzwonią do kogoś, kogoś przyślą, no strasznie długo to trwa.

Mamy urzędników moc, przerażającą ilość mamy urzędników, ale informacji dla ludzi zajmujących się biznesem, przedsiębiorców dającym ludziom pracę nie ma żadnej. Przychodzi rozporządzenie proszę pani i już. Nie widziałeś, to już cię ukażemy. Ja osobiście teraz też mam walkę z urzędem... No po prostu karzą ludzi za to, że ktoś nie dopełnił swojego obowiązku przez urzędników. Kto jest winien?

Przykładowo, ja jestem winien i się mnie karze. No i stawia się ludzi przed faktami dokonanymi.

Nikt mnie nie sponsoruje, od nikogo nie mam żadnej dotacji, chociaż starałam się dwa razy o jakąkolwiek dotację, raz do linii do wlewania czekolady, drugi raz do linii, którą obecnie zakupiłam. No cały czas jakoś nie mam chyba poparcia, wyżej nie ma mnie kto poprzeć, a że jestem malutka, to na poziomie województwa... smażę wnioski, ok, ale funduszy nie ma.

Odkąd zerwaliśmy układ ze Wschodem (...) Chodzi o polityczny układ, nie? Bo, to nie chodzi, że nasz produkt jest dobry, czy zły. Nasz produkt jest dobry, tylko to chodzi o politykę. Przykładowo, ja wysyłałam do Kaliningradu, do portu szły te moje produkty między innymi na okręty. I dwa lata temu rozmawiam z osobą, która pośredniczyła w tym. Mówi do mnie tak: „Zygmunt słuchaj, po co mi twój produkt? Mi Chińczyki przywiozą, nikt nic się nie pyta, kawałek papieru i wszystko jest dobrze, a od ciebie kupę dokumentów jest potrzebne. Ja nie chcę mieć kłopotów, bo jak mówię, że z Polski, to już jest od razu X kontroli i jest wszystko mówi, no tak zwane do dupy. Jak nie mam polskiego towaru, to mam spokój”.

(...) odkąd dumni ludzie weszli do rządu, że komunizm, to jest be, a tylko oni są dobrzy. Proszę pani, dlaczego Rosjanie handlują z Zachodem i przez nasze drogi przewożony jest dokładnie prawie cały towar do Rosji czy tam do republik rosyjskich i oni sprzedają tam masę towaru, nasze drogi niszczą, a my co? My patrzmy. Pani zauważy, zmiana polityki jeśli wchodziła, to na polach u rolników zostawało praktycznie osiemdziesiąt procent produktów, szło pod talerzówkę. (...) Szło pod talerzówkę, bo nie było gdzie tego sprzedać.

7.7. Podsumowanie

Szanse i bariery szkolnictwa zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim w zakresie dostosowania go do potrzeb lokalnego rynku pracy są immanentnie związane z sytuacją ekonomiczną tej branży przemysłu.

Szansą dla branży jest przede wszystkim to, że oferowane przez nią produkty zaspokajają podstawowe potrzeby człowieka (*zakład z przyszłością, zakłady tego typu, ludzie zawsze jedzą, przynajmniej jeśli chodzi o mleczarstwo, to wiadomo, że mleko zawsze, w jakichkolwiek ilościach, czy przetwory mleczarskie, będą... miały popyt, prawda, mniejszy, większy, ale będą miały popyt więc na pewno ta mleczarnia (...) w Łodzi będzie*). Dlatego też przetwórstwo rolno-spożywcze postrzegane jest często przez przedsiębiorców jako branża z przyszłością. Nie tylko rozwój, ale także przetrwanie wymaga jednak od przedsiębiorców wielu działań dostosowawczych do zmieniających się warunków rynkowych i regulacji, czego przedsiębiorcy są świadomi i – jak wskazują ich dotychczasowe działania – potrafią wprowadzać modyfikacje dostosowujące przedsiębiorstwo do aktualnych warunków. Część przedsiębiorców podkreśla, że udało im się wypracować markę, oferując produkty wysokiej

jakości, często w oparciu o nowe technologie bądź też wyroby tradycyjne, zgodne z trendami dotyczącymi zasad zdrowego żywienia. Mówią też o rosnącej świadomości społeczeństwa odnośnie żywności oraz coraz większych wymaganiach co do jej jakości – w czym też producenci upatrują swojej szansy. O sukcesie rynkowym świadczyć ma duża liczba zamówień oraz zwiększający się rynek zbytu, w tym plany eksportowe.

Mimo że większość przedsiębiorców jest przekonana, że ich firmy najprawdopodobniej przetrwają spowolnienie gospodarcze, to często mówią o problemach, które powodują spadek rentowności prowadzonej działalności. Może to mieć wpływ na rynek pracy w województwie, gdyż jednym ze sposobów ratowania firm jest ograniczanie zatrudnienia. Ponieważ duża część przedsiębiorstw to niewielkie firmy rodzinne, zatrudnienie w nich bywa ograniczane do członków najbliższej rodziny.

Problemy, z którymi borykają się przedsiębiorstwa, można generalnie podzielić na te, które wynikają wprost ze specyfiki branży oraz te, które są efektem ostatnich zmian w gospodarce. Trudności, które są immanentną cechą działalności w obszarze przetwórstwa rolno-spożywczego, to niestabilna jakość surowców (surowce pochodzenia naturalnego, których jakość i skład zależy m.in. od warunków pogodowych) oraz brak stabilności kosztów surowca. W niektórych przedsiębiorstwach występuje sezonowość popytu na wyroby. Mówiono też o zmniejszeniu eksportu na Wschód.

Wejście Polski do Unii Europejskiej z jednej strony stworzyło dla polskich firm nowe szanse, z drugiej jednak – według relacji badanych – spowodowało napływ do naszego kraju tańszych towarów spożywczych z zachodniej Europy. Wzrost konkurencji w branży odczuwany jest również ze strony podmiotów polskich. Podkreślano głównie konkurencję cenową ze strony firm działających w szarej strefie (zatrudniające nierejestrowanych pracowników, bądź prowadzące niezarejestrowaną działalność gospodarczą i sprzedające swoje wyroby na bazarach). Presję na obniżanie cen, a co za tym idzie spadek rentowności firm, wytwarzają też duże sieci handlowe, a w szczególności sklepy wielkopowierzchniowe, czyli tzw. markety, które oferują podstawowe produkty spożywcze w najniższych cenach. Zagrożeniem dla branży może być upadek małych sklepów, które są tradycyjnymi odbiorcami produktów polskich przedsiębiorstw.

Do problemów, które napotykać przedsiębiorcy z branży rolno-spożywczej, ale odczuwane są najprawdopodobniej także w innych branżach, zaliczyć można wzrost kosztów działalności wynikający ze wzrostu cen różnego rodzaju usług i produktów nabywanych przez podmioty gospodarcze oraz wysokość pozapłacowych kosztów pracy (ZUS).

Przedsiębiorcy zauważają, iż z powodu kryzysu zmalała także siła nabywcza konsumentów, co skutkuje spadkiem popytu lub wzrostem popytu na produkty najtańsze, gorszej jakości. Towarzyszy temu brak świadomości klientów co do wartości zdrowotnych produktów spożywczych oferowanych przez różnych producentów np. świeżych i tych o przedłużonej trwałości.

Zagrożeniem dla branży może stać się także w przyszłości brak odpowiednich pracowników. W opinii badanych jest to problem firm, które potrzebują wykwalifikowanych pracowników na stanowiskach produkcyjnych, zwłaszcza tam, gdzie wymagana jest praca fizyczna. Już obecnie, mimo dość wysokiej stopy bezrobocia, firmy mają trudności ze znalezieniem odpowiednich ludzi. Powodem tego jest z jednej strony brak chętnych do nauki zawodu, a z drugiej emigracja zarobkowa osób z kwalifikacjami. W przypadku niektórych firm istotną kwestią jest też płeć pracowników – np. w piekarnictwie czy w młynarstwie bardziej pożądanymi są mężczyźni z uwagi na konieczność używania przez pracowników siły fizycznej.

W wypowiedziach przedsiębiorców przejawia się też ich roszczeniowe podejście pod adresem państwa. O ile zrozumiałe mogą się wydawać zarzuty dotyczące braku konsultacji z przedsiębiorcami na temat zmian w prawie, czy też braku informacji o planowanych zmianach w regulacjach dotyczących przedsiębiorstw, o tyle oczekiwanie wsparcia np. finansowego ze strony państwa dla firm motywowanego przekonaniem, że istnieją takie rozwiązania w innych państwach UE, jest już nieco wygórowane.

Rynek pracy w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim wydaje się wciąż chłonny i perspektywiczny, jednak wyniki badań jakościowych pokazują, iż w branży następuje coraz większa automatyzacja produkcji, co powoduje spadek liczby zatrudnionych. Ponadto pracodawcy mają wysokie oczekiwania co do kwalifikacji i morale pracowników, a jednocześnie nie są w stanie zaoferować wykwalifikowanym pracownikom wynagrodzeń konkurencyjnych w stosunku do innych branż w Polsce czy też firm działających w zachodniej Europie.

Rozdział 8

Zatrudnianie nowych pracowników

By dopasować system kształcenia w szkołach o profilu rolno-spożywczym do potrzeb lokalnego rynku pracy niezbędne jest wcześniejsze oszacowanie skali i rodzaju potrzeb pracodawców w zakresie zatrudniania nowych pracowników oraz zdiagnozowanie trudności pojawiających się w trakcie procesu rekrutacji. Nie bez znaczenia pozostają też preferencje pracodawców dotyczące cech idealnego, ich zdaniem, pracownika.

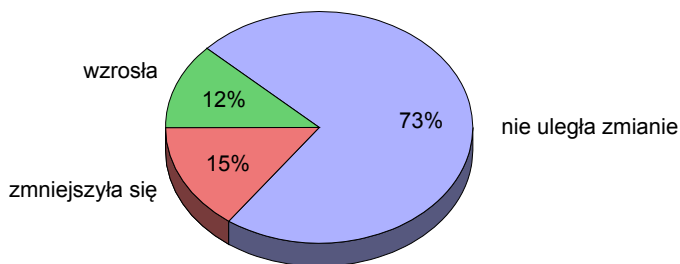
W niniejszym rozdziale postaramy się odpowiedzieć na powyższe pytania w oparciu o wyniki badań ilościowych i jakościowych zrealizowanych wśród przedstawicieli pracodawców województwa łódzkiego działających w branży rolno-spożywczej¹. Sprawdzimy m.in., jakie są ich doświadczenia związane z zatrudnianiem nowych pracowników, z jakimi trudnościami w tym względzie się spotykają i jak sobie z nimi radzą. Zweryfikujemy aktualną skalę zapotrzebowania na nowych pracowników oraz zwrócimy uwagę na oczekiwania przedsiębiorców wobec osób aplikujących o pracę w ich firmach.

8.1. Zatrudnianie nowych pracowników – skala potrzeb

Sytuacja ekonomiczna większości firm z branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim jest, wedle oceny przedsiębiorców biorących udział w badaniu, raczej stabilna. Świadczy o tym także fakt, że w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających badanie zatrudnienie pracowników utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Niemal trzy czwarte spośród objętych badaniem ankietowym reprezentantów 60 przedsiębiorstw deklaruje, że w ostatnim roku liczba pracujących w ich firmach nie uległa zmianie. Pozostałe osoby minimalnie częściej mówiły o zmniejszeniu niż o zwiększeniu liczby zatrudnionych. Z zebranych deklaracji wynika, że zmiany stanu zatrudnienia w firmach były najczęściej reakcją na zmiany na rynku oraz na zwiększanie lub zmniejszanie popytu na produkty firmy. Część osób reprezentujących firmy, w których w ostatnim roku zmalało zatrudnienie, jako przyczynę spadku zatrudnienia podawała trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników na miejsce odchodzących.

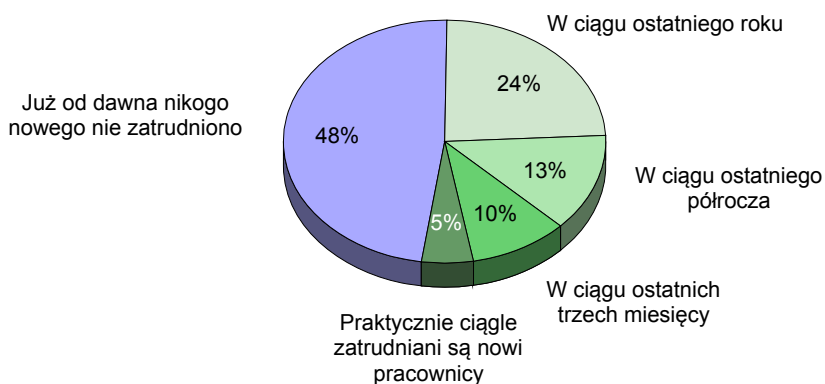
¹ W rozdziale wykorzystano materiał z grupowych wywiadów pogłębionych (FGI) oraz z wywiadów częściowo strukturalizowanych (SSI) z pracodawcami (szczegóły na temat badań we Wstępie).

Rysunek 8.1. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy liczba pracujących w Pana(i) firmie:



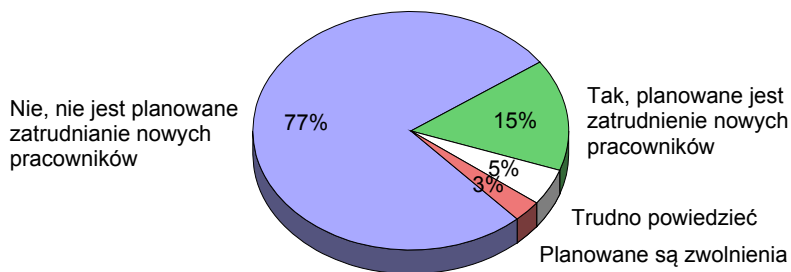
Mniej więcej połowa firm objętych badaniem ankietowym (52%) to firmy, które w ciągu ostatniego roku przed badaniem zatrudniały nowych pracowników. Jako że zdecydowana większość z tych przedsiębiorstw to małe rodzinne firmy, to ich potrzeby związane z przyjmowaniem nowych pracowników były stosunkowo niewielkie. Większość zatrudniła jedną osobę (65%), pozostałe przyjęły do pracy kilka osób, a zaledwie w jednej na 31 firm zatrudniono kilkudziesięciu (30) nowych pracowników.

Rysunek 8.2. Kiedy ostatni raz w firmie zatrudniano nowych pracowników?



Większość firm nie planuje w najbliższym czasie zatrudniać nowych pracowników, a 15% ma takie plany. Z reguły deklarowano zamiar przyjęcia kilku pracowników.

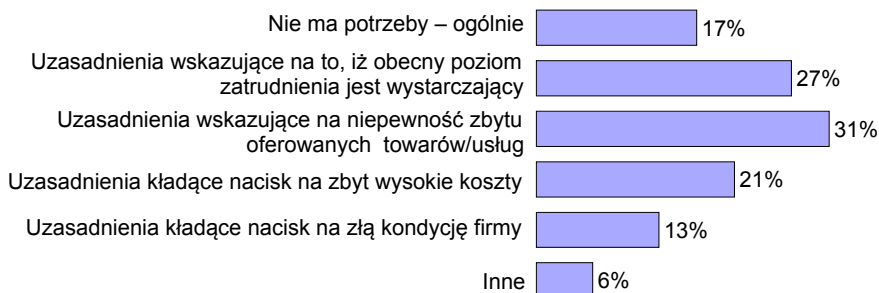
Rysunek 8.3. Czy w firmie planowane jest zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy?



Osoby deklarujące, że w ich firmach nie planuje się zatrudniać nowych pracowników, uzasadniały to na ogół brakiem potrzeby i stwierdzały, że obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający. Duża część z nich wskazywała również na trudności ze zbytem oferowanych towarów i usług. Co piąta osoba zwracała uwagę na zbyt wysokie koszty zatrudniania nowych pracowników. Rzadziej powoływano się na złą kondycję ekonomiczną firmy.

Rysunek 8.4. Dlaczego nie jest planowane zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

Odpowiedzi pracodawców deklarujących, że w ich firmach nie jest planowane zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy (N=48)



W części firm (według danych ankietowych w blisko co piątej) występuje sezonowość zatrudnienia, czyli wzrost stanu zatrudnienia w pewnych okresach. Np. jedna z firm zajmujących się przetwórstwem warzyw i owoców zatrudnia poza sezonem 30 osób, w sezonie pięciokrotnie więcej (150). Jak wynika z wypowiedzi przedstawicieli firm biorących udział w badaniu fokusowym, jako pracownicy sezonowi często zatrudniani są uczniowie i studenci. Zatrudnianie uczącej się młodzieży jest korzystne ze względu na niższe koszty pracy: brak konieczności odprowadzania składek na ZUS.

Zatrudniamy pracowników sezonowo do sortowania owoców, do zbioru owoców. Sezon się już skończył generalnie, także zatrudnionych na tą chwilę mamy 14 osób, z czego, no część korzysta na pewno w tym momencie z urlopów bezpłatnych. Niestety no, mają się różnych innych zadań, prac, żeby mieć jakiś zarobek. Ale jeśli chodzi o sezon, to minimum to jest dwadzieścia parę, powiedzmy 25 osób.

Nie szukamy teraz, bo jest okres zimowy i przed świętami mamy troszkę zastój, a w ogóle to przed świętami ludzie nie narzekają na pracę non stop, bo zarabiają trochę więcej. Są święta i przychodzą do pracy bez narzekania stali pracownicy, natomiast w innym okresie, jakimś letnim sezonie urlopowym już się zaczyna robić problem, przyjmijcie sobie kogoś, bo ja muszę iść na urlop, muszę sobie odpocząć, takie wahania. I wtedy przyjmujemy tylko na okres letni...

Nieraz się zwalnia osoby, później się je przyjmuje, to też jest praca sezonowa, tak że wtedy jakichś praktykantów się przyjmuje ze szkół, albo jakieś osoby na zlecenie.

Na okres sezonowy można zatrudnić jakąś grupę osób, bo jest młodzież, przynajmniej u nas, jest młodzież i na cały okres lata, kiedy nie idą do szkoły, chcą iść do pracy. Jeżeli się te pieniążki płaci, to na okres tych 3 miesięcy mamy ludzi. Są to ludzie, najczęściej studenci, albo liceum, gdzieś kilkanaście lat.

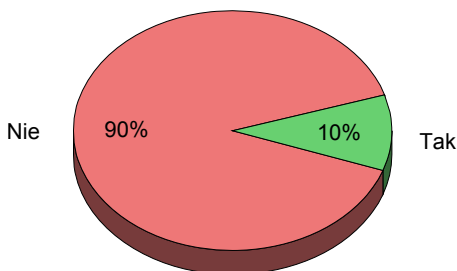
To jest sezonowo, bo kiedy się sortuje, pakuje, układa się, to jest sezonowe zatrudnianie. No i zazwyczaj się zatrudnia takich, ogłasza się lub znajomych, jeżeli samemu nie da się tej pracy wykonać. Ewentualnie w tym momencie do grupy sadowniczej się zapisaliśmy i, to będzie już raczej przechodziło przez grupę, to grupa będzie przeprowadzała wszystko.

My sobie radzimy w sezonie letnim w ten sposób, że zatrudniamy młodzież uczącą się, pełnoletnią uczącą się, bo nie musimy składek płacić. No oni spełniają nasze oczekiwania.

8.2. Trudności ze znalezieniem pracowników

W co dziesiątej firmie objętej badaniem ankietowym w momencie przeprowadzania badania były wolne miejsca pracy. Wynikało to na ogół z braku kandydatów na wakujące stanowiska lub z niemożności znalezienia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Rysunek 8.5. Czy aktualnie w Pana(i) firmie są wolne miejsca pracy?



Skala trudności związanych ze znalezieniem odpowiednich pracowników przez firmy działające w sektorze rolno-spożywczym nie wydaje się wprawdzie bardzo duża, jest jednak zauważalna i dotkliwa dla pracodawców. O problemach tych mówili także uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). Pojawiały się nawet opinie, że brak wykwalifikowanych pracowników może stanowić istotną barierę rozwoju firmy. Jak stwierdzano, osoby z kwalifikacjami wyjechały do pracy za granicę, przede wszystkim do Niemiec. Narzekano, że na rynku pracy trudno znaleźć nie tylko wykwalifikowanego pracownika, ale osobę naprawdę chętną do pracy. Problemem bywa wysokość wynagrodzeń. Oczekiwania płacowe pracowników przekraczają możliwości pracodawców.

Czy zakład istnieje, czy dalej będzie, to zależy przede wszystkim od właściciela, od jego siły, siły walki z pracownikami przede wszystkim. No bo teraz jest bardzo ciężko, bardzo ciężko o pracownika, dlatego że Unia zrobiła co zrobiła, ludzie odchodzą.

Dużo osób wyjechało za granicę. Było takich dwóch chłopaków, jeden pracował za granicą, w mojej firmie akurat dwa razy robił podchody, najpierw raz, potem gdzieś wyjechał. Wrócił, ale potem znów wyjechał, 3 miesiące u mnie przeził, że tak powiem i mówi – już nie wrócę. Bo on popracuje sobie tam pół roku, przyjedzie i ma jakąś kasę, urządzony jest, ustawiony... To jak on nie zarobi trzy i pół tysiąca, to on nie chce tu pracować... A tu nie ma z czego dać takiej sumy, no nie ma, mimo że dobry pracownik, bo jeżeli on tam daje radę, a tam trzeba pracować, tam nie ma na tej zasadzie, że jak czegoś nie zrobisz, to jest wyrzucone do pojemnika czy dalej i wszyscy idą do domu. Dlatego powiem szczerze – ci najlepsi wyjechali.

Żeby były jeszcze troszeczkę wyższe zarobki – byłoby naprawdę nie najgorzej, a tak, to taki absolwent, czy nawet osoba wykształcona, po prostu by chciała zarobić troszeczkę więcej niż tutaj jesteśmy w stanie zaoferować, bo jemu na dzień dzisiejszy, obojętnie czy on będzie pracował na stanowisku troszeczkę wyższym, czy nawet na tym niższym stanowisku, aby po prostu podjąć tę pracę.

Ale jeżeli na przykład potrzebuję jakichś pracowników, to zaczynają się robić schody. Bo rzeczywiście nie ma chętnych, to znaczy nie ma pracowników, którzy rzeczywiście by spełnili nasze wymagania, prawda (...)

Wydaje się, że jest to bezrobocie. Zresztą wydaje się, czytamy, wiemy, że jest to bezrobocie, a o porządnego pracownika jest bardzo trudno, nie mówiąc już o wyszkoleniu takich, w specyficznej branży jak nasza, pracowników.

Praca, jaką mają do zaoferowania przedsiębiorcy z branży rolno-spożywczej, wydaje się też potencjalnym pracownikom, szczególnie młodym, mało atrakcyjna. Zwracano uwagę na zawyżone oczekiwania płacowe młodych ludzi, którzy chcieliby od razu dużo zarabiać, nie rozumiejąc, że muszą na początku dać się poznać jako dobrzy pracownicy². Nie wiążą swoich perspektyw zawodowych z konkretnym zakła-

² Kwestia oczekiwań finansowych absolwentów szkół zawodowych poruszona jest w rozdziale 6.

dem, zmieniają miejsce zatrudnienia w poszukiwaniu lepiej płatnej, bardziej atrakcyjnej pracy, są niesolidni. Trzeba ich doszkalać. W odczuciu pracodawców są więc niepewną inwestycją.

To są ludzie, którzy no... no co, ludzie z przypadku – nie mam gdzie iść do pracy, aha pójdę sobie na ubój albo, na ubój to już w ogóle idą na końcu jak już nie mają innych.

Mówię, wybrać dziś pracownika, który wykazuje jakiegokolwiek zainteresowanie pracą, mówię o młodym pokoleniu, jest naprawdę bardzo ciężko. Mimo wysokiego bezrobocia.

Ci młodzi jak przychodzą, to tylko do pierwszej wypłaty. Oni by chcieli na wstępie od razu, żeby zarobić dwa tysiące złotych nie znając procedury zatrudnienia

My musimy go poznać, jego trzeba nauczyć, a on jak zobaczy, że to 1000 zł dostanie, to na drugi dzień nie przychodzi i z tego względu jest rotacja odnośnie zarobków, natomiast jak jest fachowiec, to się go trzyma.

Ci młodzi przychodzą na przetrzymanie zimowe, bo sezon przychodzi to albo zagranica, albo budowlanka, albo te inne historie i nie wiążą nadziei z zakładem. Oni by chcieli zrobić nie wiadomo co, ale to nie trzyma się, ponieważ dla nich po pierwsze te tysiąc dwieście czy trzysta złotych to jest wszystko. On pójdzie i sobie jakieś buty kupi, na własne wydatki ma i koniec.

Powiem szczerze, to jest tak: to są już nowsze roczniki, młodsze pokolenie i młodzież nie chce już tak ciężko pracować.

Jak się trafi na dobrego pracownika, to jest wygrany los na loterii, bo raczej dzisiaj... no, jest duża płynność wśród pracowników. Także tutaj jest młode pokolenie, które nie przywiązuje wagi do pracy. Oni się upłynniają, człowiek nie przywiązuje, no... Przynajmniej ja chcąc zatrudnić młodych, to jest przesiew, nie wiem, nie chcę skłamać, ale jak dziesiąta osoba, która zostanie w firmie i z którą człowiek się zwiąże... Widzi, że tej osobie zależy na pracy, no nie chcę przesadzić, ale jeśli to będzie dziesiąta osoba, no w tej chwili jest już tak jakby trochę mniej, ale jest, płynność kadrowa jest duża.

Ja akurat mam jednego ucznia, który był uczniem na produkcji, był i teraz przyszedł do mnie i on nie zostanie, nie zostanie... Ja go nie zostawię... Absolutnie nie... Nie, bo nie przyjdzie na siódmą... Bo przyjdzie sobie, jak się wyśpi... Bo za ciężko... Bo jak mu każę coś zrobić, to jest „za chwilę”... Bo do toalety... Ja jestem inny rocznik, ja byłam wychowana w zakładach w Rawie Mazowieckiej, w biurze pracowałam, ale na produkcji była przerwa śniadaniowa i nie było tak, że pracownik sobie szedł gdzieś... A on tylko patrzy, że jak go nie widzę, to za winkiel gdzieś i on sobie gdzieś usiądzie, albo sobie stanie i szczęśliwy... On takie stanowisko ma czyszczenie lebków... I mówię mu, że niedoczyszczone, a on mi – "No i co?"... Jak pójdzie do toalety, to go pół godziny nie ma. To już wiadomo, że muszę kogoś innego dać albo sama stanąć, bo on se idzie do toalety. Dzisiaj sobie nie przyszedł do pracy.

(...) jeżeli przyjmujemy młodych ludzi, to patrzemy po miesiącu, dwóch czy sami odejdą, czy się nadają do pracy. Czasami dajemy jeszcze więcej szans, ale

jesteśmy na tym stratni, bo musimy uczyć i oczywiście pensję dać czyli w sumie są straty finansowe.

A jeszcze państwu powiem, jak robią Niemcy, ponieważ mam córkę, która mieszka w lubuskim i jest nauczycielem. Więc do szkół gimnazjalnych przygranicznych przyjeżdżają Niemcy do Polski i podpisują umowy z polskimi dziećmi i ich rodzicami, że będą dawać stypendia, że zapewnią mieszkanie w bursie, że zapewnią po ukończeniu szkoły przez pięć lat pracę i dadzą na zagospodarowanie. I kupią tę naszą młodzież, bo tak się reklamują. I tam młodzież pójdzie, bo tam są puste miasta i... A u nas nic się nie robi, nic.

8.3. Kto znajduje zatrudnienie?

Jak wynika z badania ankietowego, w branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim zatrudnienie znajdują przede wszystkim pracownicy fizyczni do prac prostych – zatrudniono ich w co czwartej firmie, która w ciągu roku przed badaniem rekrutowała nowych pracowników. Wśród nowo zatrudnionych stosunkowo dużą grupę stanowili też pracownicy produkcji (zatrudniono ich w co piątej firmie prowadzącej nabór nowych pracowników). Pracowników przyjmowały także firmy działające w branży piekarniczo-cukierniczej: w co piątej firmie zatrudniającej nowych pracowników pracę znaleźli piekarze, a w co szóstej cukiernicy, ciastkarze. Stosunkowo często zatrudniano też kierowców.

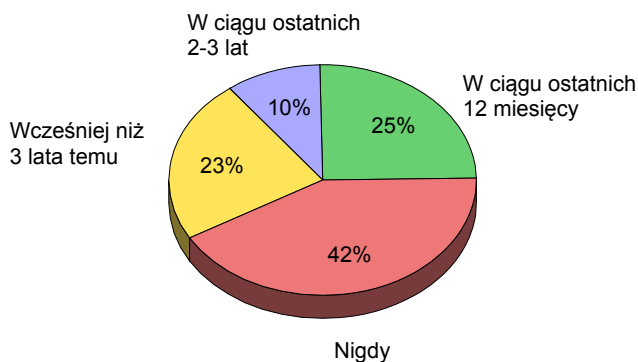
Na jakie stanowisko/stanowiska zatrudniono ostatnio pracowników?

Odpowiedzi pracodawców, którzy w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających badanie zatrudniali nowych pracowników (N=31)

Pracownik fizyczny, pakowacz; ładowacz	26%
Pracownik produkcji; na produkcji;	19%
Piekarz	19%
Cukiernik, ciastkarz; piekarniczo-cukiernicze	16%
Kierowca	13%
Inne: laborant, młynarz, pracownik administracyjno-biurowy, operator maszyn, operator wózków widłowych, operator urządzeń ciśnieniowych, pomoc cukiernika, pomocnik młynarza, rzeźnik-wędliniarz, sprzedawca, handlowiec, ubojowy, magazynier	

Ogółem 58% badanych firm ma doświadczenia w zatrudnianiu absolwentów szkół zawodowych kierunków rolno-spożywczych, w tym w co czwartej przyjmowano do pracy absolwentów w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy poprzedzających badanie.

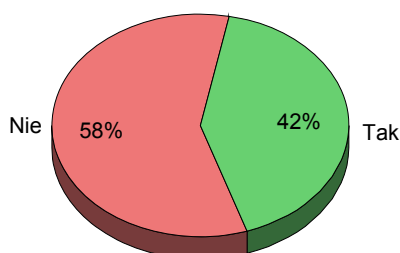
Rysunek 8.6. Kiedy ostatni raz Pana(i) firma zatrudniała absolwentów kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?



W ponad dwóch piątych ankietowanych firm, które w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy zatrudniały nowych pracowników, pracę znaleźli absolwenci szkół zawodowych kierunków rolno-spożywczych. To dużo, biorąc pod uwagę, że większość firm, które przyjmowały pracowników, zatrudniła w ciągu roku przed badaniem tylko jedną osobę. Oznacza to, że zapotrzebowanie na absolwentów tego kierunku na rynku pracy województwa łódzkiego jest znaczne.

Rysunek 8.7. Czy wśród zatrudnionych ostatnio osób był absolwent/ byli absolwenci kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?

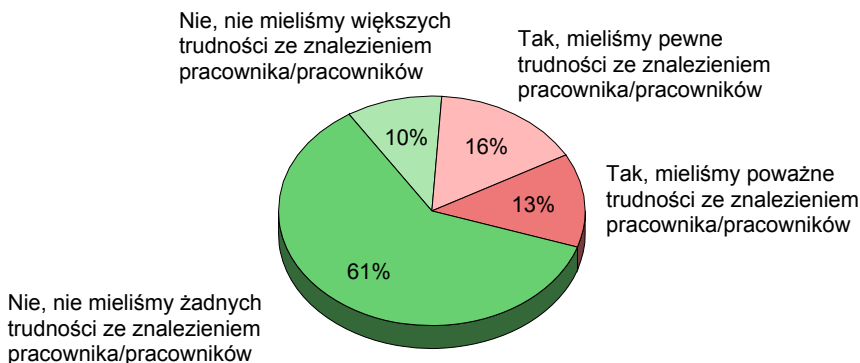
Odpowiedzi pracodawców, którzy w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających badanie zatrudniali nowych pracowników (N=31)



Większość firm, które w ostatnim roku przed badaniem przyjmowały nowych pracowników, nie miała trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy. Na mniejsze lub większe problemy z rekrutacją uskarżało się 29% pracodawców. Trudności głównie nastęrczało znalezienie piekarzy i cukierników (w przypadku 8 na 12 pracodawców deklarujących problemy).

Rysunek 8.8. Czy mieli Państwo trudności ze znalezieniem pracownika/pracowników czy też nie?

Odpowiedzi pracodawców, którzy w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających badanie zatrudniali nowych pracowników (N=31)



Deklaracje tych spośród pracodawców, którzy planują w najbliższym czasie zatrudnianie nowych pracowników potwierdzają, że na rynku pracy poszukiwani są przede wszystkim pracownicy do prostych prac fizycznych, ładowacze, pakowacze oraz pracownicy produkcji.

Wypowiedzi przedstawicieli firm zebrane podczas badania fokusowego także wskazują, że generalnie w branży rolno-spożywczej największe zapotrzebowanie jest na pracowników fizycznych – wykonujących proste prace lub pracujących bezpośrednio przy produkcji. O ile ci pierwsi nie muszą mieć żadnych kwalifikacji, o tyle w przypadku tych drugich kwalifikacje są potrzebne. Znalezienie odpowiednich pracowników do produkcji często stanowi problem. Wobec dość zgodnie konstатовanego przez pracodawców deficytu absolwentów szkół zawodowych kształcących się w zawodach z branży rolno-spożywczej oraz wobec trudności z pozyskaniem doświadczonych pracowników, firmy przyjmują różne strategie przystosowawcze. Najpowszechniej stosowanym rozwiązaniem jest przeszkalanie, przyuczanie we własnym zakresie nowo przyjmowanych pracowników.

Na dzień dzisiejszy to albo jakoś ze starszych roczników ktoś się trafi lub po prostu pierwszych lepszych i na przyuczenie.

Sami przyuczamy ludzi. Przyuczmy w szczególności osoby dojrzałe, bo uczniowie się nie nadają, boję się im dać nóż do ręki. Mało tego, zatrudniając osoby, ja się pytam: czy gotujesz w domu, bo okazuje się, że nawet takie panie, które mają 50 parę lat, twierdzą, że super gotują i jeszcze na wesela gotują, dają im obieraczkę do rąk i mają nawet z tym problemy, żeby oczyścić marchewkę. Więc w naszym zakresie nie ma ludzi przygotowanych, żeby przyszli do nas od razu pracować.

Inną strategią jest przeszkalanie pracowników już zatrudnionych w firmie do nowych zadań, a więc rekrutacja wewnętrzna. Wygodnym dla pracodawców rozwiązaniem jest sytuacja, gdy pracownicy potrafią obsługiwać wiele stanowisk.

Są pracownicy tak naprawdę niewykwalifikowani, czyli takie osoby, które powiedzmy czysto fizycznie stoją na końcówce linii i zbierają pakiety czy wykonują jakieś takie proste rzeczy naprawdę. A jeżeli chodzi o jakieś osoby, które mają wykonywać pracę przy linii produkcyjnej czy obsługiwać jakieś urządzenie, to są osoby przez nas szkolone. Wybierane spośród pracowników i przez nas szkolone. Stawiamy na rozwój takiej osoby i raczej to są osoby, które są już zatrudnione.

A myśmy troszkę rozwiązali sobie problem na przykład z pracownikami właśnie, którzy no... muszą znać się na obsłudze maszyny, tych pracowników, których mamy, nie kursy, a wewnątrz zakładu przeszkoliliśmy i w tej chwili mamy w taki sposób to zrobione, że pracownicy potrafią obsługiwać wiele stanowisk i wtedy nie ma żadnego problemu. To są pracownicy, którzy już mają doświadczenie u nas w pracy i po prostu przechodzą różne stanowiska. Przyuczamy. On jest taki na tyle przyuczony, że może stanąć na tej maszynie, na tamtej, jeszcze na innej.

Z tych osób, które już mamy zatrudnione, to właśnie tych młodszych już przyuczamy, żeby zastąpił w przyszłości nawet tego starszego pracownika. No i nie mamy, nie mamy takich problemów z ludźmi z tego względu, że no mówię... nie musimy przyjmować ciągle.

Innym rozwiązaniem jest automatyzacja produkcji, zastąpienie pracy ludzi pracą maszyn. Na takie rozwiązanie zdecydowano się w firmie zajmującej się przetwórstwem owoców i warzyw:

Zatrudnialiśmy 300 osób przez rok, jeszcze 10 lat temu. W tym momencie zatrudniamy 150 do 120, wszystkich innych zastąpiliśmy maszynami. Nie ma 4 osób do pakowania, jest 1 maszyna do pakowania. Nie ma 20 osób po jednej stronie na taśmie do przebierania owoców, jest laser, który przebiera owoce... Nie było wyjścia. Jak nie ma ludzi, a pani ma do zrobienia produkt, pani musi znaleźć rozwiązanie. Na te 100 osób potrzeba jeszcze jedną osobę do pilnowania tych osób, żeby produkt był dobrze zrobiony, jak ma pani maszynę – maszynę jak jest dobrze zaprogramowana, ona robi to, jest powtarzalna.

Inny przykład wpływu zmiany technologii produkcji na stan zatrudnienia w firmie, to piekarnia z Piotrkowa Trybunalskiego:

Było u nas 12 piekarzy... pracowali w nocy... A teraz jest zmiana, modernizacja, jest 4 piekarzy... Do tego są uczniowie, którzy sami do południa... No, przyszły maszyny ułatwiające produkcję. Rogaliki, bułki robi maszyna, piekarze tylko robią chleb, także zmniejszenie, radykalne...

Z wypowiedzi przedsiębiorców biorących udział w badaniu FGI wynika, że najtrudniejsze do pokonania problemy związane z brakiem odpowiednich osób na rynku pracy mają firmy rzemieślnicze, przede wszystkim zatrudniające piekarzy i cukierników, także rzeźników i wędliniarzy. Ma to związek ze specyfiką działalności

firm, która oparta jest w znacznej mierze na pracy ręcznej. Od pracowników wymagana jest znajomość całego cyklu wytwarzania produktu: od surowca do produktu końcowego. Przyuczenie do zawodu osoby bez odpowiednich kwalifikacji jest czasochłonne i generuje znaczne koszty dla pracodawcy. Stąd też rzemieślnicy poszukują przede wszystkim osób z doświadczeniem, przyjmują też uczniów na praktyki, spośród których część na stałe wiąże się z firmą. Zatrudnienie doświadczonego fachowca jest wygodniejsze, jednak ze względu na deficyt takich osób na rynku pracy, bywa obecnie bardzo kosztowne. Praca z uczniami jest niekiedy trudna: zdaniem pracodawców bywają niedouczeni, mają problemy w przyswajaniu wiedzy, a także sprawiają problemy wychowawcze.

Kiedy była moja firma zakładana, to praktycznie zaczynało się od tego, że był jeden mistrz cukiernik i też współwłaścicielką była osoba z wyższym wykształceniem, właśnie technolog żywności. I zaczęło się od tego, że byli uczniowie przyjmowani na staże, na naukę zawodu i właściwie od tamtego momentu ci ludzie, którzy się wykształcili, to oni pracują. Oczywiście nie wszyscy, bo oczywiście zostało wykształconych więcej osób, ale generalnie cały czas bazujemy na tych naszych uczniach. Więc mówię, ilość osób jest stabilna i nie ma dużej rotacji. Natomiast, jeżeli się zadziała taka sytuacja, że ktoś odszedł, to faktycznie potwierdzam, że były bardzo duże problemy zanim znaleźliśmy kolejną osobę wykształconą w zawodzie cukiernika z jakimś tam doświadczeniem. No i po prostu faktycznie, jak byśmy chcieli znaleźć taką osobę odpowiadającą nam, to byłby to wielki problem. My cały czas bazujemy na tych osobach, które się wykształciły w naszym zakładzie.

Nie da się człowieka zupełnie nieznającego się na rzeczy postawić, żeby on upiekł ciasto. On musi mieć i teorię i praktykę w danym zawodzie. Natomiast oczywiście można kogoś przyuczyć, ale to trwa dużo czasu i kosztuje.

Ja mam znajomych, którzy prowadzą cukiernię w Kutnie i mieli właśnie problem tego typu, że spadła im jakość tych wykonywanych, sprzedawanych wyrobów i mieli problem. Sprowadzili cukiernika z Gdańska, musieli mu dać mieszkanie i odpowiednią kasę, bo nikt nie chciał przyjść, nikt. A chcieli fachowca, żeby podniósł jakość.

Ja na przykład potrzebuję fachowca, a z fachowcami jest bardzo trudno. No pracuje w tym zawodzie, musi być rzeźnik wędliniarz, nie? Nie tak, jak tu, przy taśmie stoi i odkłada słoiki na paletę.

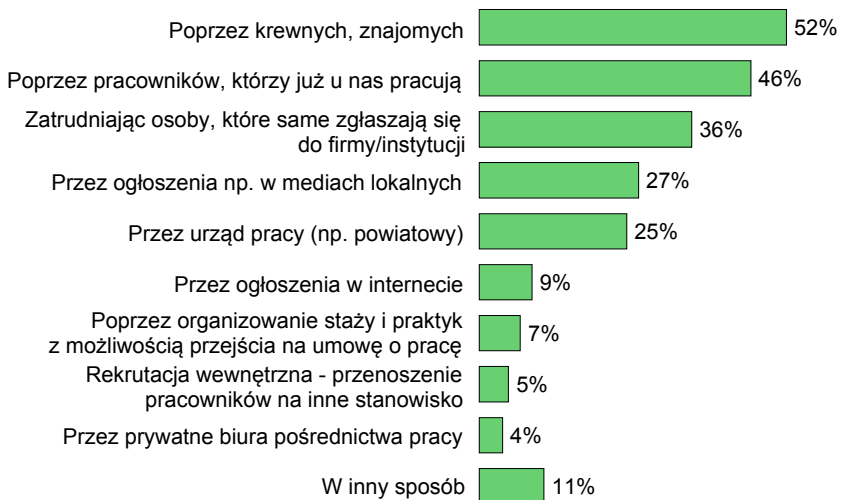
Jeżeli chodzi o pracowników, zatrudniamy 11 pracowników, jeżeli chodzi o kadrę uczniowską, to nie zatrudniamy z tego względu, że są problemy jeżeli chodzi o wychowanie ich, ponieważ ciężcy są do wyuczenia, są niewyuczeni w domach i się nie oplaca... to znaczy oplacać się oplaca, bo są duże ulgi, ale po prostu nerwy pracodawcy, to wszystko.

8.4. Sposoby rekrutacji pracowników

Poszukiwanie nowych pracowników w badanych firmach odbywa się na ogół kanałami nieoficjalnymi, poprzez rozpowszechnianie wśród pracowników, krewnych i znajomych informacji o wolnym stanowisku do obsadzenia. Często spotykane jest również zatrudnianie osób, które same zgłaszają się do firmy. Są to metody najprostsze, niewymagające od pracodawcy podejmowania dodatkowych działań i, biorąc pod uwagę powszechność ich stosowania, na ogół skuteczne. Dopiero jeśli one zawiodą, stosuje się inne metody rekrutacji. Wśród nich najczęstszą praktyką jest zamieszczanie ogłoszeń w mediach lub poszukiwanie pracowników poprzez urząd pracy. Dość rzadko do rekrutacji badane firmy wykorzystują ogłoszenia internetowe. Co istotne z punktu widzenia absolwentów szkół zawodowych, tylko 7% firm zadeklarowało, że rekrutuje pracowników poprzez organizowanie staży i praktyk z możliwością przejścia na umowę o pracę.

Do względnie mało popularnych sposobów pozyskiwania pracowników należy rekrutacja wewnętrzna, związana z przenoszeniem pracowników firmy na inne stanowisko, a także korzystanie z usług prywatnych biur pośrednictwa pracy.

Rysunek 8.9. W jaki sposób Pana(i) firma poszukuje/rekrutuje pracowników?



Doświadczenia przedstawicieli firm, którzy wzięli udział w badaniu FGI potwierdzają, że informacje o możliwości zatrudnienia są przekazywane rodzinie i znajomym bezpośrednio przez byłych lub obecnych pracowników firmy. W efekcie zdarza się, że całe rodziny są zatrudnione w tym samym zakładzie pracy. Osoby zainteresowane podjęciem pracy często z własnej inicjatywy zgłaszają się do firmy. Wśród nich są także uczniowie, którzy odbywali praktykę w danym zakładzie pracy. Jeśli są wolne miejsce, firmy same proponują uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu stałe

zatrudnienie – dotyczy to przede wszystkim zakładów rzemieślniczych. Ponadto firmy poszukujące pracowników chętnie korzystają z ogłoszeń w lokalnych mediach, przede wszystkim w prasie i radiu. Jest to w ocenie badanych dość skuteczna metoda rekrutowania pracowników.

Mnie się wydaje, że to było właśnie z ust do ust. Ludzie, którzy pracowali w ubiegłym roku przekazali coś swoim znajomym, tamci swoim znajomym, i ci ludzie sami do mnie przyszli. I ja nie zdążyłam dać tego ogłoszenia. Także... Mało tego, do tej pory dostają maile z ofertami, oczywiście chęci podjęcia pracy.

Przynoszą na portiernię, stertę mam cv, wybieram sobie sama, aczkolwiek radio też dużo daje.

Ja akurat szukałam przez ogłoszenie... U nas taka gazeta wychodzi darmowa Fanka no i było dane ogłoszenie w tych trzech numerach no i nie ukrywam, że przyszedł pracownik po ogłoszeniu w Fance, mówi że urząd pracy działa tak jak działa, wywiesi ogłoszenie, nikt się niczym nie interesuje.

Teraz... też sami przychodzą... To są uczniowie, którzy u nas naukę zawodu zdobywali... przyjmujemy co roku uczniów, mamy taką umowę z OHP i oni kończą u nas przyuczenie do zawodu, później, no... zostało dwóch.

Jedna z największych firm działających w branży rolno-spożywczej na rynku ogólnopolskim zatrudnia pracowników przede wszystkim za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Pracownicy zatrudnieni przez agencję stanowią około jednej piątej stanu zatrudnienia w firmie.

U nas większość osób w tej chwili jest najmowana przez agencję pracy tymczasowej i współpracujemy z nimi stale.

Wiele firm ma doświadczenia związane z poszukiwaniem pracowników przez urzędy pracy. Na temat efektywności tej formy rekrutacji padało wiele uwag krytycznych. Z doświadczeń pracodawców wynika, że osoby bezrobotne przysyłane z urzędów pracy z reguły *de facto* nie są zainteresowane zatrudnieniem, zależy im jedynie na utrzymaniu statusu bezrobotnego.

Zgłoszenia do Urzędu Pracy, że chcę zatrudnić, wiążą się z tym, że mamy tygodniowo 15–20 osób – proszę mi podstemplować, że pan nie ma pracy dla mnie.

Przychodzą z biura pracy, tak jak pan powiedział, zawodowi bezrobotni... Nie pyta się jaka robota, gdzie jeździć, samochód, nie ogląda samochodu tylko – nie nadają się do tego, nie mogą...

Jedna z osób zajmujących się w firmie rekrutacją poruszyła też kwestię procedur związanych z pozyskaniem pracownika przez urząd pracy. Zwróciła uwagę, że są one obecnie bardziej skomplikowane i przewlekłe. Kiedyś wystarczał telefon do urzędu pracy, obecnie trzeba ściągnąć ze strony urzędu pracy formularz zgłoszeniowy. Cała procedura, od momentu ściągnięcia formularza do momentu przysłania ewentualnych kandydatów do pracy, trwa – jak opowiadała – kilka tygodni. Inna osoba komento-

wała, że obecnie prościej jest zatrudnić pracownika zza wschodniej granicy niż pracownika przez urząd pracy.

Rok temu chcąc zatrudnić pracownika biegiem sobie telefonem zadzwoniłam do urzędu pracy: proszę takiego a takiego pracownika, ciach, ciach, pani ofertę półotwartą na stronę urzędu powiatowego, na tablicę. W tej chwili to trzeba ściągnąć z internetu zgłoszenie na dane stanowisko pracy, procedury są niesamowite. To musi podpisać pan prezes, a najlepiej jakby pan prezes sam pojechał i złożył taką ofertę pracy do pokoju nr 7. Kiedyś się faksem przesyłało i błyskawicznie ta procedura. W tej chwili trwa trzy tygodnie zanim oni to wywieszą, zanim to zgłoszenie pójdzie, zanim przyślą z pięciu, sześciu pracowników na jedno np. stanowisko pracy. Ja mam prawo dobrać sobie tego pracownika, ale nie w tym rzecz, a oni zanim zadzwonią do kogoś, kogoś przyślą, no strasznie długo to trwa.

W tej chwili szybciej jest zatrudnić z Ukrainy człowieka, legalnie, bo on ma wizę pracowniczą, przyjechał na pół roku. Wykonujesz tylko jeden telefon i on za sześć godzin jest z papierami i ze wszystkim.

Istotnym argumentem na rzecz kooperacji z urzędem pracy jest wsparcie finansowe pracodawców ze środków publicznych, w tym możliwość refundacji z pieniędzy Funduszu Pracy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego. Jednak – jak zwracano uwagę – środki przeznaczone na tego rodzaju cele są ograniczone i przedsiębiorcy nie zawsze mogą liczyć na wsparcie.

(...) w tej chwili kończą mi się umowy, na doposażenie nie ma nic, nie mają nic pieniędzy, natomiast dwa lata temu korzystałam z ośmiu stanowisk pracy doposażonych, także ładne pieniądze wygospodarowałam na każde stanowisko pracy, aczkolwiek dalej zatrudnieni są ci pracownicy.

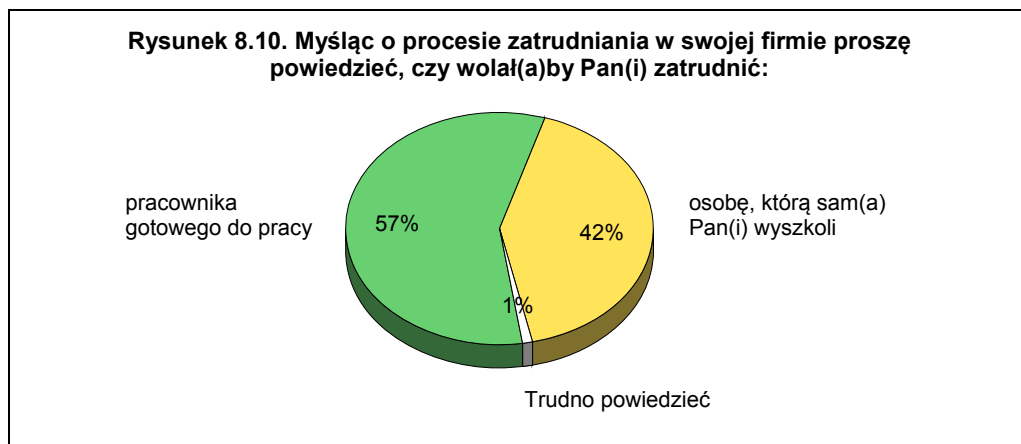
Może ja podam nie na swoim przykładzie, ale na kolegi, który w tym miesiącu chce zatrudnić około 20 pracowników i zgłosił się do urzędu pracy po zapomogę i w urzędzie pracy nie ma.

8.5. Preferencje w zatrudnianiu

Z wypowiedzi przedstawicieli firm zebranych podczas badania fokusowego wynika, że w branży rolno-spożywczej największe zapotrzebowanie jest na pracowników fizycznych – do wykonywania prostych prac, a dopiero w drugiej kolejności na osoby pracujące bezpośrednio przy produkcji. O ile ci pierwsi z reguły nie muszą mieć specjalnych kwalifikacji, o tyle w przypadku tych drugich wymagania są nieco większe. Znalezienie odpowiednich pracowników nierzadko stanowi nie lada problem dla pracodawców. Jak wynika z deklaracji, często muszą zaniżać wymagania wobec kandydatów lub stosować różnego rodzaju strategie mające na celu przystosowanie do pracy osób, których kompetencje pozostawiają wiele do życzenia. Mimo wszystko jednak przedsiębiorcy mają zwykle określone preferencje jeżeli chodzi o zatrudnianie

pracowników, i – co istotne – preferencje te z reguły nie są jednoznaczne, zależą przede wszystkim od profilu przedsiębiorstwa oraz oferowanego stanowiska pracy.

Zatrudniając pracownika większość pracodawców (57%) preferowałaby takiego, który jest przygotowany do zawodu i nie wymaga od pracodawcy dodatkowego przeszkolenia. Nie brakuje też takich, którzy woleliby raczej zatrudnić osobę, którą sami wyszkolą (42%).



Jednak, jak wynika z wypowiedzi uczestników FGI, nawet w przypadku osób, które po zatrudnieniu należy przeszkolić, wymaga się przynajmniej podstawowej wiedzy teoretycznej, specyficznej dla danej branży, a nierzadko konkretnego wykształcenia. Dotyczy to zwłaszcza osób pracujących przy produkcji oraz zajmujących wyższe, specjalistyczne stanowiska, np. związane z rozwojem technologii produkcji czy generalnie – z rozwojem firmy. Zazwyczaj nie stosuje się tego typu wymagań wobec osób, które mają się zajmować prostymi pracami fizycznymi.

No to może być po zasadniczej spożywczej, bez zawodu też, to jest na przyuczenie, to przy pakowaniu nie jest wymagane wykształcenie.

To są pracownicy tak naprawdę niewykwalifikowani, czyli takie osoby, które powiedzmy czysto fizycznie stoją na końcówce linii i zbierają pakiety czy wykonują jakieś takie proste rzeczy naprawdę. A jeżeli chodzi o osoby, które mają wykonywać pracę przy linii produkcyjnej czy obsługiwać jakieś urządzenie, to są osoby przez nas szkolone. Wybierane spośród pracowników i przez nas szkolone. Stawiamy na rozwój takiej osoby i raczej to są osoby, które są już zatrudnione.

(...) pracownicy na produkcję, to jest też inna sprawa. (...) tutaj jest wymagana znajomość, po prostu, technologii i dokładnie branży.

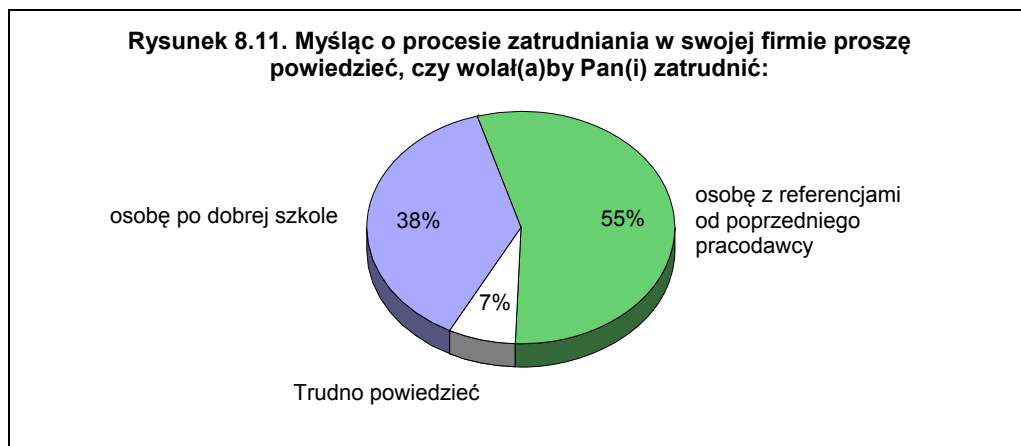
No wymagania przede wszystkim. Dobrze by było, żeby to była osoba po szkole spożywczej, żeby miała chociażby podstawowe wiadomości na temat mleka i przetworów mleczarskich – co to jest mleko, co można z tego mleka zrobić, prawda, mniej więcej, z czego się to mleko składa, żeby rozłożyć je na to mleko,

na tą śmietanę i tak dalej, żeby mieć rozeznanie na temat parku maszynowego jaki w mleczarstwie się znajduje...

(...) i teraz właśnie poszukujemy pracowników, dość sporo pracowników, poszerzamy działy właśnie jakości, technologiczne... I tutaj przede wszystkim idziemy do przodu pod kątem nowych technologii, tego, żeby ludzie coś wnosili, przede wszystkim wyższe wykształcenie jest tutaj wymagane.

Tutaj działy rozwoju są u nas podstawą, co się wiąże z reguły z wymogiem wyższego wykształcenia.

Jak wynika z badania ankietowego, większość przedsiębiorców znacznie chętniej skłonna byłaby zatrudnić osobę sprawdzoną, z referencjami od poprzedniego pracodawcy (55%) niż absolwenta renomowanej szkoły (38%). Tego typu preferencje mogą wynikać z dość powszechnego wśród pracodawców przekonania o raczej niskim poziomie kształcenia w szkołach zawodowych. Aż trzy czwarte badanych wyraża opinię, że trudno jest obecnie znaleźć dobrze wykwalifikowanego absolwenta szkoły zawodowej, z czego aż połowa nie ma co do tego wątpliwości³.

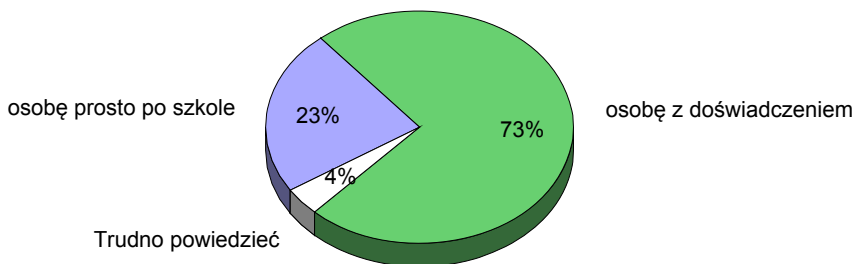


Konsekwencją niskiej oceny kształcenia w szkołach zawodowych (które w znacznej mierze opiera się na silnym przeświadczeniu o braku lub niewystarczającej ilości oraz niezadowalającej jakości zajęć praktycznych w ramach procesu edukacji⁴) jest niemal powszechnie deklarowana chęć zatrudniania pracowników z wcześniej zdobytym doświadczeniem zawodowym (73%) niż osób szukających pracy bezpośrednio po szkole (23%).

³ Patrz rozdział 9.

⁴ Tamże.

Rysunek 8.12. Myśląc o procesie zatrudniania w swojej firmie proszę powiedzieć, czy wolał(a)by Pan(i) zatrudnić:



Powyższe wnioski potwierdzają deklaracje przedsiębiorców wyrażane w trakcie badań jakościowych (FGI). Pracodawcy biorący udział w badaniu z reguły skłaniają się ku zatrudnianiu osób posiadających już konkretne doświadczenie zawodowe – zwłaszcza w przypadku stanowisk specjalistycznych, wymagających określonych kompetencji.

Raczej doświadczeni, jednak z doświadczeniem... Osoby po szkole nawet powiedziałabym, do takich działów, które... no teoretycznie można się nauczyć w kilka miesięcy zasad pracy, organizacji i tak dalej, jakiejś... jakiejś takiej, no nie wiem, bystrości umysłu nawet, bo to też jest wymagane na takich stanowiskach typowo rozwojowych, to też wolimy raczej osoby, które już miały wcześniej doświadczenie i przede wszystkim studia, bo tutaj osoby po średnim wykształceniu no tylko ewentualnie do jakiegoś przebiegania, przygotowywania próbek (...).

Nie, nie, ja raczej... pracowników w danej branży, którzy już pracują kilka lat i oni mają wprawę we wszystkim (...).

(...) poszukujemy cukiernika, który zna się na rzeczy, a nie pierwszą lepszą osobę. Też z reguły zgłaszają się osoby bez doświadczenia.

Z drugiej jednak strony, pracodawcy zauważają, iż trudno jest znaleźć dobrze wykwalifikowanego i – przede wszystkim – doświadczonego pracownika w danej branży, gdyż, jak już wcześniej wspomniano, znaczna część takich osób wyjechała do pracy za granicę, a poza tym, zlikwidowano wiele szkół i klas o określonym profilu zawodowym. Pojawiają się zatem głosy, że:

Nie ma fachowców po prostu.

(...) jeżeli się zadziała taka sytuacja, że ktoś odszedł, to faktycznie potwierdzam, że były bardzo duże problemy zanim znaleźliśmy kolejną osobę wykształconą w zawodzie cukiernika z jakimś tam doświadczeniem. No i po prostu faktycznie, jak byśmy chcieli znaleźć taką osobę odpowiadającą nam, to byłby to wielki problem. My cały czas bazujemy na tych osobach, które się wykształciły w naszym zakładzie.

Absolwentów szkół przyjmuje się niechętnie z tego względu, że – jak wynika z doświadczeń pracodawców – wymagają szeregu dodatkowych nakładów, w tym przede wszystkim szkoleń, by mogli pracować na danym stanowisku jako pełnowartościowi pracownicy. Na niekorzyść absolwentów działa również brak zdyscyplinowania i obowiązkowości oraz – co się z tym wiąże – konieczność ciągłego nadzorowania takich pracowników.

Zatrudniamy ludzi, absolwentów szkół rolniczych, na praktyki przyjmujemy. Trzeba powiedzieć, że osoby, które przychodzą są nieprzygotowane, dużo trzeba ich nauczyć, praktycznie wszystkiego.

Są klasy takie mleczarskie, gdzieś przy tych szkołach zawodowych. I mówię, młodzież naprawdę jest nienauczona, a najfajniejsze jest również to, że teraz nawet ludzie typowo po studiach, bo zatrudniamy też na stanowiskach kierowniczych po studiach – oni poza tym, że mają ten tytuł, nie mają żadnej praktyki.

My, jako rzemieślnicy, musimy sami im to dać. Tutaj, to jest inaczej, ale w moim zawodzie, żeby ode mnie wyszedł fachowiec, to muszę go wykształcić. Są problemy niekiedy na pewno, ale, to musi wykonywać trzy dni tę pracę, co powinien wykonać w dzień, żeby się tego nauczył. Czy klasyfikacja mięsa... Chociaż oni teoretycznie dużo na tych kursach uczą się, ale trzeba mu to pokazać.

Ale to jest minimalna wiedza, praktykę nabywa w danym zakładzie. Wadą może być też to, że potrzebuje dużego nakładu ze strony szkolącego (...).

No, ta mała obowiązkowość... tak jak tu mówiliśmy, mała – on przychodzi, nie przychodzi, nie ma go kilka dni i telefony, niby każdy się urodził teraz z telefonem, a nie można go złapać, więc ta mała obowiązkowość właśnie (...).

Czy to będzie piekarz, czy to będzie kucharz, to wszystkich trzeba dopilnować (...).

Jak wynika z badań FGI, istnieje jednak spora część przedsiębiorców, którzy byliby skłonni zatrudniać absolwentów szkół zawodowych pod warunkiem, że ci wykażą się przynajmniej podstawowym przygotowaniem praktycznym, zdobytym m.in. podczas tzw. praktyk w ramach procesu edukacji. Jako najbardziej pożądani są ci absolwenci, którzy odbyli praktykę w danym zakładzie, gdyż dzięki temu są już odpowiednio przeszkoleni i często posiadają preferowane umiejętności.

(...) jakby ktoś skończył szkołę, jak pani mówiła, i by przyszedł i pokazał mi w pierwszych dniach pracy, że on potrafi to i to zrobić, to kurczę (...).

Potrafiłby wszystko, co jest związane z produkcją, no to pewnie, że ja bym takiego ucznia chciał.

Jest kilka pytań, kilka rzeczy, które też musi umieć zrobić, bo w szkole uczą nie tylko dodawania, ale też tej pracy fizycznej i pracy konkretnej. Jeżeli on by siadł i zaczął mi mówić konkretami, to w takiej temperaturze, to tak, to tak, a że robi to wolniej, bo musi to robić wolniej, może nie być zorientowany, gdzie co stoi, ale wie jak to robić i chce to robić, to na pewno tego młodego jest o tyle fajnie przyjąć, że jak ja 18 lat w tym samym zakładzie i nie zamierzam iść gdzie indziej.

Także jakieś tam zjednoczenie z firmą. Jeżeli ktoś przychodzi z jakimś stażem do mnie, to dlaczego on tu przyszedł, bo jeżeli ktoś ma 50 lat i to jest jego trzecia, czwarta, dziesiąta piekarnia czy mleczarnia to dlaczego? Czy dlatego, że mleczarnia się rozwalila, czy był konfliktowy? Także te starsze osoby, też mówię, zależy dlaczego ta starsza osoba szuka tej pracy.

Pracodawcy dość często zwracają jednak uwagę na brak absolwentów z odpowiednim przygotowaniem praktycznym, co ich zdaniem wynika z tego, że w szkołach zawodowych odchodzi się od praktyk lub nie przykładają do nich tak istotnej wagi, jak kiedyś. Przykładem mogą być szkoły rolnicze, które – jak zauważają uczestnicy FGI – zwykle nie mają już swoich przyszkolnych gospodarstw, w których uczniowie mogliby odbywać praktykę zawodową, dającą preferowane przez pracodawców przygotowanie do wykonywania zawodu. Nie mówiąc już o wcześniej wspomnianym problemie likwidacji szkół i klas o określonym profilu zawodowym.

Wiecie, każdy by chciał mieć, pani też słyszę o doświadczonych pracownikach, tylko gdzie ma zdobyć? Nie ma gdzie... Nie ma gdzie, nie ma zasadniczych szkół... I wtedy ta młodzież się uczyła... Ja kończyłam technikum rolnicze, bardzo dobre technikum, w Pszczynie na Śląsku. I my mieliśmy gospodarstwo szkolne 300 hektarów. I nikt się nie pytał, czy cię boli kręgosłup, czy cię boli głowa. Dwa razy w tygodnie dziękuję, wstajemy o szóstej, idę na pole – my obrabialiśmy to wszystko, uczniowie. Po tydzień czasu wstawalo się o piątej, do obory i tak, tydzień były cielaki, tydzień były krowy, tydzień były świny i o piątej doilo się, nie było światła, bo zdarzała się awaria – ręce, po co masz ręce? Dwie osoby i doilo 300 krów. Nie było, że... człowiek się przewracał... To była szkoła życia!

(...) tak jak pani tutaj w szkole chodziła i się wszystkiego nauczyła. Ja nie wiem, czy są teraz takie zawodówki, co oni się teorii uczą. Wieruszów ma technikum, on tam jakieś żniwa robił faktycznie, on jakąś wiedzę na temat miał, jakąś stację diagnostyczną mają na miejscu i on się może rzeczywiście tam czegoś nauczył, bo potrafił, ale takich szkół to już chyba nie ma.

Były praktyki, a teraz nie ma.

Ja kończyłam jeszcze typowe mleczarstwo, jeszcze raczkującą mikrobiologię w przemyśle, prawda, bo to były zupełne początki jeżeli chodzi o mikrobiologię przemysłową, ale tak jak właśnie pani mówi – to była szkoła życia, natomiast na dzień dzisiejszy tej szkoły życia nie ma chyba nigdzie w edukacji.

No właśnie, to nie to pokolenie moje, co trząsałeś obornik, w technikum kopaczki, to nie było że boli, kosz wyki zbierało się, to była szkoła życia, chłopak, który przyszedł z miasta do technikum rolniczego i nie umiał sobie poradzić, odróżnić co łopata, szpadel, dziękuję, na drugą lekcję już nie przyszedł, bo go pani wyrzuciła. My mieliśmy własne gospodarstwo szkolne. I byłam dwa lata temu odwiedzić, spotkaliśmy się na spotkaniu klasowym, pojechaliśmy odwiedzić wychowawczynię i jeszcze parę osób, no nie ma gospodarstwa, jest technikum, jest kilka specjalizacji jakichś tam, ale też rolnicze i pytam, gdzie mają praktyki.

Przedsiębiorcy, którzy woleli zatrudnić ucznia kończącego szkołę niż osobę z doświadczeniem, swój wybór argumentują m.in. tym, iż osoby bezpośrednio po szkole mają szersze przygotowanie teoretyczne, są bardziej energiczne i skłonne do ryzyka. Ponadto łatwiej je doszkolić, gdyż nie mają jeszcze wyrobionych nawyków. Są też tacy pracodawcy, którzy wychodzą z założenia, że ktoś musi dać takim osobom szansę.

Jeśli on chodzi do szkoły, on ma to przygotowanie teoretyczne szersze.

Ja osobiście absolwenta. Zawsze on ma inną energię, spostrzegawczość, ruchliwość.

I nie myśli pół godziny czy to będzie dobrze, czy będzie źle... Nie raz mu wyjdzie źle, ale...

Ale zaryzykuje.

I takich da się nauczyć.

Znaczący, ja dostałam szansę od swojego szefa, byłam świeżo po szkole, więc na pewno spróbowałabym.

Trzeba dać szansę.

Część badanych uzależnia zatrudnienie absolwenta lub osoby z doświadczeniem zawodowym m.in. od oferowanego stanowiska pracy bądź też od aktualnej sytuacji w firmie. Osoby bez doświadczenia chętniej są zatrudniane na mniej odpowiedzialnych stanowiskach.

Zależy od stanowiska, no nie ukrywajmy.

To zależy od potrzeb, zależy od stanowiska, jaka jest potrzeba. (...) No, na produkcję, to mógłby być i absolwent.

To znaczący nie, no jeszcze jest druga rzecz w temacie. W zależności jakich ludzi mam w firmie, czy czasem nie jest potrzebna osoba z doświadczeniem. Bo jak bym miał samych młodych, to bym chciał kogoś do utemperowania tych, tych (...) Bo to z szybkości też można bardzo dużo głupot narobić.

Pojawiają się też dość liczne głosy, że bez znaczenia jest czy osoba przyjmowana do pracy ma doświadczenie, czy też jest to „świeży” absolwent szkoły zawodowej. Najważniejsza jest chęć do pracy i sumienność, czego – zdaniem wielu przedsiębiorców – dzisiejszej młodzieży brakuje.

To zależy tak naprawdę od człowieka, jeżeli spotykam się z nim i widzę, że chce pracować (...).

Nawet nie musi to być osoba wykształcona po naszym technikum, ale jeżeli chłopak czy dziewczyna chce pracować, wykazuje chęć, to nie ma problemu czy to jest absolwent, czy osoba z doświadczeniem, nawet z doświadczeniem z innych kierunków. Po prostu osoba musi chcieć pracować, nie bać się maszyn.

Musi się szybko przyuczyć tak naprawdę.

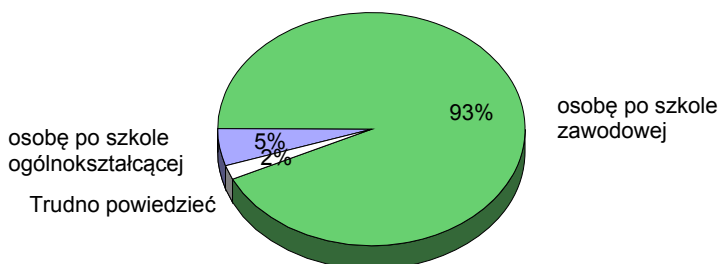
Okazuje się, że doświadczenia związane z zatrudnianiem absolwentów często bywają pozytywne. Wiąże się to, co prawda, z nakładem dodatkowej pracy, ale efekty nierzadko są satysfakcjonujące.

Ja akurat zatrudniłam po zawodówce, oceniam bardzo dobrze, to jest człowiek zdyscyplinowany, wie czego chce, jest obowiązkowy, mówię, podstawowe pojęcie ma, także resztę można człowieka doszkolić, dopracować, doszlifować, naprawdę ja..., ja jestem z tych ludzi, którzy są zatrudnieni po zawodówkach, zadowolona.

No nie no, doksztalcać, wytłumaczyć trzeba, na czym ten proces polega, trzeba włożyć w niego trochę i cierpliwości, i czasu, ale widzę, że ci ludzie pojmują i idą do przodu.

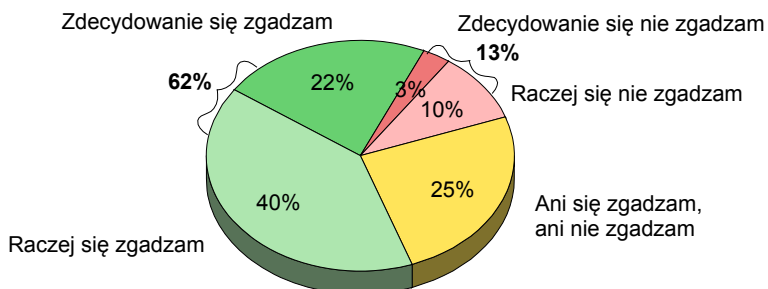
Wyniki badania ilościowego pokazują, że mimo narzekań na system kształcenia zawodowego, ankietowani przedsiębiorcy w zdecydowanej większości (93%) woleli by jednak przyjąć do pracy osobę po szkole zawodowej niż absolwenta szkoły ogólnokształcącej (5%).

Rysunek 8.13. Myśląc o procesie zatrudniania w swojej firmie proszę powiedzieć, czy wolał(a)by Pan(i) zatrudnić:

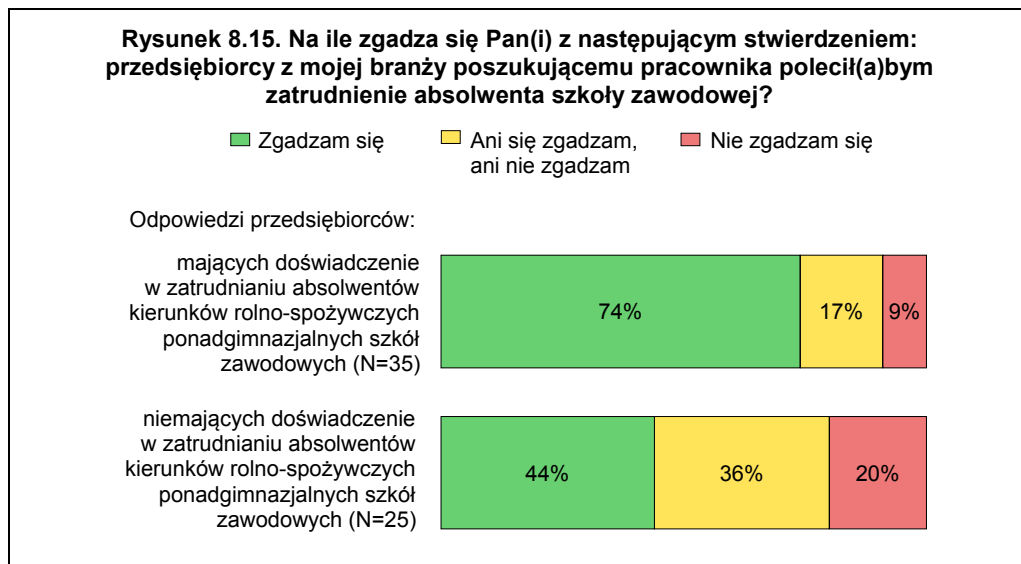


Blisko dwie trzecie badanych (62%) deklaruje, iż przedsiębiorcy ze swojej branży poszukującemu pracownika poleciliby zatrudnienie właśnie absolwenta szkoły zawodowej. Tylko mniej więcej co ósmy (13%) nie byłby skłonny do takiej rekomendacji.

Rysunek 8.14. Na ile zgadza się Pan(i) z następującym stwierdzeniem: przedsiębiorcy z mojej branży poszukującemu pracownika polecilibym zatrudnienie absolwenta szkoły zawodowej?



Co istotne, gotowość polecenia absolwenta szkoły zawodowej jest szczególnie widoczna wśród przedsiębiorców, którzy mają doświadczenie w zatrudnianiu osób kończących edukację na kierunkach rolno-spożywczych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych. Zdaje się to potwierdzać wcześniejszą konstatację o raczej pozytywnych doświadczeniach związanych z zatrudnianiem absolwentów tego typu szkół.



Wyniki badań jakościowych (FGI) potwierdzają preferencje przedsiębiorców związane z zatrudnianiem osób z wykształceniem kierunkowym, a więc posiadających przynajmniej teoretyczne przeszkolenie w danej branży.

Na pewno jak przyjdzie czy uczeń, czy już po kilku latach i składa swoje cv pracownik i ma wpisane, że ukończył albo zasadniczą szkołę, albo technikum mechaniczne, czy elektryczne czy jakiegokolwiek, prędzej jego się nawet przyjmie na produkcję do obsługi maszyn pakujących niż takiego, który ma liceum ogólnokształcące.

No u nas, jak mamy cv osoby z wykształceniem kierunkowym, to zatrudniamy jednak taką z wykształceniem kierunkowym.

Z tym że pewnie, jak cv ktoś składa i widzimy, że jest to kierunkowe wykształcenie, zmienia pracę, to od razu próbujemy z tym człowiekiem się skontaktować.

Po szkołach zasadniczych (...). Na przykład cukiernie bardzo często zatrudniają po rzemieślniczej nauce zawodu.

A my byśmy chcieli, żeby przyszedł pracownik i jakiegokolwiek podstawy miał, żeby wiedział, co robić z mleka, przychodząc, podejmując pracę.

Tak, żeby miała jakiegokolwiek kierunek, rozeznanie.

No żeby w danej branży co nieco wiedział, ale już tylko się doszkoli na miejscu, jeśli będzie chciał pójść.

(...) Ale u nas młynarz musi naprawdę mieć odpowiednią wiedzę. Mówię tutaj o wiedzy takiej teoretycznej, fachowej, bo jeśli chodzi o praktyczną, to trzeba lat pracy żeby się na tego młynarza przyuczyć, ale podstawowa wiedza teoretyczna jest potrzebna. Jaka? Głównie to jest technologia żywności.

Jak zatem wynika z wypowiedzi respondentów, głównym atutem absolwentów szkół kierunkowych, w przeciwieństwie do uczniów kończących licea ogólnokształcące, jest posiadanie konkretnej wiedzy branżowej przydatnej w przyszłej pracy – dającej przynajmniej podstawowe rozeznanie w zawodzie. Osoby takie, zdaniem pracodawców, nie wymagają już tak dużych nakładów, związanych z przygotowaniem do pracy na danym stanowisku, jak to ma miejsce w przypadku absolwentów liceów ogólnokształcących. Inne argumenty przemawiające na korzyść uczniów kończących szkoły zawodowe to m.in. mniejsze oczekiwania finansowe.

Ci po zawodówce, a z praktyką, mają trochę rozszerzone horyzonty w danej branży.

Po zawodówce (...) przychodzi człowiek z większą wiedzą i nie trzeba mu tłumaczyć, że to jest mąka, to jest cukier, a to jest mąka taka czy taka, bo on już ma rozeznanie, a po liceum przychodzi i on nie wie, czy tłuszcz a margaryna to są dwie różne rzeczy, czy nie. Przynajmniej ja mówię na swojej podstawie.

Tutaj tak, ci po zawodówce mają mniejsze wymagania finansowe.

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu fokusowym nierzadko deprecjonują wykształcenie ogólnokształcące, twierdząc, że absolwenci liceów bez określonego profilu mają raczej niskie, a z pewnością niesatysfakcjonujące kwalifikacje, a jednocześnie zbyt wygórowane oczekiwania co do warunków pracy.

Mało tego, taka osoba, która skończyła tylko liceum, nie ma pojęcia w ogóle o jakichkolwiek pracach, zwłaszcza fizycznych.

Jak ktoś skończy liceum, ogólniak, to dobrze podania nie umie napisać o pracę.

(...) A jak skończy liceum, to już uważa się za coś lepszego, co on będzie na produkcji pracował, nie po to się uczył, gdzieś tam, nie po to się uczyłeś, żeby nosić teraz książki.

I osiem tysięcy na rękę od razu chce.

Jednak i w tym kontekście zwraca się uwagę na problem ze znalezieniem absolwentów szkół zawodowych, bo coraz mniej jest takich szkół i uczniów, którzy je kończą. Uczestnicy badania FGI twierdzą, iż obecnie łatwiej jest znaleźć osobę z wyższym wykształceniem, która szuka pracy, niż absolwenta szkoły zawodowej – mającego jakąś orientację w branży. Zdaniem niektórych pracodawców zbyt dużo jest osób wysoko wykształconych.

Dwadzieścia lat temu polikwidowane zostały szkoły, nie ma uczniów, więc już człowiek się przyzwyczaił, że tych szkół nie ma i musimy się po prostu tymi ludźmi zadowolić.

Z tego, co my obserwujemy w cechu, no to uczniów jest coraz mniej. To wszystko porobiły te licea. Powstało liceów różnych, wychodzi osoba osiemnaście, dziewiętnaście lat bez zawodu. Bo skończy liceum, no i co? Żeby były bardziej szkoły czy licea zawodowe. Żeby bardziej kształciły.

Absolwenci szkół zawodowych i techników, ci, którzy chcą zdobyć pracę, to podejmą i na pewno ją znajdą. Nie ma żadnego problemu. Natomiast ludzie, którzy pokończyli studia (...) nie mają w ogóle wiedzy z danego kierunku, bo on ma tylko teorię i nic więcej. Ja go nie wezmę do siebie, bo ja go nie będę uczył.

Zdarzają się jednak sytuacje, w których preferowane jest wykształcenie ogólnokształcące, bądź też nie zwraca się uwagi na poziom i profil edukacji przyszłych pracowników. Dotyczy to zazwyczaj zatrudniania pracowników do prostych prac fizycznych, które wymagają, co najwyżej, wcześniejszego przeszkolenia przez pracodawcę oraz – przede wszystkim – chęci do pracy.

Po ogólnej raczej. Bo ja i tak, jak zatrudniam pracownika, to muszę podejść, wytłumaczyć, przeszkolić.

Mnie na przykład jest wykształcony pracownik niepotrzebny. Mnie potrzeba, żeby opielił ogórek, podziabiał kapustę, wyciął ją i to wszystko.

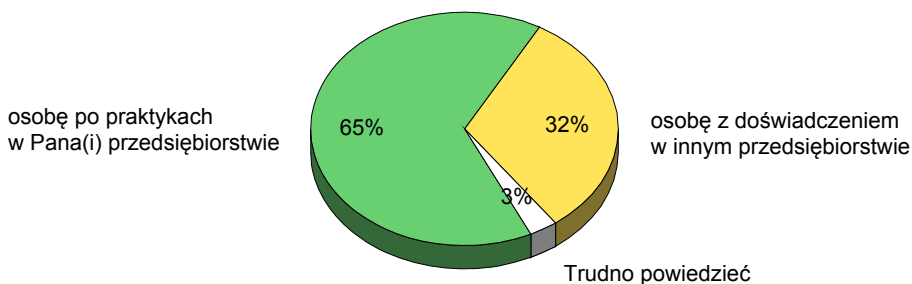
Kwalifikacje praktycznie żadne, do przebrania tych owoców, do pakowania owoców, do układania worków i kartonów.

Dla mnie akurat to czy oni ukończyli jakąkolwiek szkołę, to nie miało większego znaczenia. Ja kierowałam się zupełnie innymi kategoriami (...), bo jak chcesz pracować, no to pracujesz. A że praca w ziemi jest bardzo ciężka, bo to jest po prostu 8–10 godzin na kolanach, to jedni wytrzymują, drudzy nie... Także no tutaj... praca weryfikuje, ja nie patrzyłam na wykształcenie, naprawdę, proszę mi wierzyć.

(...) Trzeba chcieć i pani mówi, że ten człowiek jak on będzie po liceum, nieprawda, jak on będzie chciał pracować, ja mówię na przykładzie swojego zięcia, to on będzie tyrał, żeby coś osiągnąć w życiu.

Wracając do preferencji związanych z doświadczeniem zawodowym przyszłego pracownika, okazuje się, że bardziej niż kandydat ze stażem pracy w innym przedsiębiorstwie pożądana jest osoba, która wcześniej odbyła przygotowanie praktyczne u pracodawcy, który ją zatrudnia. Aż dwie trzecie przedsiębiorców biorących udział w badaniu sondażowym (65%) wyraziło raczej gotowość zatrudnienia osoby po praktykach w swoim przedsiębiorstwie niż pracownika z doświadczeniem w innej firmie (32%).

Rysunek 8.16. Myśląc o procesie zatrudniania w swojej firmie proszę powiedzieć, czy wolał(a)by Pan(i) zatrudnić:



Preferencje takie, jak można się domyślać na podstawie wypowiedzi respondentów uzyskanych w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych, wynikają przede wszystkim z pozytywnych doświadczeń związanych z zatrudnianiem osób, które w ramach procesu edukacji odbywały praktykę u danego pracodawcy.

Tak, u nas na przykład praktyki mają uczniowie, to później często zostają w zakładzie.

(...) na praktyki i zostają pracownikami, bardzo dużo.

Dobrze, dobrze, już 3 lata po szkole i cały czas pracują u tego samego pracodawcy, tam gdzie praktyki mieli.

Przez bardzo długi czas mieliśmy zasadniczą szkołę o profilu mleczarstwa, więc proszę pani, jeżeli oni przychodzili do nas 3 razy w tygodniu na zajęcia praktyczne (...) i z tego przykładowo, była ta grupa 15 osób, i z tego 5 osób zadeklarowało się i chciało, bo 10 olewało – przychodziła, nie przychodziła, a to paluszek, a to główka, a to usprawiedliwienie, to z nich jest żaden pracownik. Ale trójka, piątka, zaangażowana w pracę. Na tysiąc procent miała miejsce pracy zagwarantowane.

W moim przypadku, jak czterech uczniów kończyło czy trzech, to wybierałem tak samo najlepszego, i chcesz zostać? Tak. To zostajesz. Jak coś tam miał innego, to zostawiałem tego drugiego, słabszego. Ale zawsze w moim zakładzie, to wszyscy są... No nie, jeden jest z zewnątrz.

Jeżeli chodzi o zatrudnienie tych osób, to w tej chwili bardzo mało przyjmujemy tak stricte przez naszą firmę, ale jeżeli już poszukujemy, to też preferujemy te osoby, jak to mówimy, po naszym technikum. I jeśli chodzi o samą strukturę zatrudnienia, to mamy bardzo dużo absolwentów, myślę, że procentowo to będzie około trzydziestu procent absolwentów czy dawniej tego technikum spożywczego, czy tej szkoły, która jest obecnie.

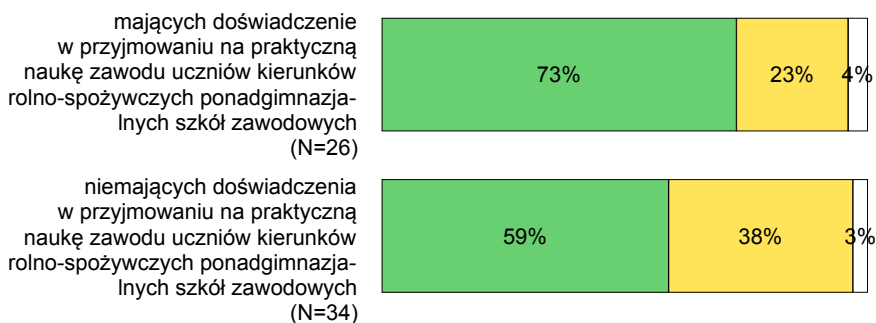
O tym, że doświadczenia związane z zatrudnianiem osób po praktycznej nauce zawodu w danym przedsiębiorstwie są raczej pozytywne może świadczyć porównanie opinii na powyżej analizowane pytanie pracodawców, którzy przyjmowali na praktyczną naukę zawodu uczniów kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjal-

nych szkół zawodowych oraz tych, którzy nie mają takich doświadczeń. Ci pierwsi, mając do wyboru osobę po praktykach w swoim przedsiębiorstwie oraz osobę z doświadczeniem w innej firmie, wyraźnie częściej niż pozostali byliby skłonni zatrudnić kandydata, który dał się wcześniej poznać w roli praktykanta.

Rysunek 8.17. Myśląc o procesie zatrudniania w swojej firmie proszę powiedzieć, czy wolał(a)by Pan(i) zatrudnić:

■ osobę po praktykach w Pana(i) przedsiębiorstwie
 ■ osobę z doświadczeniem w innym przedsiębiorstwie
 □ Trudno powiedzieć

Odpowiedzi przedsiębiorców:



Za kandydaturą osoby po praktykach w danym przedsiębiorstwie przemawia przede wszystkim znajomość specyfiki pracy w firmie oraz zdobyte doświadczenie – często związane z odpowiednim przeszkoleniem na konkretnym stanowisku.

(...) jeżeli taki uczeń się spotyka przez 3 lata w mleczarni, widzi jaki jest ten przerób mleka i zaczyna od samego początku, od przyjmowania surowca i widzi jaka jest ta kolejność, na aparatuwni sobie będzie pracował, to on już wie, co to jest.

Tak, tak, te osoby wiedzą już, jak maszyny obsługiwać, więc nie ma takiego dużego problemu z przyuczeniem tych osób.

8.6. Cechy idealnego pracownika

Dla pracodawców województwa łódzkiego działających w branży rolno-spożywczej najbardziej liczą się cechy osobowościowe pracowników oraz ich podejście do pracy, dopiero w dalszej kolejności zwracają oni uwagę na konkretne kwalifikacje i umiejętności swoich podwładnych.

Oceniając dziesięć cech pracowników na 6-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało brak jakiegokolwiek znaczenia, a 6 – kluczowe znaczenie, aż 98% badanych przedsiębiorców za najistotniejsze uznało takie cechy, jak uczciwość oraz obowiązkowość i zdyscyplinowanie. Tylko minimalnie mniej respondentów jako kluczową

oceniło silną motywację i chęć do pracy (97%), a także pracowitość (95%). W następnej kolejności wskazywane były: dyspozycyjność (72% badanych przyznało, iż ma ona dla nich kluczowe znaczenie) oraz umiejętność uczenia się (67%). Posiadanie praktycznych umiejętności zawodowych za konieczny wymóg zatrudnienia uznało 60% przedsiębiorców, podobnie jak zdolność samodzielnego myślenia i działania (58%) oraz umiejętność pracy zespołowej (58%).

Tabela 8.1

W jakim stopniu, Pana(i) zdaniem, poniższe cechy pracowników liczą się dla pracodawców?	Nie ma żadnego znaczenia	Ma raczej małe znaczenie	Ma dość duże znaczenie	Ma kluczowe znaczenie
	Punkty na skali 1–6, gdzie 1 oznacza brak jakiegokolwiek znaczenia, a 6 – kluczowe znaczenie			
	1	2–3	4–5	6
	w procentach			
Uczciwość	0	0	2	98
Obowiązkowość i zdyscyplinowanie	0	0	2	98
Silna motywacja, chęć do pracy	0	0	3	97
Pracowitość	0	0	5	95
Dyspozycyjność	0	2	26	72
Umiejętność uczenia się	0	2	31	67
Praktyczne umiejętności zawodowe	0	2	38	60
Zdolność samodzielnego myślenia i działania	0	0	42	58
Umiejętność pracy zespołowej	3	0	39	58
Umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi	0	9	48	43
Własna inicjatywa	3	5	50	42
Teoretyczna wiedza zawodowa	0	15	58	27
Przedsiębiorczość	10	21	45	24
Umiejętność posługiwania się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi, obsługa komputera	3	22	52	23
Płeć	28	10	39	23
Umiejętność poszukiwania pracy, poruszania się na rynku pracy	9	31	42	18
Umiejętność przeprowadzenia rozmowy o pracę, pisanie dokumentów aplikacyjnych (cv, list motywacyjny)	14	23	49	14
Wiedza ogólna	3	30	60	7
Znajomość języka obcego	40	38	19	3

Rysunek 8.18. W jakim stopniu, Pana(i) zdaniem, poniższe cechy pracowników liczą się dla pracodawców?

Średnia wartość na skali 1–6, gdzie 1 oznacza brak jakiegokolwiek znaczenia, a 6 – kluczowe znaczenie



Cechy pracowników, które najczęściej wskazywano jako niemające żadnego znaczenia lub mające co najwyżej niewielką wagę, to: umiejętność posługiwania się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi, przedsiębiorczość, wiedza ogólna, umiejętność prowadzenia rozmowy o pracę, pisanie dokumentów aplikacyjnych, jak również płeć, radzenie sobie na rynku pracy oraz – przede wszystkim – znajomość języka obcego. Umiejętności językowe pracowników jako niemające żadnego znaczenia lub liczące się jedynie w minimalnym stopniu uznało aż 78% ankietowanych przedsiębiorców województwa łódzkiego z branży rolno-spożywczej.

Posługując się średnimi ocenami poszczególnych cech pracowniczych należy stwierdzić, że choć większość z tych cech nie jest dla pracodawców bez znaczenia, to można wyróżnić takie, które są dla nich bardziej lub mniej istotne. Kluczowe cechy pracowników, na które zwracają uwagę pracodawcy to: uczciwość, obowiązkowość i zdyscyplinowanie, silna motywacja i chęć do pracy, a także pracowitość (średnie od 5,98 do 5,95 na skali od 1 do 6)⁵. W następnej kolejności podkreślane są takie cechy, jak: umiejętność uczenia się, dyspozycyjność, zdolność samodzielnego myślenia i działania, umiejętność pracy zespołowej oraz praktyczne kompetencje zawodowe. Nieco mniejszą wagę przywiązuje się do umiejętności nawiązywania kontaktów z ludźmi oraz wychodzenia z własną inicjatywą, czy – tym bardziej – do posiadania teoretycznej wiedzy zawodowej, umiejętności posługiwania się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi oraz do przedsiębiorczości. Jeszcze mniej istotne, choć nie bez znaczenia, okazują się: posiadanie wiedzy ogólnej, umiejętne poruszanie się na rynku pracy, w tym właściwe aplikowanie o pracę, a także płeć. Jediną cechą, której przeciętnie przypisywane znaczenie lokuje się poniżej środka skali jest znajomość języka obcego (średnia 2,30).

Nieco inne cechy, choć często w znacznej mierze pokrywające się z ocenianymi w ankiecie, padały z ust respondentów biorących udział w badaniach fokusowych. Przedsiębiorcy ci w swobodnych wypowiedziach podkreślali m.in. wagę takich cech pracowników jak: zaangażowanie, chęć uczenia się nowych rzeczy, pokora, szacunek dla starszych pracowników oraz dla przełożonych, kultura osobista, przyjazne nastawienie, trzeźwość umysłu, dokładność, rzetelność, punktualność, brak nałogów, świadomość negatywnych stron wykonywanego zawodu, gotowość do dojazdów. Najczęściej wymieniano jednak te cechy, które doceniane były również w badaniu ankietowym, a więc uczciwość, dyspozycyjność, zdyscyplinowanie, chęć do pracy oraz posiadanie odpowiednich kwalifikacji. Oto przykłady wypowiedzi uczestników badań fokusowych:

Chęć do pracy jest najważniejsza.

Dyspozycyjność również, trzymianowy system pracy (...).

Też chęć nauczenia się tego zawodu, bo można przecież nauczyć.

⁵ Perspektywę uczniów i nauczycieli w zakresie wyobrażanych oczekiwań pracodawców wobec pracowników oraz kwestię dopasowania cech absolwentów szkół zawodowych do postrzeganych wymagań pracodawców omówiono w rozdziale 6, natomiast opinie pracodawców na temat cech, jakie posiadają absolwenci szkół zawodowych zostały przedstawione w rozdziale 9.

Ja to też podkreślam szacunek dla tych starszych pracowników i też to co ja u siebie obserwuję, nie rozumiem tego, dlaczego tak bardzo ludzie, którzy są wykształceni, uważają, że oni są lepsi.

Żeby nie był pracownik konfliktowy.

A ja mam taką cechę, zawsze oceniam ludzi przede wszystkim w ten sposób, posiadanie nawyku pracy, to jest dla mnie najistotniejsze.

Obowiązkowość i jeszcze raz obowiązkowość. (...) Cóż z tego, że on będzie dobry, jak będzie przychodził na którą będzie chciał i kiedy będzie chciał.

U mnie musi być punktualny. (...) My jesteśmy zobowiązani między 6 a 9 towar dostarczyć pod magazynem, a nieraz jest tak, że samochód się zepsuje i wtedy zaczyna się (...).

No obrotny musi być, żeby nie dzwonił z każdą pierdołą, gdzie ma śrubokręt albo gdzie ma klucz francuski. Nie wiem jak to określić, z inicjatywą.

Grzeczny. (...) No bo w ogóle zachowują się, no nie wiem jak pani, ale ci młodzi ludzie w ogóle nie szanują właścicieli. Absolutnie, właściciel firmy to jest traktowany na równi z kolegą. Nieraz padają takie słowa, że człowiekowi zapiera dech w piersiach i nie wie, co ma się odezwać.

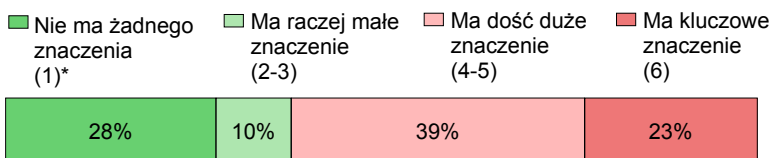
Wykształcenie! Idealne (...) No żeby w danej branży co nieco wiedział, ale już tylko się doszkoli na miejscu, jeśli będzie chciał pojąć.

(...) który jest obrotny, który ma jakąś inicjatywę, kto chce coś zrobić, kto trzyma porządek na swoim miejscu pracy, bo jest też taki, że przyjdzie rozsypie wkóło i wszyscy depczą po tym i grzęzną w tym bałaganie. Także człowiek zwraca na to uwagę, bo to jest (...) wizytówka mojej firmy.

8.7. Czy płeć pracownika ma znaczenie?

Wprawdzie wśród cech pracowników, których znaczenie pracodawcy oceniali na 6-punktowej skali, płeć wskazywana była jako zdecydowanie mniej istotna niż pozostałe, to jednak i tak blisko dwie trzecie badanych przypisało jej duże (39%) lub wręcz kluczowe (23%) znaczenie. To, czy zatrudniana osoba jest kobietą, czy mężczyzną, nie ma żadnego znaczenia dla mniej więcej co czwartego spośród ankietowanych przedsiębiorców działających w branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim, a dla co dziesiątego liczy się jedynie w niewielkim stopniu.

Rysunek 8.19. W jakim stopniu, Pana(i) zdaniem, płeć pracowników liczy się dla pracodawców?



* W nawiasach podano punkty na skali 1–6

Głównymi wyznacznikami tych preferencji, jak wynika z badań FGI, są oczywiście: rodzaj wykonywanej pracy oraz branża. W biurach oraz laboratoriach zazwyczaj zatrudniane są kobiety, a przy cięższych pracach fizycznych oraz przy obsłudze maszyn zdecydowanie częściej pracują mężczyźni. Jeżeli chodzi o branże, to w piekarnictwie czy też w przetwórstwie mięsnym, z uwagi na fizycznie bardziej wymagające zadania, nierzadko preferowani są mężczyźni, z kolei w takich sektorach jak cukiernictwo, przetwórstwo mleczne czy warzywno-owocowe płeć nie ma już tak dużego znaczenia. Tutaj niekiedy wręcz preferowane są kobiety, które w ocenie pracodawców często są sprawniejsze i bardziej precyzyjne niż mężczyźni.

Nie ukrywam, że jednak mężczyźni... zostawali na dłużej. Bo kobieta to zawsze ma dużo do zrobienia, czy to jest dziewczyna młoda, czy to jest dojrzała kobieta, nie rozgraniczam też na wiek, bo jak chcesz pracować, no to pracujesz. A że praca w ziemi jest bardzo ciężka, bo to jest po prostu 8 – 10 godzin na kolanach, to jedni wytrzymują, drudzy nie. Także, no tutaj praca weryfikuje.

Ja zatrudniam tych pracowników, którzy są mi potrzebni, a specyfika tego zakładu jest taka, że w większości pracują mężczyźni, laborantki pracują dziewczyny. Wolałbym po takiej technologii żywności. Taki kierunek był w Wolborzu, tam były same dziewczyny. Ja wolałbym, żeby tam byli też chłopcy, też bym ich zatrudnił na stanowisku młynarza.

Jeśli chodzi o samo piekarstwo, to mężczyźni, bo niestety i noce, ale noce to jest kwestia przyzwyczajenia, ale dźwignąć worek, to niestety trzeba tej siły trochę użyć.

Tak, ale w przeważającej większości mężczyźni.

Taka praca u nas też, bo operatorzy maszyn to są już takie zawody ciężkie.

A u nas tylko mężczyźni. To znaczy nie tylko, ale w większości jednak tutaj w piekarnictwie..., czyli płeć w zależności od branży, tak można powiedzieć.

U nas mężczyźni, a w biurze, wiadomo, kobiety.

[w cukiernictwie] bez żadnej różnicy czy to jest mężczyzna, czy kobieta.

Kobiety [są] takie bardziej precyzyjne.

A u nas na produkcji są same kobiety, mamy tylko dwóch panów, którzy się całkowicie czymś innym zajmują, jakimś sklejaniami. (...) ogólnie mężczyźni bardzo dobrze doprawiają surówki, mają smak, ale nudzą się przy tej pracy, kobiety są szybsze w pracy. [przetwórstwo owocowo-warzywne].

8.8. Czy wiek pracownika ma znaczenie?

Jeżeli chodzi o wiek, poza pojedynczymi głosami wskazującymi na atuty młodzieży bądź też na potrzebę zachowania równowagi wiekowej w przedsiębiorstwie (*Bo jak jest personel, pracownicy są starsi i młodszy, to się jakoś tak kumuluje i wychodzi równo. A jak są sami starsi, to jest trochę źle, a sami młodszy, to jeszcze gorzej. Także musi być rozbieżność wiekowa po prostu*), wypowiedzi większości przedsiębior-

ców biorących udział w badaniach FGI sugerują bardziej rzetelną i jednocześnie bardziej efektywną pracę osób w starszym wieku. Koresponduje to zresztą z już wcześniej sygnalizowanym ogólnym narzekaniem pracodawców na dzisiejszą młodzież – podkreślany jest jej brak zdyscyplinowania oraz nieodpowiedzialne podejście do pracy.

I powiem szczerze, że najbardziej efektywni to są ludzie zamiejscowi, tak jak u nas bynajmniej, ja na swoim zakładzie, i ludzie 50+.

Powiem szczerze, proszę mi wierzyć, młodych wyjątkowo trzeba spotkać osobę (...), która chce się nauczyć, ale to na palcach można policzyć jednej ręki.

No my też właśnie więcej zatrudniamy na ten okres próbny do trzech miesięcy, żeby wypróbować tego pracownika, później są te umowy na czas określony (...) ewentualnie, zabezpieczamy się, po prostu nie ma tam tych umów na czas nieokreślony. Jest jedna trzecia załogi, która ma te umowy, ale to są ci stali pracownicy faktycznie, na których można polegać, młodych absolutnie.

Tutaj wiek ma owszem dużo do powiedzenia, ale sam charakter, jedna osoba jest sprawna, zwinna, a druga – ta młoda, wie pan co, ja nieraz jak patrzę na młodą osobę, to aż mnie krew zalewa, jak patrzę, jak się bierze do roboty.

Ja wierzę pani, bo u nas np. moja mama też przeskoczy paru lebków mimo tego, że trochę się już oddzieliła od produkcji, to znaczy nie uczestniczy w tym, natomiast wiem, że by była lepsza od tych lebków na 100%.

Młodzież ma czas, później, zaraz.

Te osoby 18-, 19-letnie, to nie jest jakaś wielka praca, układanie tego typu ciastek w pudełkach, no jest problem.

Ja wam powiem, stare pokolenie..., a młody, to mu się nie chce.

Mówię, wybrać dziś pracownika, który wykazuje jakiegokolwiek zainteresowanie pracą, mówię o młodym pokoleniu, jest naprawdę bardzo ciężko. Mimo wysokiego bezrobocia.

Powiem szczerze, to jest tak – to są już nowsze roczniki, młodsze pokolenie i młodzież nie chce już tak ciężko pracować.

Nie chcą pracować fizycznie, młodzież nie chce pracować fizycznie.

Znaczy, ja bym powiedziała w ten sposób, do naszej branży trafiały zawsze osoby, można powiedzieć, te najbardziej takie najgorsze, najslabsze, ale jeśli się rozmawia z nauczycielami branż takich, gdzie ta precyzyjność musi być większa, umysł musi być bardziej chłonny: mechanik taki czy inny, więc oni narzekają, że właśnie w tej chwili przychodzi młodzież taka, że do niczego się nie nadaje.

Nieprzygotowane do życia są te osoby, nie potrafią podstawowych czynności zrobić.

Tak, tak, przyjmujemy co roku uczniów, mamy taką umowę z OHP i oni kończą u nas przyuczenie do zawodu, później, no... zostało dwóch. Ale coraz słabsi są ci młodzi ludzie, są tak nieodpowiedzialni. (...) Nie wiem dlaczego, czy oni są tak wychowywani bezstresowo, na czym to polega, ale coraz jest trudniej wybrać.

8.9. Podsumowanie

Firmy działające w branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim w ciągu ostatniego roku przed badaniem utrzymywały zatrudnienie na zbliżonym poziomie. Specyficzną cechą tej branży jest sezonowość zatrudnienia, co wiąże się z okresowym wzrostem zapotrzebowania na pracowników, których liczba rośnie niekiedy wielokrotnie.

Pracodawcy z branży rolno-spożywczej w województwie łódzkim poszukują przede wszystkim pracowników fizycznych do prac prostych, pracowników produkcji oraz cukierników i piekarzy.

Skala trudności związanych ze znalezieniem odpowiednich pracowników przez firmy działające w sektorze rolno-spożywczym nie jest wprawdzie bardzo duża, jednak dla części pracodawców dotkliwa. Pracodawcy z powodzeniem stosują różne strategie pozwalające na zminimalizowanie problemu deficytu wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy. Same szkolą pracowników oraz automatyzują produkcję, co pozwala ograniczyć liczbę zatrudnionych.

Największe problemy związane z brakiem odpowiednich osób na rynku pracy mają firmy rzemieślnicze, przede wszystkim zatrudniające piekarzy i cukierników, ale także rzeźników i wędliniarzy. Wiąże się to ze specyfiką działalności rzemieślniczej, która oparta jest w znacznej mierze na pracy ręcznej.

Jak deklarują pracodawcy z województwa łódzkiego działający w branży rolno-spożywczej najbardziej liczy się dla nich osobowość pracowników oraz ich podejście do pracy, dopiero w dalszej kolejności zwracają uwagę na konkretne kwalifikacje i umiejętności. Kluczowe znaczenie mają, w ich ocenie, takie cechy pracowników, jak: uczciwość, zdyscyplinowanie, motywacja do pracy oraz pracowitość.

Przedsiębiorcy z województwa łódzkiego najchętniej skłonni byłiby zatrudniać absolwentów szkół zawodowych o profilu rolno-spożywczym, którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje do pracy na określonym stanowisku, jednak barierą w tym względzie jest fakt, iż takich absolwentów brakuje, bo szkoły zawodowe albo przestają istnieć, albo nie otwierają klas o preferowanych przez pracodawców profilach. Kandydaci, którzy starają się o zatrudnienie i mają odpowiednie wykształcenie, w ocenie pracodawców często nie są właściwie przygotowani do pracy w zawodzie, ponieważ aktualny system edukacji – ich zdaniem – kładzie zbyt mały nacisk na odpowiednie przygotowanie praktyczne.

W kontekście przysłego zatrudniania pracowników, przedsiębiorcy zwracają uwagę na negatywne podejście młodych ludzi do pracy. Wyraża się ono m.in. w braku zdyscyplinowania i odpowiedzialności, a przede wszystkim, w braku chęci do pracy. Zdaniem pracodawców najlepsi potencjalni pracownicy wyjeżdżają za granicę, gdzie za tę samą pracę uzyskują znacznie lepsze zarobki.

Rozdział 9

Przedsiębiorcy o absolwentach szkół o profilu rolno-spożywczym i systemie kształcenia zawodowego

Rynek jest miejscem spotkania podaży i popytu. Przedmiotem obrotu na rynku pracy są kwalifikacje i ogólne predyspozycje zawodowe – wiedza, umiejętności oraz miękkie kompetencje. Mimo specyfiki rynku pracy, na którym człowiek jest zarówno podmiotem, jak i przedmiotem transakcji, podobnie jak w przypadku rynków innego rodzaju relacja podaży-popytu kształtowana jest przez ludzkie działania i preferencje. W kontekście analiz z zakresu kształcenia zawodowego podażową stroną rynku pracy stanowi siła robocza absolwentów, potrzeby przedsiębiorstw decydują natomiast o rozmiarach popytu na pracę¹.

W ujęciu makro od kilku lat obserwuje się zmniejszony popyt na siłę roboczą i mniejsze zainteresowanie poszukiwaniem pracowników na wolnym rynku². Choć ogólnopolskie tendencje nie omijają województwa łódzkiego³, sektor rolno-spożywczy w regionie należy do relatywnie silnych i perspektywicznych⁴. Mimo to zapotrzebowanie na pracowników średniego szczebla w branży nie przekłada się na statystyki bezrobocia w grupie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników. Stopa bezrobocia wśród absolwentów rolno-spożywczych szkół zawodowych w województwie łódzkim okazuje się wyższa niż w przypadku osób kończących licea ogólnokształcące⁵. Te poniekąd sprzeczne tendencje obrazują niedopasowanie profili kompetencyjnych absolwentów do oczekiwań pracodawców skutkujące ich słabą pozycją na rynku i niskim popytem na oferowaną przez nich pracę. Kluczem dla poprawy obecnej sytuacji wydaje się integracja standardów edukacyjnych i potrzeb rynku pracy, poprzedzona diagnozą potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego. Ich najtrafniejszym wskaźnikiem są natomiast preferencje przedsiębiorców⁶.

¹ Por. M. Góra, U. Sztanderska (red.), *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy: przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2006, s.11.

² Por. A. Wolska, *Popyt na pracę w IV kwartale 2011 roku*, Departament Pracy Głównego Urzędu Statystycznego, 2012; S. Cichocki, K. Sączuk, P. Strzelecki, J. Tyrowicz, R. Wyszyński, *Kwartalny raport o rynku pracy - I kwartał 2012 r.*, Instytut Ekonomiczny Narodowego Banku Polskiego, 2012, s. 5.

³ Por. http://wup.lodz.pl/files/ciz/doradztwo/popyt_na_prace.pdf (dostęp 12 lipca 2012).

⁴ Por. Załącznik nr 4 do Uchwały nr 385/12 Zarządu Województwa Łódzkiego z dnia 14 marca 2012 roku Plan działania na rok 2012 PO KL, s. 8-9; IBC GROUP Central Europe Holding S.A., *Badania i ekspertyzy w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw oraz w obszarze B+R w Województwie Łódzkim. Raport końcowy*, Urząd Marszałkowski w Łodzi, Warszawa 2010.

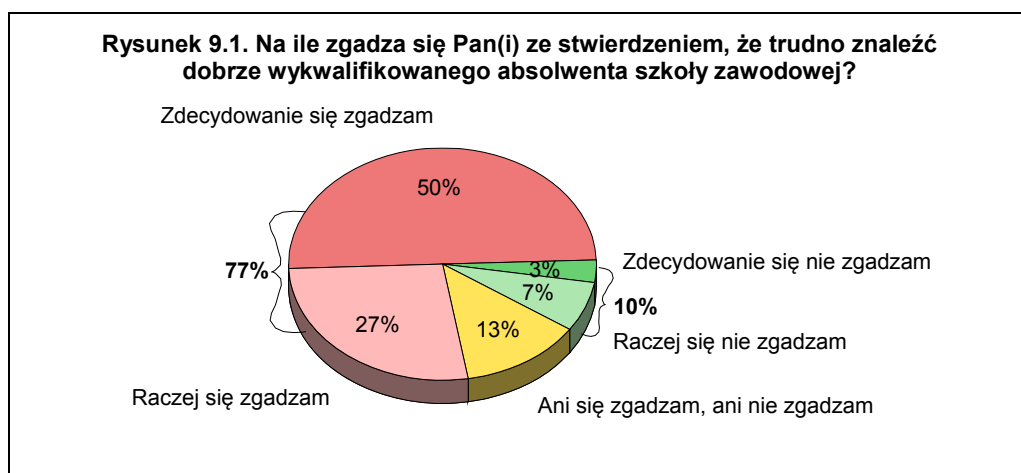
⁵ Na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego za rok 2009.

⁶ Por. J. Moos, M. Sienna (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, Wydawnictwo i Pracownia Poligraficzna Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, 2009.

W niniejszym rozdziale przedstawiono spostrzeżenia pracodawców sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim dotyczące absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, kształcących na potrzeby branży⁷. Omówiono także ich opinie na temat systemu kształcenia zawodowego – dopasowania rozmiarów nowo napływającej siły roboczej, liczby szkół zawodowych i proponowanej przez nie oferty edukacyjnej do potrzeb popytowej strony rynku pracy oraz ogólnej oceny jakości i wizji kształcenia.

9.1. Ocena absolwentów szkół ponadgimnazjalnych o profilu rolno-spożywczym

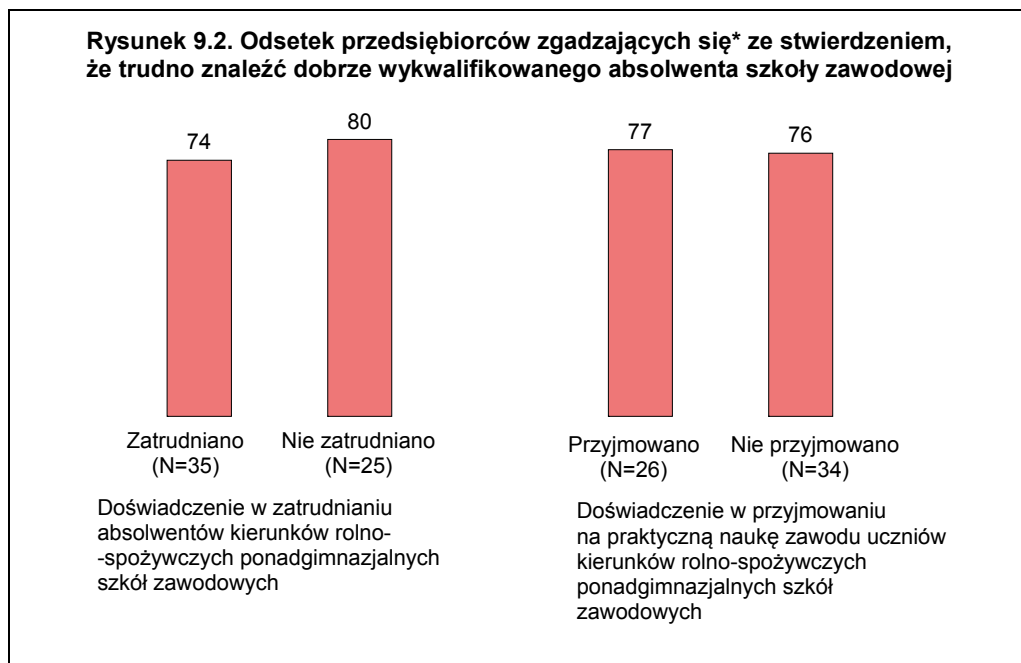
Ogólna ocena kwalifikacji osób kończących ponadgimnazjalne szkoły zawodowe nie wypada najlepiej. Ponad trzy czwarte ankietowanych przedsiębiorców (77%) uważa, że trudno znaleźć dobrze wykwalifikowanego absolwenta szkoły zawodowej, a tylko co dziesiąty (10%) nie zgadza się z taką opinią.



Negatywna ocena wiedzy i umiejętności absolwentów szkół zawodowych jest nieco rzadsza wśród pracodawców mających doświadczenie w zatrudnianiu osób kończących kierunki rolno-spożywcze. Największe różnice w postrzeganiu kompetencji absolwentów widoczne są pomiędzy przedsiębiorcami zatrudniającymi ich w ostatnich dwunastu miesiącach (przeciętna ocena na pięciostopniowej skali wynosi 2,40) a tymi, którzy nigdy ich nie zatrudniali (1,68). Mimo to nawet wśród pracodawców najmniej krytycznych, opinie o kwalifikacjach osób kończących takie szkoły nie są korzystne – połowa z nich ocenia je co najwyżej raczej negatywnie, a największa część zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem, że trudno znaleźć dobrze wykwalifikowanego

⁷ W rozdziale wykorzystano materiał z grupowych wywiadów pogłębionych (FGI) oraz z wywiadów częściowo strukturalizowanych (SSI) z pracodawcami (szczegóły na temat badań we Wstępie).

absolwenta takiej placówki. Bez znaczenia dla opinii o kompetencjach zawodowych absolwentów okazują się doświadczenia zakładów pracy w przyjmowaniu uczniów na praktyczną naukę zawodu.



* Połączono odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”

Tabela 9.1

Na ile zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniem, że trudno znaleźć dobrze wykwalifikowanego absolwenta szkoły zawodowej?		Miary tendencji centralnej na skali od 1 do 5*			Test t Studenta dla prób niezależnych	
		Moda	Mediana	Średnia arytmetyczna	t	p
Doświadczenie w zatrudnianiu absolwentów kierunków rolno-spożywczych ponad-gimnazjalnych szkół zawodowych	Zatrudniano w ciągu ostatnich 12 miesięcy (N=15)	1	2	2,40	1,902	0,06
	Nigdy nie zatrudniano (N=25)	1	1	1,68		
Doświadczenie w przyjmowaniu na praktyczną naukę zawodu uczniów kierunków rolno-spożywczych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych	Przyjmowano w ciągu ostatnich 12 miesięcy (N=13)	1	1	2,00	0,325	0,75
	Nigdy nie przyjmowano (N=34)	1	2	1,88		

* Gdzie 1 oznacza pełną aprobatę, a 5 – pełną dezaprobatę stwierdzenia

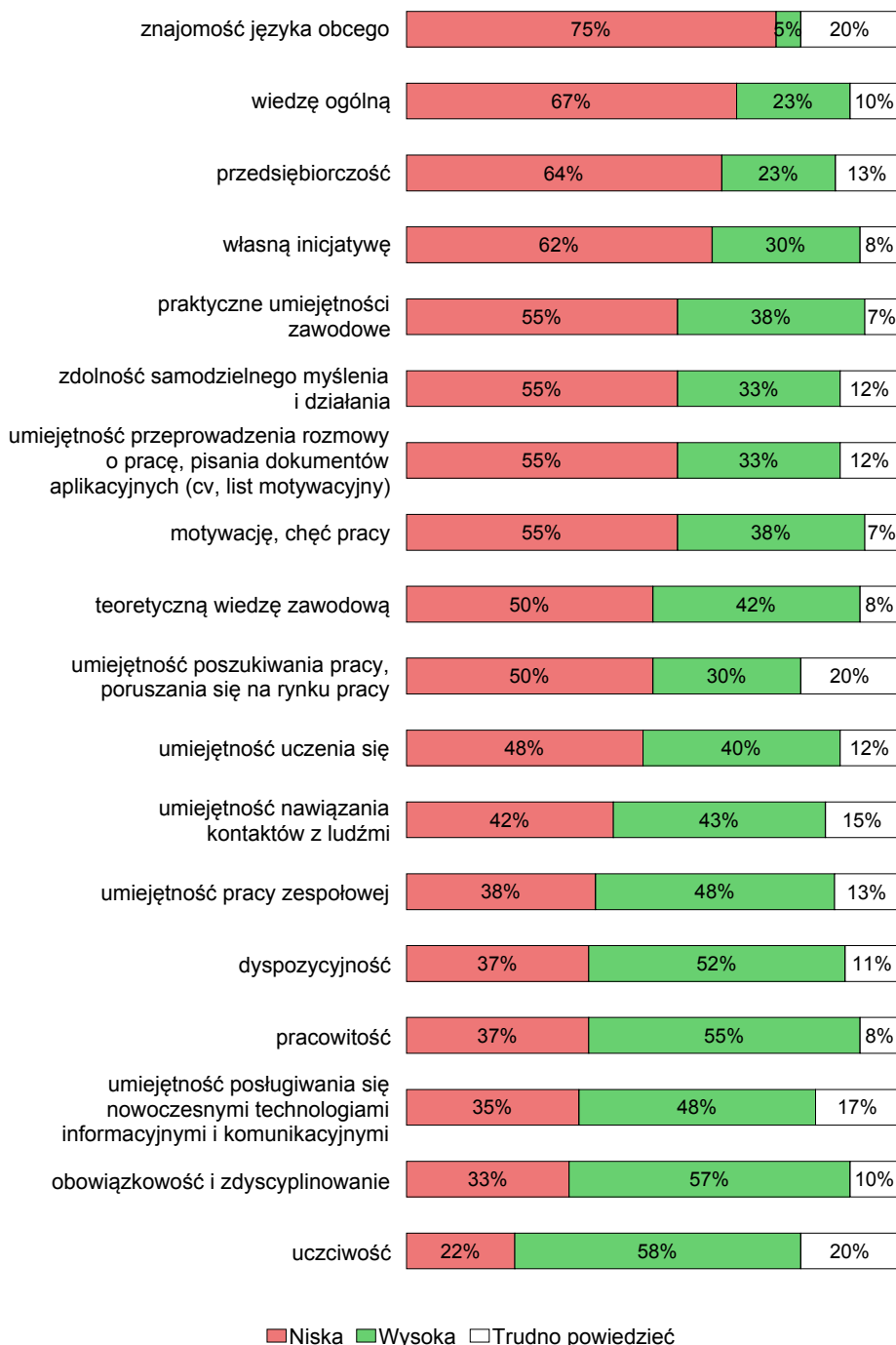
Ogólna ocena kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych nie różni się od oceny kwalifikacji osób kończących edukację w placówkach kształcących na potrzeby branży rolno-spożywczej. Zapytani o opinię na temat poziomu kompetencji pracowniczych absolwentów takich kierunków, ankietowani zdecydowanie najniżej ocenili znajomość języków obcych (75% niskich ocen; średnia arytmetyczna na skali od jednego do sześciu: 1,79). Przeważająca część wskazywała na braki w wiedzy ogólnej (67%; 2,80), małą przedsiębiorczość (64%; 2,65), brak własnej inicjatywy (62%; 2,98), niewielkie umiejętności zawodowe (55%; 3,25), niesamodzielność w myśleniu i działaniu (55%; 3,21), nieumiejętność przeprowadzania rozmów o pracę czy pisania dokumentów aplikacyjnych (55%; 3,06) oraz niską motywację do pracy (55%; 3,11). Częściej negatywnie niż pozytywnie wypowiedano się także o poziomie teoretycznej wiedzy zawodowej (50% wobec 42%; 3,16) oraz o umiejętności poruszania się po rynku pracy (50% wobec 30%; 2,98) i uczenia się (48% wobec 40%; 3,42).

Opinie krytyczne i pozytywne równoważyły się w ocenie komunikatywności (42% wobec 43%; średnia arytmetyczna na skali od jednego do sześciu: 3,76). Natomiast zwykle korzystnie oceniano umiejętność pracy zespołowej (48% wysokich ocen; 3,62), dyspozycyjność (52%; 3,66), pracowitość (55%; 3,53), umiejętność posługiwania się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi (48%; 3,62), obowiązkowość i dyscyplinę (57%; 3,72) oraz uczciwość absolwentów (58%; 3,94). Niezbyt wysokie wartości średnie wskazują przy tym, że nawet w przypadku kompetencji relatywnie częściej dostrzeganych u osób kończących edukację na kierunkach rolno-spożywczych, ich poziom nie jest oceniany wysoko, co wydaje się dodatkowo potwierdzać nienajlepszy wizerunek absolwentów⁸.

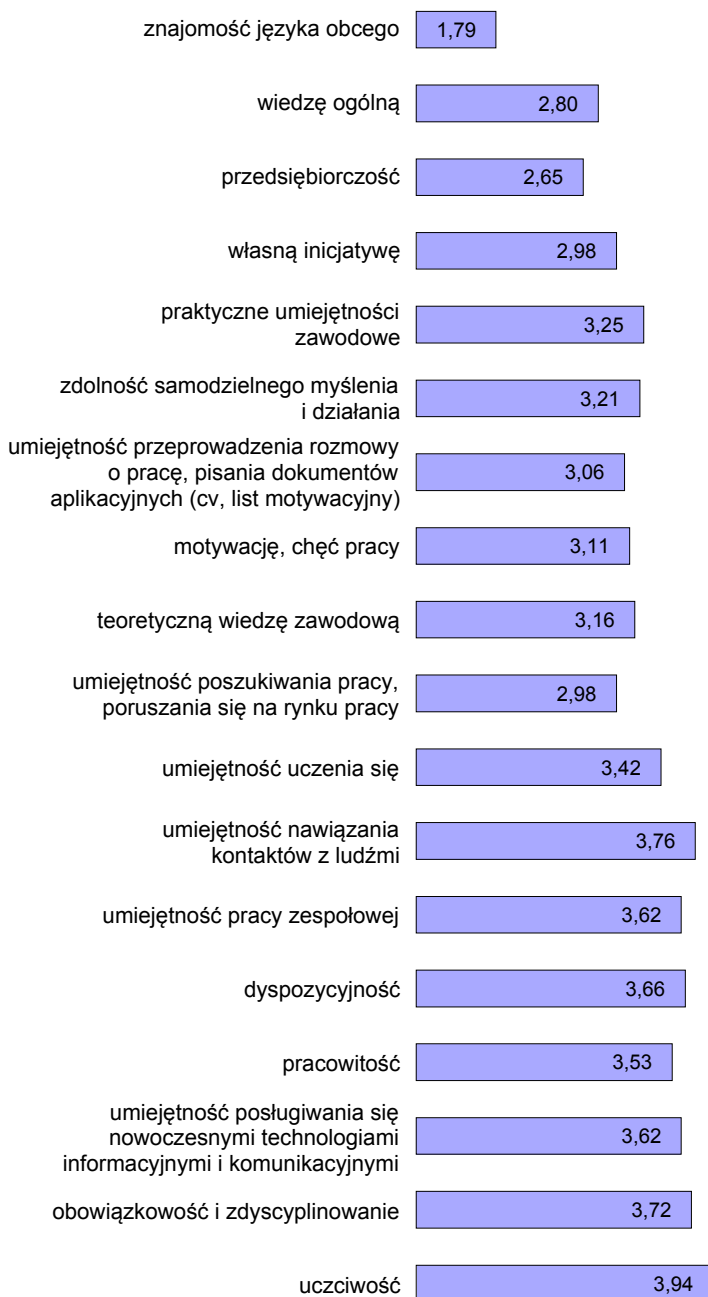
Choć oceny kompetencji absolwentów kształtują się podobnie wśród wszystkich przedsiębiorców, to jednak ci, którym zdarzyło się ich zatrudnić, najczęściej postrzegają ich nieco korzystniej, przede wszystkim zaś mają istotnie lepsze zdanie o ich zaangażowaniu w pracę – dyspozycyjności i motywacji – oraz o umiejętnościach związanych z poszukiwaniem zatrudnienia i aplikowaniem o pracę. Badani z tej grupy gorzej niż pracodawcy niemający takich doświadczeń zapatrują się jedynie na znajomość języka obcego, na kompetencje w zakresie posługiwania się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi oraz na samodzielność absolwentów. Ze względu na niewielkie liczebności porównywanych grup nie można jednak rozstrzygnąć, czy różnice te wynikają z rzeczywistej różnicy ocen, czy też ze zmienności czysto losowej, generowanej przez błąd oszacowania.

⁸ Oceny znaczenia poszczególnych cech w procesie rekrutacji przedstawiono w rozdziale 8, natomiast perspektywę nauczycieli i uczniów w zakresie wyobrażonych oczekiwań pracodawców wobec pracowników oraz kwestii dopasowania cech absolwentów do postrzeganych wymagań pracodawców omówiono w rozdziale 6.

Rysunek 9.3. Ocena typowych absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych o profilu rolno-spożywczym ze względu na:

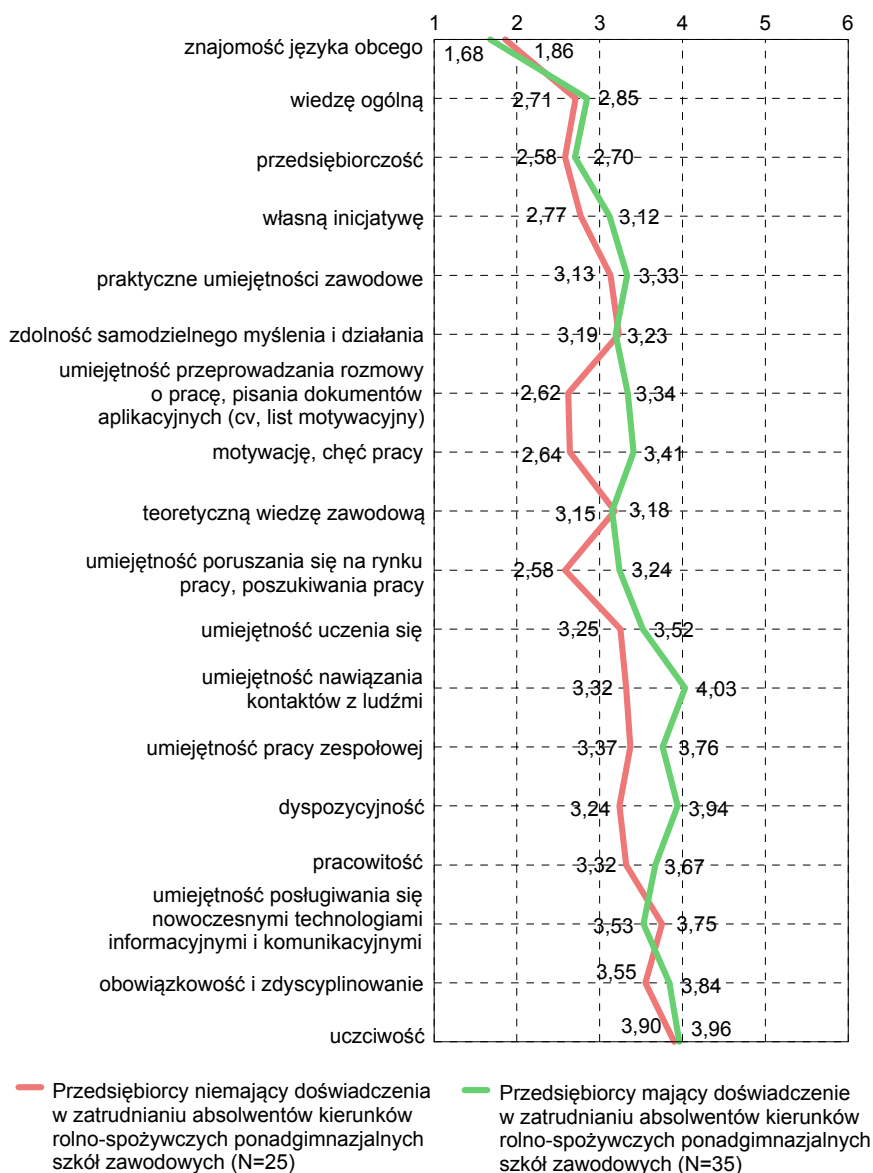


Rysunek 9.4. Średnie oceny* typowych absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych o profilu rolno-spożywczym ze względu na:



* Średnia na skali 1–6, gdzie 1 oznacza bardzo niską ocenę, a 6 – bardzo wysoką. Wyłączono „trudno powiedzieć”

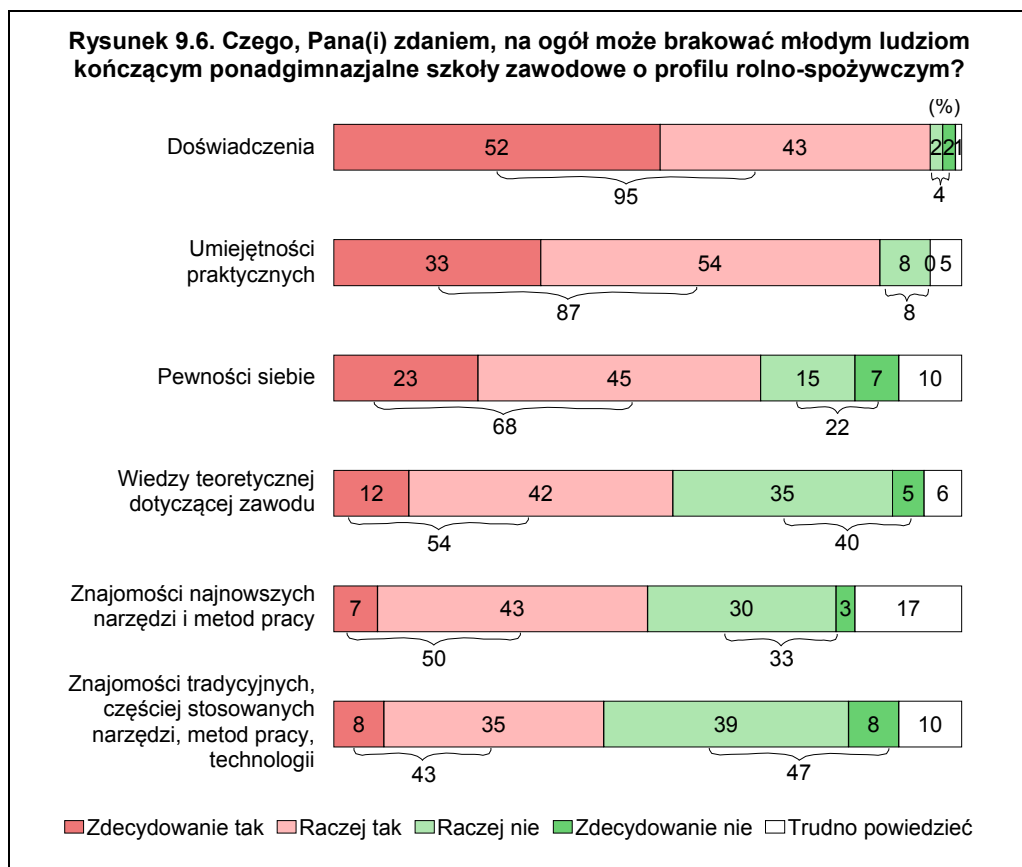
Rysunek 9.5. Średnie oceny* typowych absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych o profilu rolno-spożywczym ze względu na:



* Średnia oceny na skali 1–6, gdzie 1 oznacza bardzo niską ocenę, a 6 – bardzo wysoką. Wyłączono „trudno powiedzieć”

Postrzegany deficyt kwalifikacji osób kończących naukę zawodu wyraża się także w wyobrażeniach dotyczących poziomu nabytych przez nich w trakcie nauki tzw. twardych kompetencji. Pracodawcy niemal powszechnie zakładają, że absolwenci są niedoświadczeni (95%) oraz nie mają opanowanych umiejętności praktycz-

nych (87%). Co najmniej połowa z nich przypuszcza ponadto, że młodzieży kończącej szkoły zawodowe brakuje pewności siebie (68%), teoretycznego przygotowania zawodowego (54%) oraz praktycznej znajomości najnowszych narzędzi i metod pracy (50%). Więcej niż dwie piąte (43%) obawia się także niewystarczającej wiedzy z zakresu tradycyjnych, częściej stosowanych technologii, narzędzi i metod pracy⁹.

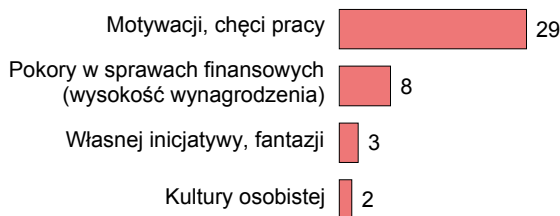


Badani zwracali również uwagę na deficyt innych, nieuwzględnionych w pytaniu cech. Ci, którzy zdecydowali się podzielić swoimi odczuciami z ankieterem, najczęściej skarżyli się na niską motywację absolwentów (29% ogółu respondentów). Pojedynczy pracodawcy dodawali, iż osoby kończące edukację w ponadgimnazjalnych szkołach kształcących na potrzeby branży miewają nazbyt wygórowane oczekiwania finansowe (8%), brakuje im inicjatywy, fantazji (3%) oraz kultury osobistej (2%).

⁹ Samooceny uczniów opisano w rozdziale 6.

Rysunek 9.7. Czego innego, Pana(i) zdaniem, na ogół może brakować młodym ludziom kończącym ponadgimnazjalne szkoły zawodowe o profilu rolno-spożywczym?

Odsetki odpowiedzi twierdzących



Problem braków w obszarze „miękkich” umiejętności osobistych i interpersonalnych dość szeroko omawiali także przedsiębiorcy biorący udział w jakościowej części projektu – uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych. Podobnie jak część ankietowanych w wywiadach ilościowych zwracają oni uwagę na duże oczekiwania finansowe i niekulturalne zachowanie absolwentów:

(...) ci młodzi jak przychodzą to tylko do pierwszej wypłaty. Oni by chcieli na wstępie od razu żeby zarobić dwa tysiące złotych nie znając procedury zatrudnienia.

No bo w ogóle zachowują się, no nie wiem (...) ci młodzi ludzie w ogóle nie szanują właścicieli. Absolutnie, właściciel firmy to jest traktowany na równi z kolegą. Nieraz padają takie słowa, że człowiekowi zapiera dech w piersiach i nie wie, co ma się odezwać.

Brak kultury... Ale (...) to się wynosi już z domu, szkoła też macha ręką na niektóre rzeczy.

(...) brak szacunku dla dorosłych. Ja się śmieję, bo mam pracownice, które są ode mnie... są moimi mamami (...), a ci ludzie przychodzą (...) nie potrafią ich uszanować.

Dyskutanci dostrzegają u młodych osób z wykształceniem kierunkowym lekceważący stosunek do pracy. Jego źródła upatrują w zmianach pokoleniowych – mniejszej niż niegdyś dyscyplinie, pracowitości i zaradności:

(...) nie, bo nie przyjdzie na siódmą. Bo przyjdzie sobie jak się wyśpi. Bo za ciężko... Bo jak mu każę coś zrobić, to jest „za chwilę” z reguły. Drugiej zmiany nie mogę mu ciągle dawać. Bo do toalety (...), on tylko patrzy, że jak go nie widzę to za winkiel gdzieś i on sobie gdzieś usiądzie, albo sobie stanie i szczęśliwy (...). I mówię mu, że niedoczyszczone, a on mi – „No i co?”. To na murku se gdzieś usiądzie... Jak pójdzie do toalety, to go pół godziny nie ma, to już wiadomo, że muszą kogoś innego dać albo sama stanąć, bo on se idzie do toalety (...). Dzisiaj sobie nie przyszedł do pracy.

Kiedyś było lepiej.

– Dlaczego było lepiej?

Byli bardziej zdyscyplinowani.

– Czyli jednak są takie problemy, tak?

Są, są. Pan też mówił o tym...

Ja pani powiedziałem, ja mam dwóch młodych ludzi, jeden osiemnaście lat teraz kończy (...) ja widzę jego podejście i wiem, jakie jest ich podejście do pracy.

Ja wam powiem, stare pokolenie... a młody to mu się nie chce...

(...) to są już nowsze roczniki, młodsze pokolenie i młodzież nie chce już tak ciężko pracować. Nie czarujmy się.

(...) wie pan co, ja nieraz jak patrzę na młodą osobę, to aż mnie krew zalewa, jak patrzę, jak się bierze do roboty.

(...) nieprzygotowane do życia są te osoby, nie potrafią podstawowych czynności zrobić.

(...) bo coraz więcej widzimy, że ta młodzież nie ma tych cech i to nas przeraża.

Inną często zauważaną cechą absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych zmniejszającą ich predyspozycje do pracy w sektorze rolno-spożywczym jest swoista labilność edukacyjna – przypadkowość podejmowanych decyzji oraz związany z tym brak konsekwencji w działaniu¹⁰. Badani twierdzą, że osoby decydujące się na naukę w szkołach kształcących na potrzeby branży niejednokrotnie trafiają do nich z powodu braku innego pomysłu lub wyboru. Ostatnia kwestia wiąże się z podnoszonym często problemem relatywnie niskich kompetencji intelektualnych uczniów wybierających edukację w tego typu placówkach. Mniejszy potencjał umysłowy w połączeniu z brakiem przekonania o słuszności obranej ścieżki kariery skutkuje ograniczonym zaangażowaniem – małą satysfakcją z wykonywanej pracy, a przez to mniejszym nią zainteresowaniem:

Ludzie, którzy idą do szkoły (...), jestem o tym święcie przekonana, że nie wiedzą co chcą na tę chwilę robić, nie wiedzą do jakiej szkoły powinni iść. Tutaj u nas dużego wyboru nie ma.

(...) ktoś tylko kończy, żeby kończyć i pójdzie sobie pracować do innego zawodu, bo tak najczęściej jest.

(...) czy są zmuszani, bo nie dostali się do liceum. Bo jeżeli nie dostali się do liceum i dostali się do tej zawodówki, to czy oni faktycznie chcą wykonywać tę pracę, bo oni muszą iść na praktyki, odwalić swoje i dziękują bardzo, a my jesteśmy w jakiś sposób zmuszeni ich zatrudnić po takiej szkole, przyuczać.

(...) jest sporo uczniów, którzy przychodzą tylko po to, żeby skończyć jakąś tam szkołę. To nie znaczy, że oni będą pracy szukać. Jest sporo takich, którzy wolą pójść do handlu i handlować na placu.

¹⁰ Deklaracje uczniów dotyczące świadomości dokonanego wyboru edukacyjnego i zainteresowania pracą w zawodzie omówiono w rozdziale 1.

To nie są orły na pewno ci, którzy przychodzą do nas do zawodu, jest to na pewno młodzież ta mniej zdolna, która ma gorsze wyniki w nauce.

(...) coraz trudniej jest, ta młodzież jest coraz słabsza, i ona przyjmuje coraz mniej...

Cóż z tego jak się dziecku mówi, a dziecko za tydzień w ogóle już nie pamięta. Ale takich osób coraz więcej trafia.

(...) te dzieci chłoną i wyrzucają, chłoną i wyrzucają, na tej zasadzie.

(...) proszę mi wierzyć młodych wyjątkowo trzeba spotkać osobę albo tak, jak państwo mówili, że wynieśli to z domu i jest człowiek, który chce się nauczyć, ale to na palcach można policzyć jednej ręki.

Nie ma osób z takim zapalem, że tak – mi się to podoba i się nauczę.

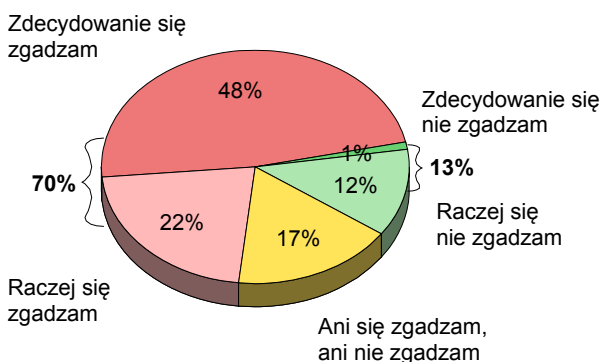
9.2. Opinie o szkolnictwie zawodowym dla sektora rolno-spożywczego

9.2.1. Dostępność absolwentów i szkół kształcących na potrzeby branży

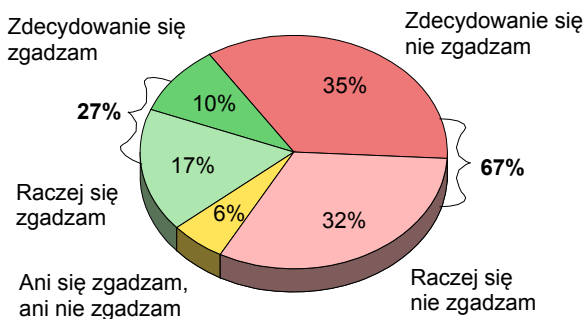
Miarą dostosowania systemu kształcenia do potrzeb przedsiębiorców jest relacja podaży-popytu na rynku pracy. Do oceny równowagi, deficytowości, bądź nadwyżkowości różnych profesji wykorzystano opinie pracodawców z sektora rolno-spożywczego w województwie łódzkim na temat stopnia dopasowania rozmiarów nowo napływającej podaży siły roboczej, liczby szkół zawodowych i proponowanej oferty edukacyjnej do potrzeb popytowej strony rynku pracy.

Aż 70% przedsiębiorców uważa, iż na rynku pracy brakuje absolwentów szkół zawodowych, a porównywalna grupa badanych (67%) przypuszcza, że gdyby musieli zatrudnić osobę z wykształceniem zawodowym, mieliby kłopot ze znalezieniem jej na lokalnym rynku pracy.

Rysunek 9.8. Na ile zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniem, że na rynku pracy brakuje absolwentów szkół zawodowych?



Rysunek 9.9. Na ile zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniem, że jeśli potrzebował(a)by Pan(i) pracownika po szkole zawodowej, to bez kłopotu mógłby/mogłaby go Pan(i) znaleźć na lokalnym rynku pracy?



Kwestię niedużej liczby osób kończących szkoły kształcące pracowników dla branży rolno-spożywczej poruszali też uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych. Badani zwracają uwagę na mniejsze niż kiedyś zainteresowanie młodzieży edukacją zawodową, które wiążą z jednej strony z brakiem informacji na temat możliwości jej podjęcia, a z drugiej – z ogólnym kierunkiem zmian w strukturze wykształcenia ludności, będącym konsekwencją m.in. rosnących aspiracji edukacyjnych społeczeństwa.

Jak dawniej, to egzaminy zaczynały się już pod koniec czerwca, przez wakacje nie było i tych w ogóle piekarzy było masę, a w tym roku trzy osoby z całego terenu tutaj (...), gdzieś tam jeszcze hen, hen, to były trzy osoby tylko.

Z tego co my obserwujemy w cechu, no to uczniów jest coraz mniej.

No taki zakład produkcyjny jak cukiernia, czy jak piekarnia, no. To o tym człowiek nie myśli, że tam też pracują ludzie i też muszą mieć wykształcenie. I potem przy wyborze tej swojej ścieżki kariery oni w ogóle nie pamiętają o istnieniu tych zawodów, że mogliby w czymś takim pracować.

Naprawdę bardzo wiele osób nie wie, że to tak się odbywa.

To wszystko porobiły te licea. Powstało liceów różnych, wychodzi osoba osiemnaście, dziewiętnaście lat bez zawodu. Bo skończy liceum, no i co?

(...) na pewno za kilka lat będzie brakowało ludzi. Będziemy mieli mnóstwo menadżerów, bo takich ludzi jest mnóstwo, a nie będzie ludzi, którzy będą umieli pracować.

Teraz (...) samych magistrów mamy...

Ten co ma mniejsze wykształcenie więcej zarabia od tego, co ma magistra.

Mimo że dominująca część przedsiębiorców odczuwa niedobór absolwentów, warto zauważyć, iż problemu takiego nie dostrzegają osoby reprezentujące rzadziej występujące w województwie firmy większe – zatrudniające więcej pracowników, mające szersze zaplecze:

Co rok się kształci, co rok jest dziesięciu, piętnastu absolwentów, którzy chcieliby podjąć pracę, a my przyjmujemy trójkę. Także nasze potrzeby, to te szkoły w stu procentach zapewniają.

Wydaje się więc, iż opinia na temat dostępności absolwentów jest wypadkową różnych czynników. Z deficytem „rąk do pracy” prawdopodobnie w mniejszym stopniu będą borykać się przedsiębiorstwa mające silniejszą pozycję na rynku – bardziej rozpoznawalne i lepiej prosperujące, a także firmy otwarte na współpracę ze szkołami – na przykład organizujące praktyki zawodowe dla uczniów.

Według pracodawców narzekających na zbyt małą liczbę osób z wykształceniem kierunkowym, sytuacja taka jest konsekwencją szeregu negatywnych zmian w modelu kształcenia zawodowego. Wielu badanych twierdzi, że w okolicy nie ma placówek mogących zaspokoić potrzeby kadrowe ich firmy – szkół kształcących młodzież na konkretnych, potrzebnych im kierunkach rolno-spożywczych:

U nas (...) nie ma stricte szkoły, która ściśle będzie szła w przemysł, właśnie, rolno-spożywczy. Są szkoły rolnicze, ogrodnicze, ale żeby połączyć jakieś technikum spożywcze albo technikum gastronomiczne – ja nie zauważyłam.

Życzyłbym sobie tego, żeby tu u nas gdzieś w pobliżu była jakaś uczelnia taka, która by w tej branży mogła kształcić ludzi. Bardzo to byłoby pomocne dla nas, bo my na przykład bardzo cierpimy na brak takich, jak chcemy zatrudnić pracowników, jak młynarz.

U mnie jest problemem brak wykwalifikowanego pracownika (...). Nie wiem, czy na terenie powiatu (...) jest jakaś szkoła ponadgimnazjalna, która uczy do tego zawodu.

Każdy by chciał mieć, pani też słyszę o doświadczonych pracownikach tylko gdzie ma zdobyć? Nie ma gdzie, nie ma zasadniczych szkół.

Nie, nie ma szkoły przemysłu spożywczego.

Przekonanie o braku odpowiednich placówek edukacyjnych idzie w parze z przeświadczeniem o długofalowym procesie marginalizacji branżowego szkolnictwa zawodowego – o zamykaniu szkół czy zastępowaniu klas specjalistycznych klasami wielozawodowymi. W tym kontekście pojawiają się także negatywne oceny zmian w systemie kształcenia zawodowego wprowadzonych między innymi w związku z nowelizacją ustawy o systemie oświaty z sierpnia 2011 roku:

(...) od września nie było do pierwszych klas naboru i z tego względu zawodówki już się kończą, już schodzą.

Ale z tego co ja wiem to są na gwałt likwidowane zawodówki i technika zawodowe.

(...) chyba od dwóch lat nie ma naboru w ogóle w szkołach, w zawodówkach na cukiernika. Dwa lata temu, ja mam teraz ucznia, czeladnika teraz zdał, no to 3 klasa. Od dwóch lat nie ma naboru chyba.

Dwadzieścia lat temu polikwidowane zostały szkoły, nie ma uczniów...

Technikum chemiczne też zlikwidowali, co było na Smutnej, czy na Tamka, też zlikwidowane.

(...) ucieknięto od zawodów do produkcji (...) produkcyjnych takich.

Nie było tego kłopotu, kiedy szkoła na Prusa istniała, istniała od lat, ale pod koniec lat dziewięćdziesiątych (...) zawodowe szkoły zostały zlikwidowane po reformie, o tak.

To już nie są technika mleczarskie, tylko są to technika przemysłu spożywczego i są tylko wydzielone klasy albo jakiś tam wydzielony mały semestr poświęcony mleczarstwu.

A proszę państwa właśnie mówicie, że praktycznie nie ma tych szkół zawodowych rzeczywiście nie kojarzycie, tak jak pani mówiła o jednej?

W Bujdach, w Czarnocinie i Wolborzu to są takie rolnicze trzy szkoły, które mają kierunki praktyczne (...)

Szkoły rolnicze kształcą informatyków.

W Bujdach jest policja albo wojskowość, Wolbórz – konie.

Konie rozumiem jest to jakaś branża rolniczopochodna, ale informatyk, czy tam ochroniarz – no co to jest.

Wiem, że ten człowiek, który się u mnie teraz uczy zawodu, no to była już klasa podzielona chyba na mechaników i cukierników, czy tam piekarzy.

Były cztery klasy zawodowe piętnaście lat temu u nas w branży w zawodówce, a teraz jest chyba jedna. I to pomieszana z fryzjerami.

Ale wie pani, jakie są już zmiany wprowadzone? Bo ja właśnie jestem już po takiej naradzie pedagogicznej i powiem pani, jakie są zmiany robione. Są takie zmiany robione na tę chwilę, że są likwidowane zawodówki. Człowiek, który skończył podstawówkę, idzie do gimnazjum i jeżeli w gimnazjum chce zdobyć jakikolwiek zawód, to idzie na kursy, które sam musi rodzic opłacić.

(...) kuratorium nie wyraża zgody na przykład na otworzenie pewnych klas o jakimś tam profilu.

Badani różnie oceniają przyczyny redukcji szkolnictwa zawodowego. Niektórzy źródła tego stanu upatrują w mniejszym zainteresowaniu pracą w branży rolno-spożywczej, inni – w zmniejszeniu popytu na takie kwalifikacje:

(...) w tej chwili po prostu tych chętnych osób jest bardzo niewiele i nawet (...) ciężko zorganizować taką wielozawodową klasę.

My mieliśmy kiedyś podpisaną z nimi umowę (...). Po prostu ona zniknęła, bo nie było naboru, nie było chętnych. Została zlikwidowana szkoła, potem była przekształcona w liceum. Szkoła po prostu cieszyła się mniejszym zainteresowaniem. Chodziło o poziom głównie nauki, jednak inne licea mają tutaj lepszą renomę w Łowiczu, no i ona umarła śmiercią naturalną.

Jakby powstało tyle fabryk w Łodzi, co marketów to by były i szkoły... To już jest historia ze szkołami zawodowymi... Polikwidowane są szkoły przede wszystkim...

Ale co, myśli pan że nie ma już potrzeby, żeby było więcej szkół zawodowych?

Bo to o to chodzi, żeby podstawy... Nie ma zakładów (...). Nie ma zakładów i nie ma, po co to, nie ma szkół no.

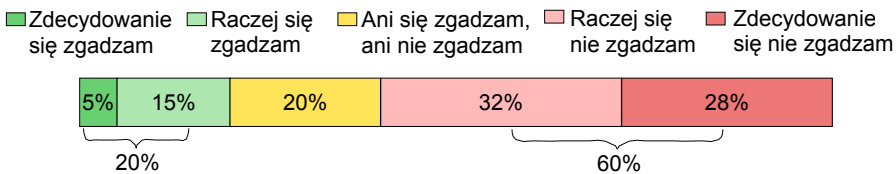
Zakłady zostały polikwidowane dlatego, że nie było szkół.

Nie ma państwowych zakładów, nie ma szkół.

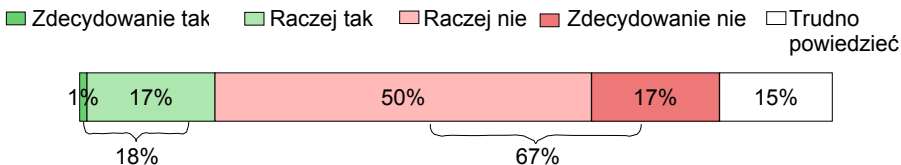
Ale tak naprawdę to nie ma później pracy po takich szkołach. Nie ma dużo zakładów produkcyjnych, spożywczych w Łodzi, okolicach, żeby znaleźć pracę i naprawdę się w tej pracy rozwijać, coś z tego mieć. Ludzie narzekają na to, że po prostu nie ma pracy po takich szkołach i dlatego tych szkół jest coraz mniej.

Z negatywną oceną spotyka się nie tylko skala kształcenia, lecz również sama struktura kierunków nauczanych w ramach szkolnictwa zawodowego. Trzy piąte ankietowanych pracodawców (60%) mówi o niedostosowaniu oferty edukacyjnej szkół w województwie do potrzeb lokalnego rynku pracy, jeszcze większa część (67%) uważa, że oferta ta jest nieadekwatna do popytu zgłaszanego na rynku regionalnym. Prawie połowa (47%) wyraża przekonanie o całkowitym niedopasowaniu nauczanych kierunków do potrzeb popytowej strony rynku pracy – tak powiatowego, jak i wojewódzkiego.

Rysunek 9.10. Na ile zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniem, że zawody, w których kształcą szkoły w Pana(i) regionie są dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy?



Czy, Pana(i) zdaniem, oferta szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim – ogólnie rzecz biorąc – dostosowana jest do potrzeb regionalnego rynku pracy?



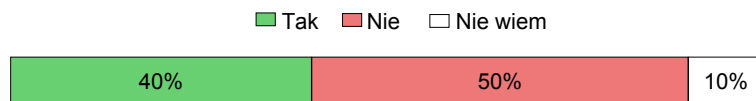
Rysunek 9.11. Odsetek przedsiębiorców twierdzących, że zawody, w których kształcą szkoły zawodowe w województwie*:



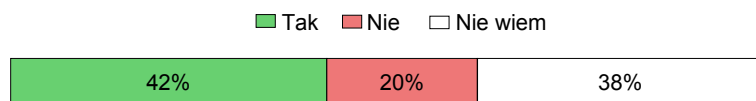
* Na podstawie odpowiedzi na pytania: „Czy, Pana(i) zdaniem, oferta szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim – ogólnie rzecz biorąc – dostosowana jest do potrzeb regionalnego rynku pracy?” oraz „Na ile zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniem, że zawody, w których kształcą szkoły w Pana(i) regionie są dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy?”

Nieco korzystniej kształtują się opinie na temat adekwatności oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb samych ankietowanych. Co drugi przedstawiciel firm (50%) dostrzega w swoim otoczeniu lokalnym lub regionalnym placówki stwarzające możliwość zdobywania wiedzy w zawodach, w których zatrudnia, a co trzeci (32%) uważa, że na przydatnych mu kierunkach kształcą zarówno szkoły zlokalizowane w województwie łódzkim, jak i w powiecie, w którym mieści się przedsiębiorstwo. Połowa badanych (50%) nie widzi potencjalnych pracowników wśród absolwentów placówek prowadzonych na terenie powiatu. Wprawdzie o braku kandydatów z odpowiednim wykształceniem w całym województwie mówi tylko jedna piąta pracodawców (20%), jednak aż cztery piąte (38%) nie potrafi zająć jednoznacznego stanowiska w tej sprawie.

Rysunek 9.12. Czy szkoły zawodowe w powiecie, w którym ma siedzibę Pana(i) firma, kształcą obecnie w zawodach potrzebnych w Pana(i) firmie?



Czy szkoły zawodowe w województwie łódzkim kształcą obecnie w zawodach potrzebnych w Pana(i) firmie?



Rysunek 9.13. Odsetek przedsiębiorców twierdzących, że w zawodach potrzebnych w ich firmie*:



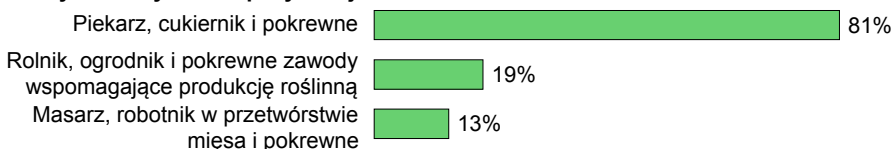
* Na podstawie odpowiedzi na pytania: „Czy szkoły zawodowe w województwie łódzkim kształcą obecnie w zawodach potrzebnych w Pana(i) firmie?” oraz „Czy szkoły zawodowe w powiecie, w którym ma siedzibę Pana(i) firma, kształcą obecnie w zawodach potrzebnych w Pana(i) firmie?”

Ocena kierunków kształcenia uzależniona jest od profilu przedsiębiorstwa. Analiza problemu wykazuje, iż najmniej trudności wynikających z niedostosowania oferty edukacyjnej do rodzaju działalności firmy zgłaszają pracodawcy trudniący się (wyraźnie najczęściej rozwijanymi w województwie łódzkim) piekarstwem i cukiernictwem.

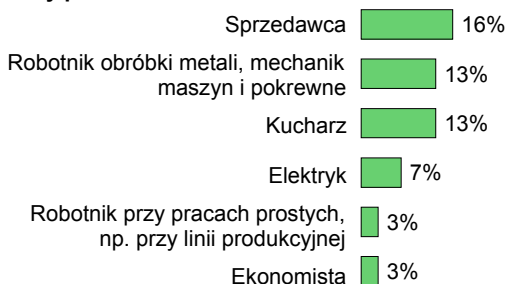
Rysunek 9.14. W jakich zawodach potrzebnych w Pana(i) firmie kształcą te szkoły?

Odpowiedzi przedsiębiorców twierdzących, że szkoły zawodowe zlokalizowane w województwie lub w powiecie, w którym ich firmy mają siedzibę, kształcą w zawodach im potrzebnych (N=30)

Zawody z branży rolno-spożywczej



Zawody pomocnicze



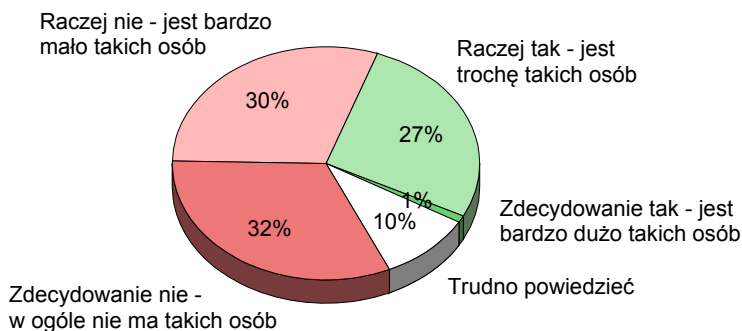
Odsetki nie sumują się do 100, ponieważ każdy przedsiębiorca mógł wskazać więcej niż jeden zawód

Postrzeżenie możliwości podjęcia edukacji na kierunku piekarskim czy cukierniczym potwierdzają deklaracje samych przedsiębiorców. Osoby twierdzące, że szkoły zawodowe zlokalizowane w województwie lub w powiecie, w którym mają siedzibę, nauczają profesji potrzebnych w ich firmie, wśród zawodów, w których odbywa się takie kształcenie, niemal powszechnie wymieniali zawód piekarza, cukiernika i pokrewne (81%). Jedna piąta (19%) wskazywała specjalności rolnicze, ogrodnicze, bądź inne wspomagające produkcję roślinną, a jedna ósma (13%) – profesje związane z przetwórstwem mięsnym.

Brak problemów z dostępnością szkół kształcących na kierunkach piekarsko-cukierniczych nie oznacza, że przedsiębiorcy oceniają zdobywane w nich kwalifikacje jako nadwyżkowe na rynku pracy – wśród profesji, których podaż przewyższa potrzeby pracodawców, respondenci wymieniali niemal wyłącznie zawody i specjalności spoza sektora rolno-spożywczego.

Inne ich deklaracje wskazują wręcz na deficyt zawodów z branży rolno-spożywczej. Jedna trzecia badanych (32%) wyraża przekonanie, że na lokalnym rynku pracy nie ma żadnych absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych przygotowanych do pracy w ich firmie, a tylko nieliczni (1%) twierdzą, że osób o odpowiednich kwalifikacjach jest bardzo dużo. Przeświadczenie o braku specjalistów obecne jest także wśród 14% przedsiębiorców zajmujących się piekarstwem i cukiernictwem.

Rysunek 9.15. Czy, w Pana(i) odczuciu, na lokalnym rynku pracy można znaleźć absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej przygotowanego do zawodu potrzebnego w Pana(i) firmie?

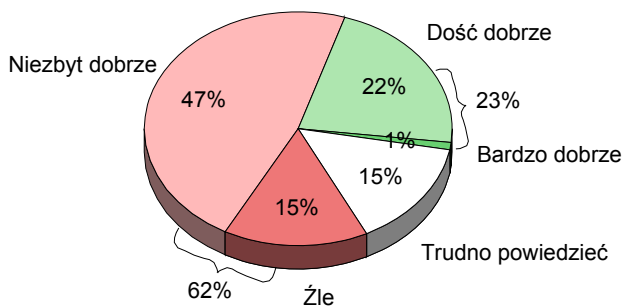


9.2.2. Jakość kształcenia

Największa część przedsiębiorców (47%) uważa, że szkolnictwo zawodowe w województwie łódzkim nie ma się najlepiej. Niezbyt dobrej lub całkiem złej jego oceny dokonuje prawie dwie trzecie ankietowanych (62%)¹¹.

¹¹ Oceny jakości kształcenia dokonane przez nauczycieli i uczniów omówiono w rozdziale 3.

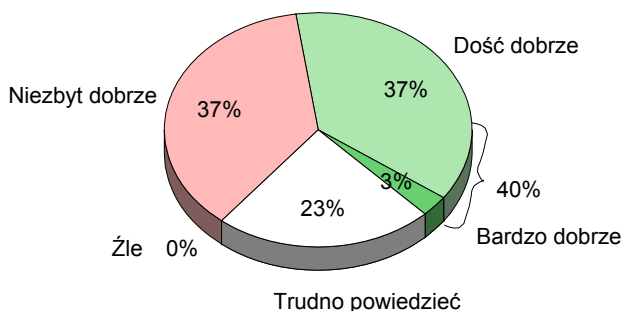
Rysunek 9.16. Jak ocenia Pan(i) stan szkolnictwa zawodowego na terenie województwa łódzkiego?



Dość niejednoznaczne są opinie na temat jakości kształcenia zawodowego. Wśród pracodawców uważających, że szkoły w województwie lub w powiecie, w którym mają siedzibę, uczą w zawodach potrzebnych w ich firmie, prawie co piąty (23%) nie ma wyrobionego zdania o jakości kształcenia, a odsetki ocen pozytywnych i krytycznych niemal się równoważą (40% wobec 37%).

Rysunek 9.17. Jak – ogólnie rzecz biorąc – ocenia Pan(i) kształcenie w tych szkołach?

Odpowiedzi przedsiębiorców twierdzących, że szkoły zawodowe zlokalizowane w województwie lub w powiecie, w którym ich firmy mają siedzibę, kształcą w zawodach im potrzebnych (N=30)



Brak orientowania w tej kwestii widoczny jest też niekiedy w wypowiedziach uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych:

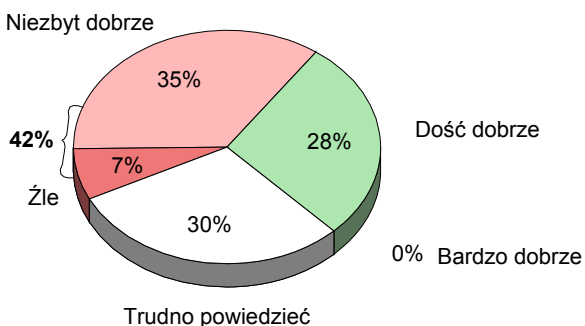
– A czy w ogóle interesowały się panie (...) tymi szkołami, nie wiem, czego tam uczą, i tak dalej, czy się interesowali pracodawcy, bo tutaj są panie przedstawicielami?

Nie...

Można więc przypuszczać, że odpowiedzi na pytania dotyczące nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych w pewnym – nie wiadomo jak dużym – stopniu, odzwierciedlają opinie nie tyle prywatne, co publiczne (może nawet stereotypowe), ukazując obraz niekoniecznie wierny rzeczywistej sytuacji.

Prawie co trzeci badany pracodawca (30%) nie wie, czy program nauczania zawodu realizowany na kierunkach rolno-spożywczych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych dobrze przygotowuje absolwentów do pracy w zawodzie. Wśród tych, którzy mają wyrobione zdanie na ten temat, przeważają oceny negatywne – ponad dwie piąte (42%) uważa, że obecny program raczej nie spełnia tej funkcji, przeciwnego zdania jest 28% respondentów.

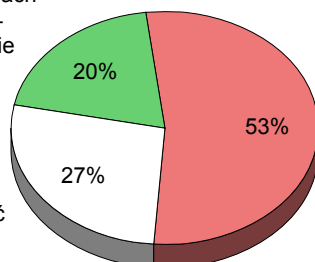
Rysunek 9.18. Czy, w Pana(i) ocenie, ogólnie rzecz biorąc, program nauczania zawodu realizowany obecnie na kierunkach rolno-spożywczych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych dobrze przygotowuje absolwentów do pracy w zawodzie, czy też nie?



Więcej niż połowa ankieterowanych (53%) twierdzi, że szkoły kształcące w zawodach branży przetwórstwa rolno-spożywczego uczą niezgodnie z potrzebami rynku pracy. Z opinią taką nie zgadza się co piąty przedsiębiorca (20%). Podobnie jak w pytaniach wcześniejszych, także w tej kwestii wiele osób (27%) nie potrafi zająć jednoznacznego stanowiska.

Rysunek 9.19. Które zdanie jest bliższe Pana(i) opinii:

szkoły kształcące w zawodach branży przetwórstwa rolno-spożywczego uczą zgodnie z potrzebami rynku pracy



szkoły kształcące w zawodach branży przetwórstwa rolno-spożywczego uczą niezgodnie z potrzebami rynku pracy

Wyniki analizy współzależności wykazują, iż złej ocenie jakości kształcenia zawodowego sprzyja przekonanie o konieczności poszerzenia cyklu kształcenia o dodatkowe godziny praktyk u pracodawców (V Cramera = 0,4; $p < 0,01$). Zależność ta pozwala stwierdzić, że jedną z przyczyn postrzeganego niedostosowania systemu kształcenia zawodowego do potrzeb popytowej strony rynku pracy jest poczucie niedostatecznego przygotowania do wykonywania zawodu; zbyt małe umiejętności praktyczne absolwentów.

Wniosek ten potwierdza analiza dyskusji przedsiębiorców badanych w sposób jakościowy, którzy właśnie w niedoborze godzin zajęć praktycznych upatrują jednego z podstawowych problemów obecnego systemu:

(...) chyba za mało jest godzin praktycznej nauki zawodu – zamiatanie, mycie, czy tam coś, to nie wiem czy tam jest w ogóle. Jest tam parę godzin? Chyba raczej nie.

Wieruszów ma technikum on tam jakieś żniwa robił faktycznie, on jakąś wiedzę na temat miał, jakąś stację diagnostyczną mają na miejscu i on się może rzeczywiście tam czegoś nauczył, bo potrafił, ale takich szkół to już chyba nie ma.

U nas (...) nie ma takiej szkoły, ani nawet, z tego co wiem, bo byłam kiedyś na szkoleniu (...), zadaliśmy takie pytanie, czy jest na terenie naszego województwa taki warsztat, w którym by można uczyć młodzież praktycznie. Nie ma.

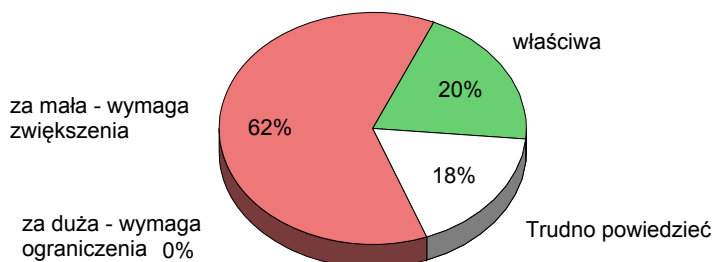
(...) jakby taka jedna z jakichś szkół rolniczych tutaj u nas wprowadziła taki kierunek technologii żywności, ale nie tylko samą wiedzę teoretyczną. Dziewczyny przysły do nas do laboratorium tam na kilka dni, to one nawet w laboratorium nie mogły opanować pewnych rzeczy.

Praktyki w ogóle nie mają.

Nie mają praktyk, nie mają praktyki.

Ogólnie rzecz biorąc, o tym, że liczba godzin przeznaczonych na praktyki zawodowe jest zbyt mała, przekonanych jest dwie trzecie ankietowanych (62%). Jeden na pięciu nie widzi takiego problemu (20%), a porównywalna grupa (18%) nie ma zdania na ten temat.

Rysunek 9.20. Czy, w Pana(i) ocenie, liczba godzin przeznaczonych na praktyki zawodowe u pracodawcy w całym cyklu kształcenia (od pierwszej do ostatniej klasy) na kierunkach rolno-spożywczych jest:



Podzielone są opinie na temat poziomu wiedzy teoretycznej absolwentów:

(...) patrząc pod tym kątem teoretycznie powinna być osoba przygotowana, a nie jest. I nie ma chyba teraz, coraz mniej jest ludzi przygotowanych do pracy.

(...) ja nie wiem, czy są teraz takie zawodówki, co oni się teorii nauczą.

Są klasy takie mleczarskie, gdzieś przy tych szkołach zawodowych. I mówię – młodzież naprawdę jest nienauczona.

Jeżeli chodzi o szkoły zawodowe to te podstawy są (...).

(...) wiedzę można nabrać podczas nauki, ale z praktyką...

Oni teoretycznie dużo na tych kursach uczą się, ale trzeba im to pokazać.

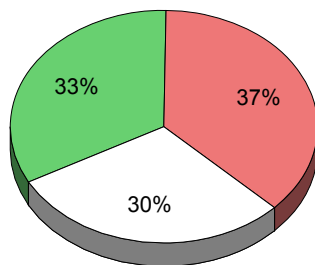
A jeśli chodzi o taką wiedzę teoretyczną, zawodową, to dobrze przygotowują te szkoły (...)? Czy te szkoły w tę wiedzę teoretyczną dobrze wyposażają uczniów?

Dobrze.

Równie niejednoznacznie oceniana jest innowacyjność rozwiązań dydaktycznych wykorzystywanych w szkolnictwie zawodowym. Wprawdzie największa część badanych przedsiębiorców (37%) twierdzi, że technologie i metody nauczania w szkołach o profilu rolno-spożywczym są przestarzałe, ale niewiele mniej uważa, że są one nowoczesne (33%) lub nie potrafi ich ocenić (30%).

Rysunek 9.21. Które zdanie jest bliższe Pana(i) opinii:

kształcenie w szkołach kształcących w zawodach branży przetwórstwa rolno-spożywczego jest oparte na **nowoczesnych** technologiach i metodach nauczania



kształcenie w szkołach kształcących w zawodach branży przetwórstwa rolno-spożywczego jest oparte na **przestarzałych** technologiach i metodach nauczania

Trudno powiedzieć

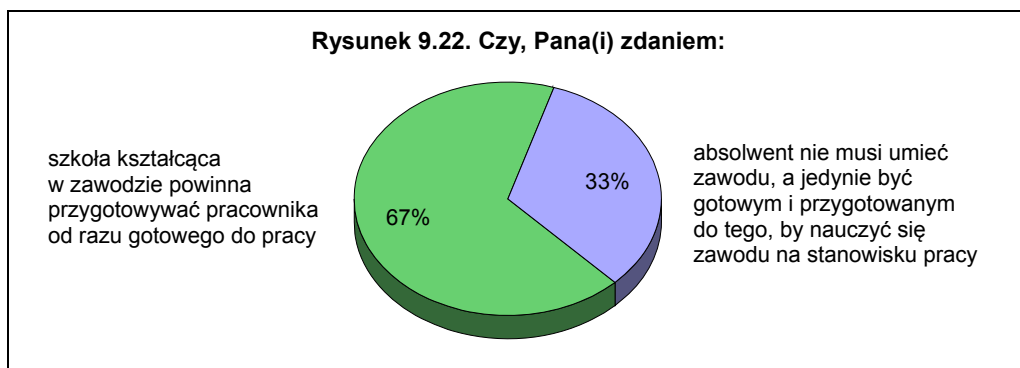
Choć badani bardzo często nie mają zdania na temat innowacyjności metod dydaktycznych, warto zwrócić uwagę na podnoszony przez uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych problem niekorzystnego z punktu widzenia efektów nauczania zmniejszania nakładów na kształcenie zawodowe:

Wie pani co (...), ja ubolewam, w ogóle nad wykształceniem tego człowieka, bo tu się obcina koszty, żeby nie dać te trzy lata nauki zawodu, wykształcić tego człowieka, tylko ściąć mu podstawowe wykształcenie, jakim jest zawodówka, i nie dać mu trzech lat szansy do zdobycia podstawowego z danej branży wykształcenia.

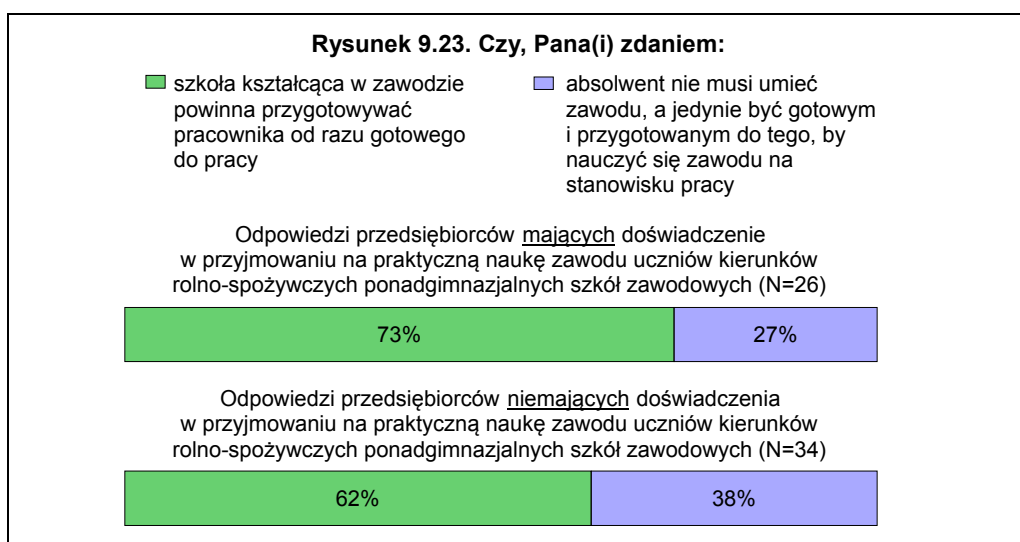
A teraz gdzie się można nauczyć? Ona wie jak wygląda krowa? W technikum rolniczym nie ma żadnego gospodarstwa.

9.2.3. Wizja kształcenia

Ponad dwie trzecie respondentów (67%) jest zdania, że szkoły powinny przygotowywać przyszłych pracowników w pełni gotowych do pracy. Dwa razy mniejsza grupa (33%) uważa, że osoba kończąca szkołę zawodową nie musi umieć zawodu, a jedynie być zdolna do nauczenia się go na stanowisku pracy¹².



Przedsiębiorcy, w których firmach zdarzało się organizować praktyczną naukę zawodu – przygotowywać uczniów kierunków rolno-spożywczych do pracy – nieco częściej kładą nacisk na umiejętności praktyczne. O tym, że absolwent szkoły zawodowej już w trakcie pobierania nauki powinien posiadać praktyczne umiejętności zawodowe, przekonanych jest 73% badanych przyjmujących uczniów na praktyki i 62% niemających takich doświadczeń.



¹² Preferencje w zatrudnianiu omówiono szerszej w rozdziale 8.

Konfrontacja wizji efektów kształcenia w szkołach zawodowych z omówionymi wcześniej opiniami na temat osób kończących edukację w takich placówkach i oceną funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego pozwala stwierdzić, iż oczekiwania pracodawców rozmiągają się z rzeczywistością. W obliczu postrzeganego deficytu wykwalifikowanych absolwentów oraz braku odpowiedniej oferty edukacyjnej przedsiębiorcy wypracowali pewne mechanizmy adaptacyjne częściowo rozwiązujące wynikające z tego problemy:

Tych szkół nie ma i musimy się po prostu tymi ludźmi zadowolić...

My jesteśmy w jakiś sposób zmuszeni ich zatrudnić po takiej szkole, przyuczać.

(...) więc ona powiedziała kiedyś, że ona tu przyszła się uczyć, a nie pracować.

Więc ja mówię – dziecko, wszyscy przed tobą uczyli się w ten sam sposób.

Stosunek przedsiębiorców do konieczności nauczania zawodu w miejscu pracy jest zróżnicowany. Niektórzy traktują to jako coś zupełnie naturalnego, inni – zdecydowanie bardziej sceptyczni – zwracają uwagę na ponoszone koszty bądź na ryzyko związane z brakiem pewności, czy kandydat sprawdzi się na wybranym stanowisku lub czy wyposażony już w pewien zasób wiedzy praktycznej nie odejdzie do innej firmy:

Podstawowe pojęcie ma, także resztę można człowieka doszkolić, dopracować, doszlifować.

(...) są problemy, jeżeli chodzi o wychowanie ich, ponieważ ciężcy są do wyuczenia. Niewyuczeni są w domach i się nie oplaca. To znaczy oplacać się, oplaca, bo są duże ulgi, ale po prostu nerwy pracodawcy, to wszystko...

Dlaczego ja mam sama wykształcić i potem on mi zaraz ucieknie, bo ktoś mu da więcej?

Ci, którzy dopuszczają taką możliwość, za kluczowe dla skuteczności przyswajania zadań zawodowych uważają poziom wiedzy teoretycznej i motywację pracownika:

Młynarz w młynie, to się wydaje, że to jest tak, że ktoś tam kiedyś w młynie. Ale u nas młynarz musi naprawdę mieć odpowiednią wiedzę. Mówię tutaj o wiedzy takiej teoretycznej fachowej, bo jeśli chodzi o praktyczną, to trzeba lat pracy żeby się na tego młynarza przyuczyć, ale podstawowa wiedza teoretyczna jest potrzebna.

Człowiek, który chce znaleźć pracę, chce ją podjąć, chce pracować (...), jeżeli wychodzi z samego siebie, z danego człowieka chęć pracy, to on czy ma minimalną wiedzę, czy ma dużą wiedzę, czy ma średnią wiedzę, to on się wciągnie w daną branżę i będzie pracował. Ale to przynajmniej moje jest takie odczucie, że to zależy tylko i wyłącznie od cech indywidualnych tego człowieka... Nic na przymus.

Niezależnie od tego, w jakim stopniu przedsiębiorcy akceptują – często dziś nieuniknione – przyuczanie do pracy, dostrzegają oni potrzebę odbudowania systemu

kształcenia zawodowego. Jego wzmocnienie obejmować miałyby działania ukierunkowane na zwiększenie dostępności i podniesienie jakości kształcenia w szkołach zawodowych oraz na poprawę pozycji szkolnictwa zawodowego przez jego popularyzację wśród ludzi młodych i ich rodziców:

Byśmy chcieli żeby wróciły te zawodowe wykształcenia, żeby więcej ludzi było wykształconych w zawodach.

Uważam, że szkoły zawodowe jako takie powinny istnieć.

Zawodówki nam, w naszej branży, są bardzo potrzebne.

Żeby były bardziej szkoły takie, czy licea zawodowe, żeby bardziej kształciły.

(...) powinno się wrócić do tego nauczania. Nawet technika, ale w ogóle zawodowe.

Są pojedyncze, regionalne programy, gdzie się mówi o zanikaniu zawodów, ale się nie mówi o tym, że trzeba wprowadzić przedmioty zawodowe czy szkoły zawodowe. Kierunki zawodowe.

Ja uważam, że powinna być taka akcja reklamująca dla rodziców, dla młodzieży, że jest w ogóle taka droga rozwoju, jak szkolnictwo zawodowe.

Badani pozytywnie zapatrują się na spotykaną w regionie inicjatywę otwierania przez przedsiębiorców specjalnych szkół, bądź klas przy istniejących już placówkach przygotowujących uczniów do pracy w konkretnej firmie:

Bo gdyby firmom zależało na fachowcach, to tak jak nasz tutaj Hearing by tutaj tworzyli, nie mówię może o całych szkołach, ale gdzieś w szkołach zawodowych klasy o kierunku ściśle związanym z działalnością danej firmy, może... Tak sobie bym to wyobrażał. Niech chociaż dziesięć osób z dwudziestu pójdzie do pracy (...) i wtedy to będzie i wilk syty i owca cała.

W tej chwili Hearing tworzy szkołę zawodową, na ten rok piętnastu absolwentów i w ogóle bardzo rozszerzają (...).

Mają zapewnioną pracę.

Tak jest.

Założyli sobie szkołę, kształcą, płacą co miesiąc pensję tym uczniom.

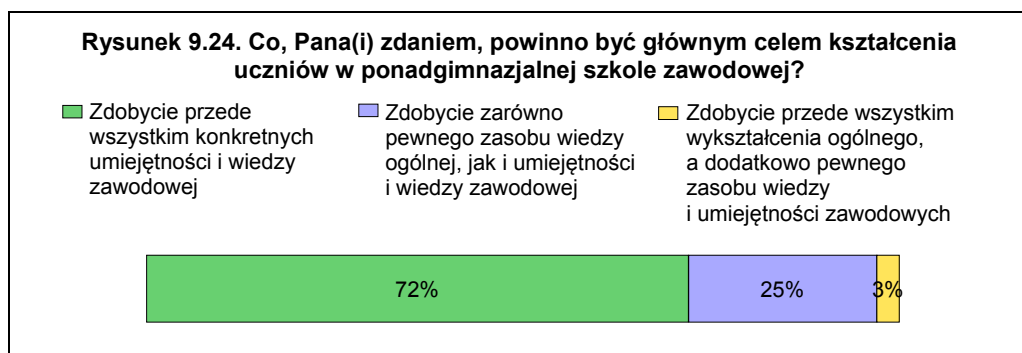
– To jest taka przyzakładowa?

Tak, przyzakładowa.

Delta chyba też miała i taki uczeń dostawał świadectwo pracy i to mu się wliczało do stażu pracy, do wszystkiego.

Przekonanie, że należy wzmocnić kształcenie zawodowe przekłada się na oczekiwania dotyczące zakresu treści nauczania w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych. Prawie trzy czwarte przedsiębiorców (72%) wyraża przekonanie, że głównym celem nauki w takich placówkach powinno być nabycie konkretnych kwalifikacji zawodowych. Jedna czwarta (25%) uważa, że szkoły takie w równym stopniu co umiejętności i wiedzę zawodową powinny przekazywać wiedzę ogólną, a jedynie

nieliczni (3%) traktują poszerzenie wiedzy ogólnej uczniów priorytetowo przedkładając je nad zdobywanie kwalifikacji zawodowych.



Przywiązywanie dużej wagi do wiedzy zawodowej widoczne jest także w postulatach dotyczących zawartości idealnego programu nauczania na kierunkach rolno-spożywczych.

Oceniając optymalną relację między kształceniem ogólnym i kierunkowym, niemal wszyscy ankietowani (88%) uznali, że w programie nauczania szkół kształcących na potrzeby ich branży przeważać powinny przedmioty *stricte* zawodowe. Tylko co czternasty (7%) oczekiwałby równoważności treści jednego i drugiego typu kształcenia, a zaledwie co dwudziesty (5%) – przewagi nauczania ogólnego.

Ogólnie, preferowany przez pracodawców udział przedmiotów kierunkowych w całej treści kształcenia oszacować można średnio na 66%.

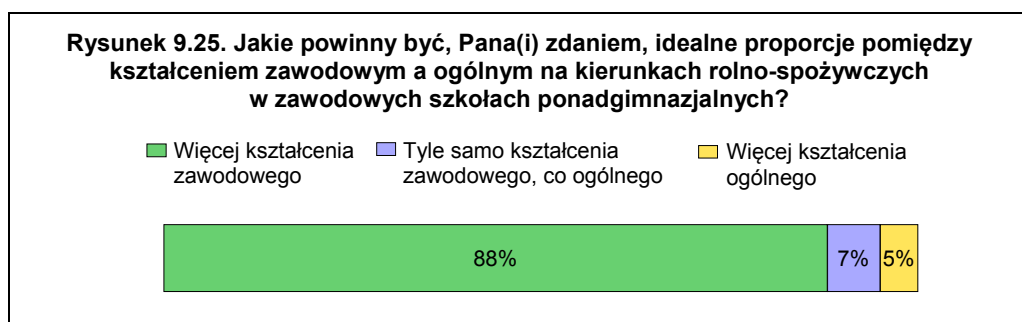


Tabela 9.2

Postulowany udział kształcenia zawodowego w całym programie nauczania	w procentach	Średnia arytmetyczna
Poniżej 50%	5	66%
50%	7	
Od 51% do 70%	71	
Od 71% do 90%	17	
Powyżej 90%	0	

Przypisywaniu doniosłej roli treściom kierunkowym towarzyszy przekonanie o dużym znaczeniu praktycznej nauki zawodu.

Zapytani o idealne proporcje między teoretycznym a praktycznym kształceniem zawodowym, przedsiębiorcy zdecydowanie najczęściej (70%) przyznawali, że większą część cyklu kształcenia powinno przeznaczać się na przekazywanie uczniom umiejętności praktycznych. Co czwarty (25%) umieściłby w programie tyle samo godzin teorii i praktyki, a tylko 5% – więcej godzin teorii.

Optymalny udział praktycznej nauki zawodu w programie nauczania określano przeciętnie na 61% cyklu kształcenia.

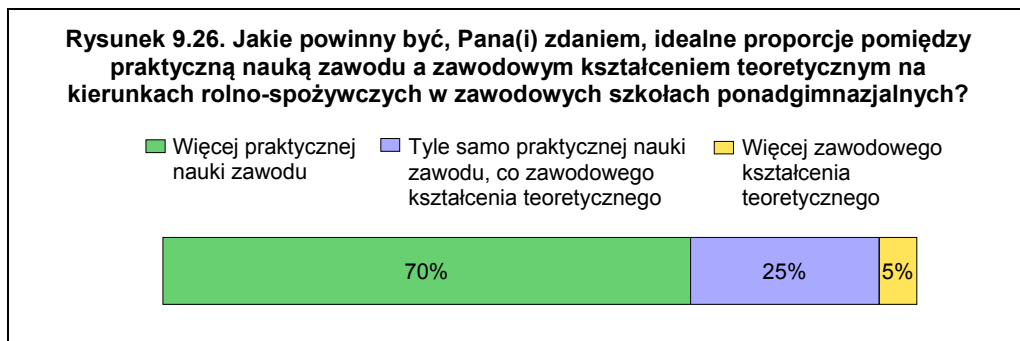


Tabela 9.3

Postulowany udział praktycznej nauki zawodu w całym cyklu kształcenia	w procentach	Średnia arytmetyczna
Poniżej 50%	5	61%
50%	25	
Od 51% do 70%	55	
Od 71% do 90%	15	
Powyżej 90%	0	

W podobnym tonie utrzymane są wypowiedzi przedsiębiorców badanych w zogniskowanych wywiadach grupowych. Uczestnicy dyskusji są zgodni co do tego, że zwiększenie ilości zajęć praktycznych wpłynęłoby pozytywnie na poziom kształcenia zawodowego¹³:

Ja uważam, że tylko i wyłącznie przy produkcji... praktyka.

Praktyka. Nie opowiadanie, tylko praktyka. I to jest najlepsza nauka.

Tak jest, a to nie jest forsowane właśnie, jest wręcz przeciwnie: jest sama teoria, a nikomu się nie chce praktyki.

Jest warsztat pracy i ten młody człowiek staje i się uczy. I jak chce to się nauczyć. I mnie się wydaje, że ta praktyka, przecież on nie przychodzi do nas codziennie, nie tak, że on jest codziennie, przychodzi raz w tygodniu, albo dwa razy w tygodniu.

¹³ Wyobrażenia nauczycieli i uczniów dotyczące idealnego modelu kształcenia opisano w rozdziale 4 i 5.

niu w następnej klasie... A resztę się uczy, ale stoi tutaj, nie, te sześć godzin, i się nauczył czegoś albo i nie... Wszystko zależy od niego...

Nie tak dawno byliśmy na takiej wycieczce w Niemczech (...) i byliśmy właśnie w takiej szkole, gdzie młodzież uczyła się i ja byłam pod wrażeniem, bo uczeń w pierwszej klasie, on tak pięknie plótł chałki, że no... U nas na przykład uczeń w pierwszej klasie, czy człowiek, który już jest po tej zawodówce przyjdzie do danej branży i on jest w wielu przypadkach zielony i jego trzeba uczyć podstaw. A tam naprawdę był... Sala była wyposażona we wszystkie maszyny, w piece, ja byłam pod wrażeniem. To była szkoła, to były zakłady.

9.3. Podsumowanie

Przedsiębiorcy zwykle negatywnie oceniają kwalifikacje zawodowe osób kończących ponadgimnazjalne szkoły zawodowe, nienajlepsze zdanie mają też o poziomie ich wiedzy ogólnej, znajomości języków obcych, kreatywności, przedsiębiorczości, samodzielności czy motywacji do pracy. Typowy absolwent powszechnie postrzegany jest jako osoba niedoświadczona i niemająca dostatecznych umiejętności praktycznych. W dyskusji nad charakterystyką osób decydujących się na edukację w placówkach kształcących na potrzeby branży rolno-spożywczej podnoszona jest też kwestia labilności edukacyjnej – przypadkowości podejmowanych decyzji oraz braku konsekwencji w działaniu, co, zdaniem przedsiębiorców, przesądza o ich małym zaangażowaniu w pracę, a niekiedy wręcz o lekceważącym do niej stosunku.

Pracodawcy mający doświadczenie w zatrudnianiu absolwentów kierunków rolno-spożywczych nieco lepiej niż przedsiębiorcy nigdy niezatrudniający takich osób oceniają ich kwalifikacje zawodowe. Różnice w tym względzie widoczne są zarówno w ogólnym wskaźniku, jak i w przeciętnych ocenach niemal wszystkich z analizowanych w badaniu kompetencji.

W opinii przedsiębiorców na rynku pracy brakuje absolwentów szkół zawodowych. Ocena dostępności osób kończących technika i zasadnicze szkoły zawodowe pozostaje w sprzeczności z wartościami statystyk z zakresu bezrobocia rejestrowanego. Trudno jednak rozstrzygnąć, czy niespójność ta wynika ze specyfiki danych urzędów pracy, czy też ze słabej orientacji przedsiębiorców z sektora rolno-spożywczego (prowadzących najczęściej niewielkie przedsiębiorstwa) w sytuacji na rynku pracy. Pracodawcy dostrzegają zjawisko długofalowej marginalizacji branżowego szkolnictwa zawodowego, a jako dowód na zmniejszanie jego znaczenia wskazują zamykanie szkół i wypieranie klas o wąskich specjalizacjach przez klasy wielozawodowe. Percepcji niedostatecznej, a przy tym stale ograniczanej liczby placówek edukacyjnych towarzyszy przekonanie o niedopasowaniu oferty edukacyjnej szkół kształcących w zawodach z branży rolno-spożywczej do potrzeb popytowej strony rynku pracy. Warto przy tym zaznaczyć, że przedsiębiorcy nieco lepiej od ogólnej struktury kierunków kształcenia oceniają dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb ich własnej firmy, a problemów z dostępem do kierunków przydatnych z punktu widzenia

wykonywanej działalności nie odczuwają zwykle przedsiębiorstwa o dominującym w województwie profilu piekarskim i cukierniczym. Możliwość zdobycia takiego wykształcenia nie oznacza jednak, że profesje z nim związane uważane są za nadwyżkowe na rynku pracy.

Przedsiębiorcy nie są zgodni co do oceny przyczyn redukcji szkolnictwa zawodowego. Niektórzy tłumaczą ją mniejszym zainteresowaniem pracą w branży rolno-spożywczej, a inni – ograniczeniem popytu na takie kwalifikacje. Zwolennicy pierwszego poglądu mniejsze niż kiedyś zainteresowanie edukacją zawodową wiążą z jednej strony z niedoinformowaniem o możliwości jej podjęcia, a z drugiej – z ogólnym kierunkiem zmian w strukturze wykształcenia ludności będącym konsekwencją m.in. rosnących aspiracji edukacyjnych młodzieży.

Wielu pracodawców nie potrafi ocenić jakości kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych. Wśród przedsiębiorców mających wyrobione zdanie na ten temat, opinie o poziomie nauczania w takich placówkach są zwykle niekorzystne. Krytycyzmowi w tej kwestii towarzyszy dość powszechne przekonanie o niedoborze zajęć praktycznych – konieczności zwiększenia udziału praktycznej nauki zawodu w programie nauczania.

Wizja kształcenia w szkołach zawodowych wyraża się w trzech głównych postulatach: odbudowy systemu kształcenia zawodowego, jego wzmocnienia i zwiększenia udziału praktycznej nauki zawodu w całym cyklu kształcenia. Poprawę pozycji szkolnictwa zawodowego umożliwić miałyby zwiększenie dostępności i podniesienie jakości nauczania w szkołach zawodowych oraz ich popularyzacja wśród młodzieży. Głównym celem edukacji w takich placówkach powinno być nabycie konkretnych kwalifikacji zawodowych, w tym przede wszystkim umiejętności praktycznych. Modyfikacja programu kształcenia w stopniu umożliwiającym osiągnięcie takiego stanu uprawdopodobniłaby realizację oczekiwań pracodawców, którym marzy się zatrudnianie absolwentów w pełni przygotowanych do samodzielnej pracy.

Rozdział 10

Współpraca przedsiębiorstw z branży rolno-spożywczej ze szkołami zawodowymi

O opinię na temat współpracy przedsiębiorstw z branży rolno-spożywczej ze szkołami zawodowymi proszono przedsiębiorców zarówno w badaniu ankietowym, jak i w badaniu fokusowym. W niniejszym rozdziale część wyników badania ankietowego przedstawiona jest w sposób jakościowy. Ze względu na niewielką liczebność firm współpracujących obecnie ze szkołami lub deklarujących chęć takiej współpracy w przyszłości, w wielu przypadkach dane nie są prezentowane w formie procentów lecz liczb.

Do niektórych analiz włączono także opinie dyrektorów szkół, gdy w istotny sposób uzupełniają one informacje na temat rzeczywistych problemów współpracy.

Raport zawiera wiele oryginalnych cytatów z dyskusji pracodawców oraz dyrektorów szkół zarejestrowanych w trakcie badania fokusowego. W każdym przypadku jest określone, które dane pochodzą z badania ankietowego, a które z badania fokusowego.

10.1. Otwartość na współpracę – rozbieżne punkty widzenia

Wśród przedstawicieli badanych firm przeważa opinia, że pracodawcy branży przetwórstwa rolno-spożywczego są otwarci na współpracę ze szkołami: na 60 pytanych przedsiębiorców sądzi tak 42. Ich zdaniem mniej zainteresowane taką współpracą są szkoły kształcące w zawodach tej branży: tylko 22 przedsiębiorców uważa je za otwarte.

Inaczej tę współpracę oceniają nauczyciele. Zdecydowana większość z nich (85 na 100 biorących udział w badaniu) uważa, że szkoły chętnie współpracują z pracodawcami. Można zatem powiedzieć, że oceny nauczycieli i przedsiębiorców są w tej kwestii rozbieżne.

Tabela 10.1

Szkoły kształcące w zawodach branży przetwórstwa rolno-spożywczego to instytucje:	Przedsiębiorcy		Nauczyciele	
	liczba	odsetek	liczba	odsetek
– zamknięte na współpracę z pracodawcami	28	46,7%	0	0%
– otwarte na współpracę z pracodawcami	22	36,7%	85	84,7%
Trudno powiedzieć	10	16,7%	15	15,3%
Ogółem	60	100%	100	100%

Tabela 10.2

Pracodawcy branży przetwórstwa rolno-spożywczego są:	Przedsiębiorcy		Nauczyciele	
	liczba	odsetek	liczba	odsetek
– zamknięci na współpracę z pracodawcami	12	20,0%	12	12,0%
– otwarci na współpracę z pracodawcami	42	70,0%	45	45,4%
Trudno powiedzieć	6	10,0%	43	42,6%
Ogółem	60	100,0%	100	100,0%

Lepiej o nastawieniu szkół do współpracy z pracodawcami wyrażają się przedstawiciele tych firm, które współpracują obecnie ze szkołami. Prawie wszyscy oceniają ich postawę jako otwartą w tej kwestii (tylko jedna osoba jest krytyczna i ocenia ją jako zamkniętą). O niechętnym stosunku szkół do współpracy przekonani są przede wszystkim ci pracodawcy, którzy nie mają obecnie doświadczeń w tym względzie (27 osób).

Krytyczne są oceny połowy przedsiębiorców z firm, które w przeszłości współpracowały ze szkołami. Ich współpraca zakończyła się w 2002 roku lub wcześniej (w jednym przypadku prezes firmy nie potrafił podać roku zakończenia, ponieważ stało się to jeszcze przed jego przyjściem, a prezesem jest od 3 lat). Odpowiedzialnością za jej zakończenie przedsiębiorcy obciążają głównie system oświaty: zlikwidowano szkoły lub profile zawodowe bądź szkoła nie przedłużyła umowy na praktyki uczniowskie.

Przedstawiciele firm, które kiedyś współpracowały ze szkołami i uważają, że są one na współpracę otwarte (grupa równie liczna, jak oceniających tę współpracę krytycznie), zakończyły ją, ponieważ nie była im już potrzebna. Powody zakończenia współpracy przesądziły zatem o ocenie szkoły jako otwartej lub zamkniętej.

Tabela 10.3

Szkoły kształcące w zawodach branży przetwórstwa rolno-spożywczego to instytucje:	Czy Pana(i) firma współpracuje z jakąś szkołą/szkołami kształcącymi na kierunku(ach) rolno-spożywczych?		Czy w przeszłości Pana(i) firma współpracowała z jakąś szkołą/szkołami kształcącymi na kierunku(ach) rolno-spożywczych?*	
	Tak	Nie	Tak	Nie
	dane liczbowe			
– zamknięte na współpracę z pracodawcami	1	27	5	22
– otwarte na współpracę z pracodawcami	10	12	5	7
Trudno powiedzieć	0	10	1	9
Ogółem	11	49	11	38

* Pytanie zadawano wyłącznie tym, którzy obecnie nie współpracują ze szkołami

Dyrektorzy szkół uczestniczący w badaniu fokusowym deklarowali, że są otwarci na potrzeby pracodawców, ale jednocześnie zarzucali im postawę roszczeniową i kierowanie się wyłącznie własnym interesem.

– Czy szkoła zawodowa powinna jakoś reagować na oczekiwania pracodawców? Oczywiście, po to jesteśmy w szkole. Taki jest cel naszego istnienia i sens.

– Czy to jest do zrealizowania?

Możliwe pod warunkiem, że pracodawcy wejdą w system kształcenia zawodowego, będą zainteresowani, albo przymuszeni gospodarczo. Faktycznie nie wiemy jeszcze jak. Na dzień dzisiejszy nie są. Na dzień dzisiejszy w większości prezentują postawę żądającą, to co koleżanki i koledzy mówili, i chcą dzisiaj wykształconego. Co będzie chciał jutro, nie wiem, bo on też nie wie. Rynek pracy jest nieprzewidywalny, ale jedno jest pewne, my kształcimy pod potrzeby pracodawców, nie swoje potrzeby.

Większość przedsiębiorców – także ci, których firmy ze szkołami nie współpracują i w przeszłości nie współpracowały – ocenia postawę pracodawców jako otwartą. O ile więc nauczyciele mają generalnie wizję otwartości na współpracę obu stron, o tyle przedsiębiorcy otwartość widzą przede wszystkim po swojej stronie.

Tabela 10.4

Pracodawcy branży przetwórstwa rolno-spożywczego są:	Czy Pana(i) firma współpracuje z jakąś szkołą/szkołami kształcącymi na kierunku(ach) rolno-spożywczym?		Czy w przeszłości Pana(i) firma współpracowała z jakąś szkołą/szkołami kształcącymi na kierunku(ach) rolno-spożywczym?*	
	Tak	Nie	Tak	Nie
	dane liczbowe			
– zamknięci na współpracę ze szkołami	0	12	0	12
– otwarci na współpracę ze szkołami	10	32	11	21
Trudno powiedzieć	1	5	0	5
Ogółem	11	49	11	38

* Pytanie zadawano wyłącznie tym, którzy obecnie nie współpracują ze szkołami

Odrębnym wątkiem, który śladowo pojawił się w badaniu ankietowym, a szerzej w badaniu fokusowym, jest współpraca ze szkołami wyższymi, czyli z politechnikami. W niektórych działach, gdzie stosowane są technologie wymagające wyższych kwalifikacji (np. w laboratorium), pracodawcy przyjmują na praktyki studentów a nie uczniów zasadniczych szkół zawodowych.

Uczestnicy badania fokusowego mówili też o współpracy z OHP, zwłaszcza w aspekcie finansowym, o czym będzie mowa w dalszej części rozdziału.

Inną formą kształcenia zawodowego, o której wspominali przedstawiciele firm w badaniach fokusowych, jest współpraca z cechem. Ten rodzaj współpracy dotyczy takich zawodów, jak np. piekarze czy cukiernicy.

To wygląda w ten sposób, że przychodzi młodzież po skończeniu gimnazjum, jest podpisywana umowa między nami, jako zakładem, w którym się odbywa nauka zawodu, a cechem, no i ten uczeń doksztalca się teoretycznie, przez trzy dni

w tygodniu chodzi do szkoły zawodowej w Łowiczu na Poprzecznej, tam jest taka klasa zintegrowana, gdzie uczą się... wielobranżowa... Tam młodzież z różnych dziedzin uczy się (...) przez trzy dni w tygodniu mają zajęcia ogólne, typu język polski, matematyka, a na dwa dni w tygodniu oni przychodzą i uczą się nauki zawodu w zakładzie pracy. W trzecim roku nauki już całe pięć dni w tygodniu pracują, tylko już nie mają w ogóle lekcji w szkole.

10.2. Bariery współpracy

Badanie fokusowe pozwoliło na lepsze zrozumienie problemów, jakie towarzyszą współpracy szkół z przedsiębiorstwami. Pokazało ono, że kluczową barierą jest brak zainteresowania młodzieży niektórymi zawodami, zwłaszcza tymi, które są związane z pracą fizyczną, co w praktyce oznacza brak naboru do szkół czy klas o konkretnym profilu. Dyrektorzy szkół podawali przykłady firm, które chciały ze szkołą współpracować, do czego jednak nie doszło, ponieważ nie było uczniów kształcących się w danym zawodzie. Jeden z dyrektorów sarkastycznie skomentował tę sytuację: *genialne pokolenie, bo wszyscy do szkół maturalnych*¹.

Z punktu widzenia pracodawców brak uczniów oznacza brak w przyszłości wykwalifikowanych pracowników. Jednocześnie pracodawcy wielokrotnie wypowiedzieli się krytycznie o młodzieży, o jej słabym ogólnym wykształceniu, o niechęci do nauki i do pracy, z ironią komentowali styl życia uczniów, wygląd uczennic, rodziców nadmiernie chroniących swoje dzieci oraz aspiracje edukacyjne i finansowe młodzieży. Ton wypowiedzi pracodawców pokazuje, że problem jest trudny do rozwiązania – część z nich chciałaby mieć uczniów, ale generalnie są niezadowoleni z ich postaw.

Dyrektorzy szkół:

Pracodawcy dzwonią i żądają techników ogrodników, absolwentów, a my nie mamy, ponieważ nie ma chętnych do nauki w takiej szkole. Jeden ze znanych przedsiębiorców, wprost na mnie nakrzyczał: „To jak panie, to co tam pan robisz?”. Uczeń decyduje.

W mojej szkole jest na przykład [kierunek – przyp. JK] cukiernik, którego od trzech lat nie możemy uruchomić, a chętnie zakłady cukiernicze na terenie miasta zatrudniłyby...

– Dlaczego państwo nie mogą?

Bo nie ma chętnych.

I mamy już zapytania od wielu pracodawców, dlaczego nie ma tych uczniów właśnie w zawodzie cukiernik, rzeźnik, również piekarz, nie udało nam się już od

¹ Więcej na temat aspiracji uczniów w rozdziale „Szkola zawodowa – świadoma decyzja czy przypadkowy wybór?”.

kilku lat otworzyć. Zwracają się tylko, że chętnie by ewentualnie przyjęli na praktyki, bo nie mają już pracowników.

Taniej siły roboczej i dużych pieniędzy, dosyć dużych, na koniec kształcenia.

Dokładnie i chętnie by przyjęli. A niestety już chętnych nie ma, już od kilku lat.

Nie umiemy do końca przewidzieć, my przedstawiamy ofertę i tak na dobrą sprawę czekamy, ilu tych kandydatów, w jakim zawodzie będzie. I ma się to w naszym rozumieniu zupełnie nijak do oczekiwań na przykład pracodawców, bo ktoś dzwoni nie tylko o technika ogrodnika.

Z nowych kierunków (...) w tym roku chcieliśmy Technikum Przetwórstwa Mleczarskiego

– A skąd taki pomysł?

Ponieważ mleczarnia jest obok, która w Łowiczu dobrze prosperuje, poza tym, my mając gospodarstwo szkolne, jest hodowla, chcieliśmy... wystąpiliśmy z takim projektem, nawet projekt mamy zrobiony na nowoczesną oborę (...) nie było kandydatów, bo przecież nawet mleczarnia, chciałaby tej współpracy z nami. Oni oferowali od razu miejsca pracy, przyjmowali wszystkich pracowników, wszystkich uczniów, którzy by skończyli, przyjmowali. Niestety nie było chętnych, młodzież mając 40 punktów, wolała iść do ogólniaka. (...) Wszyscy byli zaskoczeni, co się stało? Dlaczego nie ma chętnych? Mleczarnia przyjmuje na dzień dzisiejszy praktycznie każdego, ale jak tu jest ktoś bez wykształcenia, to idzie na taśmę, ale jak ktoś ma wykształcenie, to wiadomo, że łatwiej jest tam pójść.

Podstawowym kierunkiem (...) były wszystkie klasy ogrodnicze. (...) to był 92 rok i później. Obserwując to co się dzieje, zaczęliśmy zauważać, że powiedzmy jest mniejsze zainteresowanie szkołą, już zaczęliśmy poszukiwać nowych kierunków. Za każdym razem wprowadzając jakikolwiek nowy zawód, nowy kierunek, rozpoznawaliśmy zapotrzebowanie, potrzeby rynku pracy, no i przede wszystkim zainteresowanie wśród absolwentów (...). Za każdym razem kierunek, który był wprowadzany, był pod kątem aktualnego stworzenia sobie samemu miejsca pracy, bo wiadomo co się dzieje na rynku pracy, tym publicznym. No to tak, że jak nie znajdą sobie miejsca pracy gdzieś w zakładzie, czy coś, żeby mogli samozatrudnienie sobie zapewnić. (...) Jestem chyba jedynym dyrektorem, który kieruje szkołą, w tej chwili można powiedzieć, tylko i wyłącznie z nazwy szkołą ogrodniczą. Ponieważ na 267 osób uczących się, ja mam 29 w formie zaocznych ogrodników, natomiast pozostali uczniowie, to są inne zawody pozaresortowe.

– Nie ma chętnych na ten kierunek?

Na kierunek nie. Jedyne, to co się uda do zaocznej formy przyjmując, to kandydaci zasugerowali, że wszędzie piszemy, że uzyskują uprawnienia do przejmowania gospodarstw, do nabywania ziemi, wiadomo, do dotacji z Agencji Restrukturyzacji, no tego typu argumenty były, żeby słuchacze przychodzili. Natomiast jeżeli chodzi o młodzież, to niestety nie są zainteresowani.

Same szkoły, pozostając w warunkach niżu demograficznego i niesprzyjających warunków medialnych, gdzie promujemy licea. W łowickim mamy genialne, niesamowite pokolenia, gdzie 8%, 7% całej populacji do szkół zasadniczych.

Pracodawcy:

– *A jak to się stało, że ta szkoła zniknęła?*

My mieliśmy kiedyś podpisaną z nimi umowę (...). Po prostu ona zniknęła, bo nie było naboru, nie było chętnych. Została zlikwidowana szkoła, potem była przekształcona w liceum.

Jeśli chodzi o uczniów, to jest bardzo cienko, jak chyba wszędzie, bo cóż, jeden uczeń to jest naprawdę można powiedzieć śmieszna ilość, ale niestety z tych branż, gdzie się zatrudniało bardzo dużo uczniów, w tej chwili jest tak, że nie ma w ogóle zainteresowania zawodem.

– *A proszę państwa właśnie mówicie, że praktycznie nie ma tych szkół zawodowych?*

W Bujdach, w Czarnocinie i Wolborzu to są takie rolnicze trzy szkoły, które mają kierunki praktyczne.

Szkoły rolnicze kształcą informatyków.

W Bujdach jest policja albo wojskowość, Wolbórz konie.

Konie rozumiem, jest to jakaś branża rolniczopochodna, ale informatyk czy ochroniarz – no co to jest?

No kiedyś, lat temu dziesięć, to ja miałem czterech, pięciu uczniów w roku, non stop. W tym roku (...) od września nie mam żadnego ucznia. Bo nikt się nie zgłosił po prostu. Wykształciłem ponad pięćdziesiąt osób, ale powyjeżdżali za granicę, też dużo osób pracuje w Kutnie, w tym włoskim zakładzie.

Kiedyś był, powiedzmy kowal, który zrobił jakieś ogrodzenie. To były dzieła sztuki niemalże. A na dzień dzisiejszy nie ma nikogo, bo jak byli jeszcze tam z tych zawodów, to wyjechali za granicę i robią ciężkie pieniądze.

Myśmy postawili swoim dzieciom bardzo wysokie poprzeczki, skończ studia. Nie pytamy, jakie te studia dziecko kończy. I młodzi ludzie skończyli studia i nikt tym ludziom nie powiedział uczciwie, że wy skończycie studia, my będziemy płacić za te studia, ale wy pracy nie znajdziecie. Bo ja wiem, że na przykład resocjalizacja jest potrzebna, ale czy państwo stać na to, żeby w każdym zakładzie karnym na pięciu ludzi był ten człowiek po resocjalizacji. Nie stać. Więc on pracy w tym swoim wykształconym zawodzie nie dostanie. I co? I chodzi i szuka byle jakiej pracy. Ja patrzę na takiego człowieka i pytam, no to po co się tyle uczyłeś?

Młodzi przychodzą na przetrzymanie zimowe, bo sezon przychodzi to albo zagranica, albo budowlanka, albo te inne historie i nie wiążą nadziei z zakładem. Oni by chcieli zarobić nie wiadomo co, ale to nie trzyma się, ponieważ dla nich po pierwsze te tysiąc dwieście czy trzysta złotych to jest wszystko. On pójdzie i sobie jakieś buty kupi, na własne wydatki ma i koniec. Powiem szczerze, że najbardziej efektywni są ludzie zamiejscowi, tak jak u nas (...) i ludzie 50+ (...)

Za mała bida jest jeszcze. Rodzice dobrze zarabiają, dzieciakowi się nie chce. Bo to mamuś z tatusiem dołoży do utrzymania. I on nie pójdzie do pracy za 1000 złotych i woli w domu pozmywać 3 garnuszki czy coś i mamusia mu da jeść i będzie se tak wegetował.

I będzie na przykład udawał, że się uczy. W szkołach wieczorowych, mamusia zapłaci, a on udaje, że się uczy, kończy taką szkołę, nie wiem, może za to, za frekwencję.

Tak jak mówiłam, zasiłki są za wysokie w porównaniu do pensji (...). Pensje powinny być wyższe, bo zasiłek nie jest duży. Tylko że w porównaniu do pensji jest duży. Bo jak najniższa jest 1500, a zasiłek jest 600 czy 500 złotych.

My skupujemy od tej szkoły kapustę i inne warzywka (...) nie wiem, jak tam dziewczyny są przygotowywane, bo (...) te które miały mi załadować kapustę, miały paznokcie dłuższe ode mnie, no to troszeczkę nie w tę stronę idziemy.

Z przebiegu dyskusji widać też rozbieżność interesów: dyrektorzy starają się nowymi profilami i specjalnościami zachęcić młodzież do nauki w swojej szkole, dopasować się do ich zainteresowań i preferencji (szkoła z nazwy np. rolnicza oferuje kierunki kształcenia z zupełnie innej branży), pracodawcy natomiast kierują się czynnikami rynkowymi. Dlatego profile szkół/klas oraz realia funkcjonowania branży są nieraz dosyć odległe.

W badaniach fokusowych pojawił się także problem likwidacji szkół zawodowych. Niektórzy przedsiębiorcy łączyli to z upadkiem dużych państwowych zakładów produkcyjnych:

Jakby powstało tyle fabryk w Łodzi co marketów, to by były i szkoły (...). Każdy zakład miał jakąś przyzakładową szkołę i uczyli, tak jak pani mówiła, z 20 – 30 zostawało w zakładzie (...). Nie ma państwowych zakładów, nie ma szkół.

Zdaniem pracodawców pewnym rozwiązaniem problemu braku chętnych do szkół zawodowych mogą być klasy „wielozadaniowe”, w których przez dwa lata wszyscy mieliby taki sam program, a specjalizacja następowałaby dopiero w klasie trzeciej:

Bo wiadomo, że jak klasa liczy 30, to jest ciężko może tylu chętnych znaleźć, bo to zależy od kierunku, ale wiem, że na Żubardzkiej swego czasu była taka klasa jedna, gdzie było 15 kucharzy i 15 fryzjerów i później dopiero w 3 roku gdzieś się tam rozchodzili. Przez 2 lata ogólne przedmioty mieli jednakowe.

Dyrektorzy szkół mają tego świadomość: *w naszych powiatach nie jesteśmy w stanie tworzyć oddziałów w jednym zawodzie. Więc czy to będzie w technikach, czy w szkołach zasadniczych, prawdopodobnie będziemy szli w kierunku oddziałów wielozawodowych.*

W badaniach fokusowych wielokrotnie pojawiał się finansowy aspekt współpracy czy to ze szkołami, czy z OHP. Pracodawcy chcą mieć uczniów na praktykach, nie chcą jednak ponosić żadnych innych kosztów poza samym uczeniem. Uważają, że poświęcenie czasu uczniowi, szkolenie go, ponoszenie strat, gdy coś z winy ucznia się zmarnuje, jest wystarczającym wkładem z ich strony. Nie chcą płacić za obowiązkowe badania lekarskie, ZUS, ubranie robocze czy nawet symbolicznie wynagradzać uczniów.

Zawieszenie na pewien czas refundacji praktyk zdecydowanie zniechęciło pracodawców do przyjmowania uczniów. Zamiast np. trzech uczniów przyjmowano wtedy tylko jednego². Innym niekorzystnym zjawiskiem, na które zwracają uwagę pracodawcy, jest konkurencja w ramach UE. Podano przykład Niemców, którzy zaoferowali uczniom szkół zawodowych wynagrodzenie w wysokości 300 euro miesięcznie, jeśli przyjadą do nich się uczyć.

Przedsiębiorcy krytycznie mówili o takich przypadkach współpracy ze szkołą, kiedy to oni płacili szkole za przysłanie uczniów na praktyki, ale sami uczniowie żadnych pieniędzy z tego tytułu nie otrzymywali.

Powinny być na to środki, żeby umożliwić młodzieży naukę tego zawodu.

Żeby ten pracodawca też przyjął te osoby.

– A ile kosztuje miesięczna praktyka ucznia w takiej cukierni? To są duże koszty?

No, to jest kilkaset złotych, bo to jest kwestia niewielkiego wynagrodzenia plus składki, ale dochodzą takie koszty nasze, jako pracodawców, bo przecież uczniowi trzeba zwrócić za badania lekarskie, trzeba go wyposażyć w sprzęt, czyli ubranie robocze (...)

Które nie jest tanie.

No oczywiście. I są to pracownicy młodociani, więc są te specjalne przepisy dotyczące pracowników młodocianych, których my musimy przestrzegać. No i przecież bierze się pod uwagę to, że ten człowiek, no on się uczy, więc są koszty z tym związane, że on może zmarnować część surowców, że coś mu nie wyjdzie, coś mu się tam nie uda. No, to są te straty, które pracodawca ponosi. Czy jest to produkt gorszej jakości i idzie na przecenę, bo to nie wyszło, bo wiadomo, że ktoś się uczy. No więc, to są te koszty, które pracodawca ponosi.

– To tak zapytam, ile mogliby państwo takich osób jednocześnie kształcić, gdyby to było refundowane?

Oni teraz wrócili do refundacji. Natomiast ile bym mogła? (...) Żeby ich dobrze wykształcić, nie może być ich za dużo. W takim zakładzie jak mój, to zdecydowałabym się na maksymalnie trzy osoby. No w tym momencie jest jedna, bo dopiero później się okazało, że te refundacje wróciły.

To w ogóle świadczy o słabości polskiego rzemiosła, że w ogóle taka decyzja została podjęta, że oni zabrali te środki w pewnym momencie. Bez żadnych konsultacji, bez niczego, tylko po prostu postawili całe rzemiosło w pewnym momencie przed faktem dokonanym, nie dostaniecie refundacji i koniec.

W ogóle to troszkę nam Unia popsowała (...) życie. Dlatego mamy tak jak mamy w naszej branży spożywczej... Bo to jest ciężka branża ogólnie...

(...) do szkół gimnazjalnych przygranicznych przyjeżdżają Niemcy do Polski i podpisują umowy z polskimi dziećmi i ich rodzicami, że będą dawać stypendia, że zapewnią mieszkanie w bursie, że zapewnią po ukończeniu szkoły przez pięć lat pracę i dadzą na zagospodarowanie. I kupią tę naszą młodzież, bo tak się

² Refundacja została przywrócona na skutek interwencji Izby Rzemieślniczej.

reklamują. I tam młodzież pójdzie, bo tam są pusta miasta i... A u nas nic się nie robi, nic.

No bo 300 euro [będzie dostawał – JK] ucząc się.

I ludzie tam pojadą, będą pracować, na ich emerytury, a później my narzekamy, że u nas nie ma emerytur, a tam... Pracujemy na obcych.

Po prostu zmienić przepisy (...) dla pracodawców, żeby miał lżej (...).

– To u nas ile taki uczeń dostaje, na przykład w cukierni?

No w cukierni w pierwszym roku to jest około 100 zł na rękę, to jest nic... A później, bo to jest 4% w pierwszym roku, 5% w drugim roku i 6% w trzecim roku... średniego wynagrodzenia, przeciętnego, bo to się co kwartał zmienia (...)

Jakiś czas było (...) tak, że jak się zatrudniało absolwentów, to przez rok czasu był niższy ZUS za tego pracownika odprowadzany przez pracodawcę, o połowę, ale teraz chyba to znieśli. Urząd Pracy to zwracał wtedy (...) to też było opłacalne, bo wiadomo, że koszty pracownika są bardzo wysokie.

(...) szkoły (...) nieraz (...) wysyłają do hipermarketów uczniów, gdzie uczniowie nie dostają za praktyki pieniędzy, a markety płacą szkole za to, żeby uczniów do nich [przysyłały – JK].

– Markety płacą szkole?

Tak, żeby dostać uczniów, ale uczniowie mają praktyki za darmo, nie dostają wynagrodzenia w ogóle.

Szkola oszukuje, czego szkoła uczy...

Miesięczne wynagrodzenie przez 3 lata jest refundowane i później, jak zakończy, jest egzamin czeladniczy i jak zda egzamin, to jest ulga za ten cały okres, tak, trzyletni, to jest około 15 tysięcy (...) Pracodawca dostaje.

Wszyscy ci pracownicy, którzy są, na dzień dzisiejszy zostali, to oni wcześniej u nas właśnie kończyli, w powiązaniu z tym OHP. Z OHP dlatego jest korzystnie, bo firma ma refundację kosztów... (...) Więc z tych czterech, którzy są stałymi pracownikami, to trzech z nich jest wykształconych w firmie (...) zdobywają wiedzę na stanowisku pracy, później po roku czy dwóch zdają egzamin. Także mają zdobyty ten zawód. (...) I pewno, że to są korzyści, bo jest i refundacja kosztów tych ZUS-owskich i wynagrodzenia. To jest niewielkie wynagrodzenie, 170 złotych dla ucznia plus ten ZUS miesięcznie, ale no później za zdany egzamin też jest jakieś tam 5 tysięcy dla szefowej, ale... coraz trudniej jest. Ta młodzież jest coraz słabsza, i ona przyjmuje [uczniów] coraz mniej.

Dlaczego bardzo dużo polskiej młodzieży idzie jako piekarze do Niemiec? Zachęca ich tam praca, pieniądze też (...) jeżeli przychodzi uczeń i mówi, że chce być mleczarzem przykładowo i ja go zatrudniam u siebie w firmie od podstaw i mu mówię od razu, słuchaj zaczynasz od 600 zł powiedzmy, bo musisz się nauczyć i on się będzie uczył tego zawodu za jakieś tam pieniądze i za jakiś czas będzie specjalistą. Wiadomo, te pieniądze chcielibyśmy jako pracodawcy też mieć od państwa. Dlaczego ja mam sama wykształcić i potem on mi zaraz ucieknie, bo ktoś mu da więcej?

Zdaniem niektórych dyrektorów, pracodawcy chcieliby, nie ponosząc żadnych kosztów kształcenia, otrzymywać gotowego pracownika. Potwierdzają to wyniki badania ankietowego – większość pracodawców, czyli 40 spośród 60-ciu (66,7%) biorących udział w badaniu chciałaby, żeby szkoła kształcąca w zawodzie przygotowywała pracownika od razu gotowego do pracy. Punkt widzenia pracodawców jest jasny: dlaczego mają z własnej kieszeni opłacać kształcenie ucznia, który potem np. wyjedzie do pracy za granicę, albo którego nie będą chcieli zatrudnić, bo okaże się niezdyscyplinowany. Dyrektorzy szkół twierdzą, że dysponują ograniczonymi środkami, nie mają pieniędzy na wyposażenie warsztatów, więc praktyka w firmie jest jedyną drogą praktycznej nauki zawodu. Dlatego część dyrektorów nazywa postawę przedsiębiorców roszczeniową. Z kolei pracodawcy oczekują, że ich wysiłek i nakłady będą w godziwy sposób zrefundowane.

Dyrektorzy szkół:

Przecież żadnej szkoły w tej chwili nie stać, żeby zakupić do każdego tego zawodu tyle tych produktów i tyle narzędzi.

To są oddziały wielozawodowe, gdzie pojedynczy uczniowie kształcą się w zawodach... no tak, jak w tej chwili mam, piekarza, cukiernika, rzeźnika. (...) Tu co prawda koleżanka powiedziała, że wielu pracodawców jest nimi zainteresowanych. Ja natomiast obserwuję coś innego, dla mnie w większości rzemieślnicy chcieliby gotowy materiał, czyli tak naprawdę, nie ponosić kosztów, nie brać odpowiedzialności... a szkoła im powinna dać gotowego (...) co oczywiście w tym systemie, który ja reprezentuję, jest niemożliwe (...) Czyli podsumowując, myślę tak, że jednak, mimo wszystko, mamy zbyt małe zainteresowanie pracodawców. Zresztą pewnie nie tylko w tych zawodach, bo ja to obserwuję w zupełnie innych, i jest to samo.

Postawa, jeszcze na dzień dzisiejszy, naprawdę żądająca pracodawców. Czyli pracodawcy nie chcą się bezpośrednio angażować, przede wszystkim w nabór, bo to już od tego trzeba zacząć. Ja 20 lat temu, miałem sytuację, gdzie z cechu przychodzili do mnie uczniowie, bo taka rola jest mojej szkoły. Bo tak naprawdę ja ich powinienem kształcić ogólnie i ewentualnie wspomagać kształcenie zawodowe. Dzisiaj jest inaczej, dzisiaj ja robię nabór, bo to mnie zależy, w dobie niżu, żeby mieć uczniów, a pracodawcy czekają (...) a ich zainteresowanie często jest związane z tym, że chcą gotowca. A wszelkie niepowodzenia związane, czy trudności z kształceniem, dzisiaj i z egzaminowaniem, (...) są bezwzględnie spychane na szkołę. Ja mam takie doświadczenia i upatruję tutaj wiele niedoskonałości i to właśnie pracodawców trzeba przekonywać, a ich można przekonać tak naprawdę pieniędzmi. Pieniędzmi, ulgami i tak dalej.

Ten pracodawca to już jutro by potrzebował tego pracownika, on nie poczeka na niego, ale on nie wie, że cykl szkolenia jest trzy lata albo dwa lata, on by go chciał już jutro, (...) technika ogrodnika dzisiaj.

– A jak pan mówi, że za trzy lata będzie technik ogrodnik?

Powie: proszę pani a za trzy lata, to ja może będę prowadził hurtownię środków czystości.

Jeżeli oni się w szkole czegoś nauczą, to umieją, natomiast jeżeli są wysyłani do pracodawcy i jest napisany program, jaki pracodawca powinien realizować, prawda, żeby dane dziecko się czegoś nauczyło, no niestety mówi, no tutaj to jest jakaś pomyłka, bo przecież ja nie mam czasu na to.

Jest jeszcze jeden problem, każdy z uczniów powinien mieć zwrócone koszty dojazdu na praktykę, nie wiem, czy któraś szkoła płaci?

Nie ma na to pieniędzy, dlatego wyszukuje się dobry zakład, taki, który jest najbliższym miejsca zamieszkania.

Gdybyśmy chcieli wiedzieć, jak szkolnictwo zawodowe powinno wyglądać, to powinniśmy zajrzeć za Odrę. Niemcy dawno to robią, doskonale wiedzą, jak robić, a my dwadzieścia lat jak tu pracuję, ciągle o tym opowiadamy.

Jeden z przedsiębiorców uczestniczących w badaniu fokusowym podniósł wątek finansowy w jeszcze innym aspekcie: uważa, że władze powiatu są zainteresowane obniżaniem wydatków na edukację.

Starostwo się cieszy, bo nie ma wydatków na szkołę, bo to starostwo, znaczy powiat to finansuje. Nie muszą wydawać i po prostu mają problem z głowy. Były cztery klasy zawodowe piętnaście lat temu u nas w branży w zawodówce, a teraz jest chyba jedna i to pomieszana z fryzjerami.

To, że starostwo bardzo pilnuje kosztów kształcenia zawodowego, potwierdzają także wypowiedzi dyrektorów szkół. Ponieważ brak jest nauczycieli specjalistów, którzy chcieliby pracować za oferowane im niskie wynagrodzenie, szkoły nieraz zatrudniają emerytów.

Ponieważ są emeryci, którzy pracują u mnie już 5, 7 lat i okazuje się, że trzeba im wypłacić jubileuszówkę. No i teraz jak oni zobaczyli, że ja mam w tym roku 4 jubileuszówki, to mi powiedzieli... wzywają mnie i pan starosta mówi: To jest ostatni rok panie dyrektorze, tak rządzić pan nie będzie.

Przedsiębiorcy, obok kwestii finansowych, poruszali także sprawy formalno-prawne związane z przyjmowaniem uczniów na praktyki. W firmie, która chce współpracować ze szkołą, musi być osoba uprawniona do kształcenia ucznia. To znaczy, musi mieć ukończony kurs pedagogiczny oraz odpowiednie uprawnienia w swoim zawodzie (tytuł mistrzowski). Poza tym, obowiązują ograniczenia związane z pracą młodocianych. Stawiane wymogi zmniejszają zainteresowanie małych firm współpracą ze szkołami.

Zdarza się, że firma stawiała warunek, by uczniowie przychodzili ze szkoły z własnym opiekunem, którym na ogół jest nauczyciel zawodu.

Nie, nie, żadnej współpracy, jeżeli chodzi o szkołę

– A nie zgłaszają się uczniowie jacyś, którzy by chcieli przyjść na praktyki?

Chyba zbyt małą firmą jesteśmy.

My jesteśmy podobnej wielkości firmą myślę, tylko to jest kwestia być może tego, czy w tej chwili u pana ktoś pracuje, kto jest wykształcony, uprawniony do kształcenia ucznia.

Właśnie, bo to musi być osoba, która ma tytuł mistrzowski w danym zawodzie, ma przeszkolenie pedagogiczne. Czyli musi spełniać wszystkie kryteria, żeby być opiekunem ucznia w danym zakładzie pracy.

Ale gdzie ci praktykanci mają zdobywać wiedzę? No od czegoś muszą zacząć.

Oczywiście. Widzi pani, duży zakład ma całkowicie inne możliwości w stosunku do małego.

Na pewno ma pan strach przed problemami, jakie mogą wynikać, tak? Pan woli uczyć na cudzych błędach, tak?

Spełnić wymagania inspektora pracy, to po prostu szef nie chce mieć kłopotów.

Odrębnym zagadnieniem jest, poruszana przez niektórych pracodawców, coraz bardziej konkurencyjna wobec rzemiosła pozycja OHP w systemie kształcenia uczniów. Jest ona przyjmowana krytycznie, ponieważ ogranicza uprawnienia rzemiosła – OHP zaczyna przejmować egzaminy końcowe, a także drażni pracodawców tym, że dysponuje dużymi środkami finansowymi.

To w ogóle, jak powstały te OHP zaczęły się zgrzyty.

Nam to w ogóle nie jest potrzebne.

OHP przejmują też w dużym stopniu uczniów. Czyli, oni tam organizują jakąś naukę zawodów, nie wiem jakich. Tam jest przyjmowana ta młodzież najtrudniejsza z różnymi problemami wychowawczymi. No i OHP to jest przede wszystkim instytucja, która dostała dużo pieniędzy.

– Ale rozumiem, że to są osoby, które nie chodzą do szkół zawodowych?

To już wtedy chyba OHP wszystko przejmuje, całe to ich szkolenie. Więc oni jakby z racji tego konkurują z rzemiosłem. I tutaj wszystko chodzi o te pieniądze, że OHP z góry z ministerstwa dostaje te środki, natomiast na rzemiosło tych środków zabrakło w pewnym momencie.

Odkąd powstało OHP, to oni zaczęli również przejmować egzaminy końcowe, właśnie w tych zawodach rzemieślniczych. No i mówię, to jest takie lobby, które próbuje się tutaj stworzyć, ale kosztem rzemiosła dokładnie. No i oni się ogłaszają, że...

Ale OHP to od dawna istnieje.

Tak, ale to jest zupełnie inne OHP.

10.3. Skala i formy współpracy pracodawców ze szkołami

Ze szkołami kształcącymi na kierunkach rolno-spożywczych współpracuje obecnie 11 z badanych firm (co stanowi 18,3% całej próby). Są to firmy:

- częściej zlokalizowane w mieście (7 przedsiębiorstw) niż na wsi (4);

- ustabilizowane, funkcjonujące na rynku dłużej, ponad 10 lat. Żadna firma założona w latach 2001–2011 ze szkołą nie współpracuje;
- różnej wielkości: mikro – zatrudniające do 9 osób (5 firm), małe – zatrudniające od 10 do 49 osób (4 firmy) oraz średnie – zatrudniające od 50 do 249 osób (2 firmy);
- oceniające swoją sytuację ekonomiczną jako przeciętną (10 firm) lub dobrą (1 firma). W tym kontekście warto dodać, że wśród 49 firm niewspółpracujących ze szkołami co piąta (10 firm) ocenia swoją sytuację jako złą;
- z różnych branż: wytwarzające produkty przemiału zbóż, produkujące pieczywo i wyroby ciastkarskie (5 firm), prowadzące działalność usługową wspomagającą produkcję roślinną (2 firmy), produkujące wyroby z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego, produkujące makarony, kuskus i podobne wyroby mączne oraz produkujące piwo.

Zwraca uwagę duże terytorialne rozproszenie przedsiębiorstw współpracujących obecnie ze szkołami. Choć taka współpraca nie jest praktyką powszechną, to fakt, że ma miejsce w wielu powiatach (a nie koncentruje się w kilku) może być interpretowany jako świadectwo elastyczności szkolnictwa zawodowego³.

Najczęściej współpraca firm ze szkołami trwa już od wielu lat. Można zakładać, że związana jest z pozytywnymi wzajemnymi doświadczeniami i umiejętnościami przetrwania na rynku:

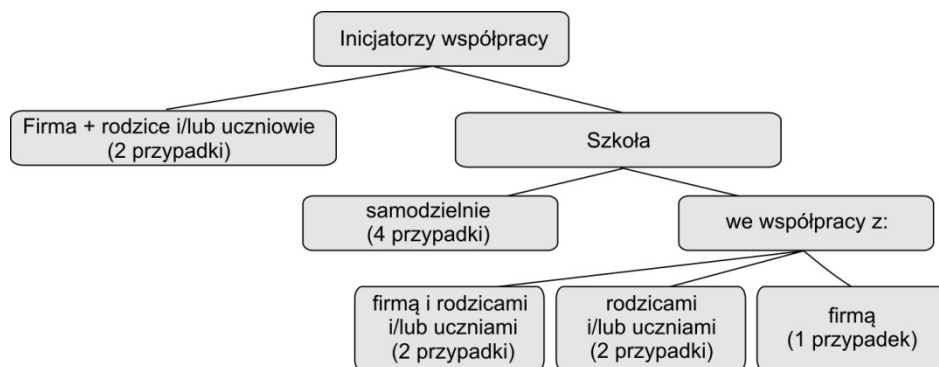
- 7 firm współpracuje ze szkołami 10 lat lub dłużej, w tym 2 firmy współpracują 20 lat i więcej;
- 2 firmy współpracują ze szkołami 6 – 8 lat;
- 2 firmy współpracują krótko, 2 – 3 lata.

Tabela 10.5

Rok założenia firmy	Liczba lat współpracy
1974	20
1975	6
1982	3
1987	8
1988	10
1990	22
1991	15
1992	10
1996	10
1997	10
2000	2

³ Przedsiębiorstwa współpracujące ze szkołami leżą na terenie 10 powiatów, po jednym w kutnowskim, łączyckim, łowickim, łódzkim wschodnim, sieradzkim, wieruszowskim, zduńskowolskim, w Łodzi i Skierniewicach; dwie firmy są ulokowane w powiecie radomszczańskim.

Sami przedsiębiorcy, jak przyznają, nie byli zbyt aktywni w inicjowaniu współpracy ze szkołami. W ani jednym przypadku nie zdarzyło się, by wyłącznym (samodzielnym) inicjatorem współpracy była firma. Na ogół inicjatorów było więcej, najczęściej jednym z nich była szkoła lub centrum kształcenia praktycznego.



Podsumowując: w dziewięciu przypadkach wśród inicjatorów współpracy były szkoły, w sześciu – rodzice uczniów lub sami uczniowie, a w pięciu także firmy. Z praktyki widać więc, że aktywność szkół odegrała tu kluczową rolę.

Najpopularniejszą formą współpracy jest przyjmowanie uczniów na staże, kursy lub szkolenia oraz zatrudnianie w firmie najlepszych absolwentów. Niepopularne jest fundowanie uczniom stypendiów oraz współpraca wymagająca od firmy większego zaangażowania jak np. udział w tworzeniu autorskich bądź innowacyjnych programów nauczania czy szkolenie w firmie nauczycieli.

Tabela 10.6

Jaka jest forma tej współpracy?	liczba firm (N=11)
Staże/kursy/szkolenia dla uczniów u pracodawcy	10
Propozycje zatrudnienia dla najlepszych absolwentów	8
Organizowanie pokazów/lekcji zawodowych przez przedstawicieli pracodawców w celu prezentacji nowoczesnych technologii, trendów, technik itp.	6
Dostarczanie materiałów i surowców do wykorzystania w celach szkoleniowych	6
Współpraca przy realizacji programu praktycznej nauki zawodu	5
Współpraca przy realizacji programu teoretycznych przedmiotów zawodowych	2
Wyposażanie szkoły w nowe technologie (pomoce naukowe, wyposażenie pracowni, warsztatów szkolnych)	2
Konsultacja/udział w tworzeniu autorskich/innowacyjnych programów kształcenia zawodowego	1
Staże/kursy/szkolenia dla nauczycieli u pracodawcy	1
Zatrudnianie w szkole specjalistów z firm w roli nauczycieli/instruktorów	1
Fundowanie uczniom stypendiów	1
Inne niż powyżej wymienione: uczestnictwo przedstawicieli firmy przy egzaminach kończących, prowadzenie kursów doszkalających na mistrzów i czeladników, udostępnienie młyna do wizualizacji technologii i procesu produkcji (wycieczki ze szkół nawet podstawowych)	2

Przedsiębiorstwa najczęściej współpracują z zasadniczymi szkołami zawodowymi (8 firm), czasem z technikami (3 firmy). Zdarza się także współpraca z Hufcami Pracy (1 firma) oraz z uczelniami wyższymi (1 firma).

Niektóre firmy (4) współpracują z więcej niż jedną szkołą, w takich przypadkach są to: ZSZ + Hufiec Pracy, ZSZ + Technikum, Uniwersytet Łódzki + inna szkoła wyższa oraz współpraca z dwiema szkołami zawodowymi.

Firmy współpracujące ze szkołami są na ogół z tej współpracy zadowolone, uważają, że jest ona dla firmy korzystna (8 przedsiębiorców). Uzasadniali to:

- dobrym przygotowaniem ucznia;
- możliwością zapoznania się ucznia z charakterem pracy i z firmą;
- możliwością pozyskania dobrych pracowników (*widząc ich pracę, pozostawiam u siebie dobrych fachowców*);
- wykonywaniem przez uczniów prostych, lecz potrzebnych w firmie, prac.

Niezadowolony był tylko jeden przedsiębiorca, który stwierdził, że *trzeba bardzo pilnować uczniów, aby sobie nic nie zrobili, a mało pomagają*. W dwóch firmach przedsiębiorcy nie potrafili ocenić przydatności tej współpracy.

Większość badanych zadeklarowała, że w ciągu najbliższych 3 lat zakres współpracy firm ze szkołami pozostanie na niezmiennym poziomie (7 osób). Trzy przedsiębiorstwa zamierzają ograniczyć lub zakończyć tę współpracę, ale w żadnym wypadku powodem nie są zaniedbania ze strony szkół.

Tabela 10.7

Plany na najbliższe 3 lata (N=11)	Uzasadnienie
Firma zamierza pozostawić współpracę ze szkołą na niezmiennym poziomie (7 firm)	Zadowolenie z istniejącego zakresu współpracy (4 firmy) Przyjęta strategia: <i>Nie rozwijam firmy i nie mogę zwiększać zatrudnienia</i> Niepewna przyszłość: <i>Nie wiem w jakiej kondycji będzie moja firma</i> Współpraca przynosi firmie zbyt małą korzyść
Firma zamierza ograniczyć współpracę ze szkołą (2 firmy)	Zbyt mały popyt na usługi firmy Wyjazd za granicę wyszkolonej w firmie kadry
Firma zamierza rozszerzyć współpracę ze szkołą (1 firma)	Firma potrzebuje dobrych fachowców
Firma zamierza zakończyć współpracę ze szkołą (1 firma)	Planowane przejście na emeryturę właściciela firmy (ma 65 lat)

Opinie na temat współpracy ze szkołami wyrażane przez uczestników badań fokusowych są podobnie zróżnicowane. Pracodawcy niezadowoleni podkreślali brak dyscyplinowania, nieodpowiedzialność uczniów. Twierdzili, że kiedyś pod tym

względem było lepiej. Inny krytyczny wątek, który pojawiał się zarówno w badaniach ankietowych, jak i fokusowych, to wyjazdy wyszkolonych uczniów za granicę.

Pracodawcy zadowoleni ze współpracy podkreślali nie tylko przydatność uczniów dla firmy, ale także możliwość oceny ich stosunku do pracy – w razie potrzeby pracodawca wie, kogo chce zatrudnić.

Nietypowym przypadkiem była udana współpraca firmy ze szkołą dla niepełnosprawnych. Należy przy tym zaznaczyć, że firma nie miała statusu zakładu pracy chronionej.

Uczeń wiadomo, jak on jest w pierwszej klasie to (...) więcej sprząta i się przygląda, ale później w następnym roku to on już staje i on ten chleb produkuje, już sprząta kto inny, już się wdraża, coraz więcej umie;

Bazą dla naszych pracowników są wykształceni od ucznia. I ostatnio też jeden z uczniów, który był został. Było dwóch, jeden został, bo była taka potrzeba i również on chciał. Natomiast ja nie wiem, czy osoba, która teraz zaczęła, się sprawdzi i będzie taką, no satysfakcjonującą osobą, poza tym nie wiem, czy będzie taka potrzeba, żeby ją zatrudnić, prawda? Natomiast, no ja myślę, że na pewno po trzech latach ona nabierze na tyle dużo umiejętności, że gdyby była potrzeba, to my, jako zakład pracy, nie musimy szukać gdzieś na zewnątrz, tylko zostawimy tę osobę, zatrudnimy ją.

Jeżeli mają u nas praktyki, to tak naprawdę wiedzą, czego się od nich oczekuje, no i jest szczególnie kładziony nacisk na te rzeczy, których się u nas oczekuje przy przyjęciu do pracy, więc nie ma problemów.

Ale problem jest (...). Bo ja mam uczniów, którzy w Niemczech, w Belgii, w Holandii dużo pracują, a nie w Polsce.

No ja już wyuczyłem około czterdziestu uczniów i nie było problemów. Ale ostatnio, no różni się trafiali. Kiedyś było lepiej.

Ale na przykład praktyki mają u nas uczniowie niepełnosprawni i tym się zajmuje kierowniczka produkcji no i ja to się tak śmieję, że to są takie zapchajdziury (...)

– Ale oni gdzie się uczą?

Przy produkcji...

– To wiem, ale do jakiejś szkoły chodzą?

(...) to kierowniczka bezpośrednio sobie załatwia z tą szkołą, także nawet nie wiem skąd oni przychodzą. Oni bardzo chętnie pracują, bardzo chętnie się uczą... I jak brakuje gdzieś na przykład przy pakowaniu, czy przy naklejaniu na kartony nalepek, czy czegośkolwiek, to właśnie tam tych uczniów wykorzystujemy. Nie wiem, może źle to określiłam, nie wykorzystujemy, tylko po prostu uczeń ma za zadanie wykonać to i naprawdę z tej młodzieży mamy dużą, dużą pociechę...

– A to są osoby niepełnosprawne umysłowo?

W różnych stopniu... To znaczy tak, one są troszeczkę ograniczone, troszeczkę na przykład no... fizycznie też. Niektóre osoby widać, że są upośledzone, ale no mówię, nie są to osoby, które przy każdej żeby postawić pracownika, żeby pilnował...No i mamy niepełnosprawnych zatrudnionych w tej chwili chyba 15 osób,

musieliśmy dostosować stanowiska, z tym że to i tak nas nie chroni przed PFRON-em, ponieważ nie jest to 6% załogi, ale mamy takie osoby.

10.4. Przyczyny braku współpracy ze szkołami kształcącymi na kierunkach rolno-spożywczych

Większość badanych firm (49 z 60) nie współpracuje obecnie ze szkołami. Są to najczęściej firmy mikro oraz przedsiębiorstwa zlokalizowane na wsi:

- dwie trzecie to firmy zatrudniające do 9 osób (34 firmy), a jedna trzecia to firmy większe (15 firm)
- ponad połowa z nich mieści się na wsi (27 firm), co czwarta (12 firm) w mieście poniżej 50 000 mieszkańców, co piąta (10 firm) w większych miastach, w tym 8 w Łodzi.

Większość przedsiębiorstw nie współpracujących obecnie ze szkołami działa na rynku 10 lat lub dłużej (38 firm). Również większość (39) określa swoją ogólną sytuację ekonomiczną jako dobrą lub przeciętną, co czwarta (10) jako złą – najczęściej są to producenci pieczywa i świeżych wyrobów ciastkarskich (6 przedsiębiorstw). W badanej próbie firmy nie współpracujące obecnie ze szkołami są prawie we wszystkich powiatach⁴.

Firmy nie współpracujące ze szkołami działają w 16 branżach:

- produkcja pieczywa; produkcja świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek (16 firm)
- przetwarzanie i konserwowanie mięsa, produkcja wyrobów z mięsa (11 firm)
- działalność usługowa wspomagająca produkcję roślinną (6 firm)
- wytwarzanie produktów przemiału zbóż (4 firmy)
- pozostałe przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw np. puszkowanie, w zalewach, dżemy, galaretki, prażenie orzechów, sałatki itp. (3 firmy)
- uprawa drzew i krzewów owocowych ziarnkowych, pestkowych, orzechów (2 firmy)

w poniższych branżach – po jednej firmie:

- przetwarzanie i konserwowanie ziemniaków,
- produkcja soków z owoców i warzyw,
- produkcja olejów i pozostałych tłuszczów płynnych,
- przetwórstwo mleka i wyrób serów,
- produkcja sucharów i herbatników; produkcja konserwowanych wyrobów ciastkarskich i ciastek,
- produkcja kakao, czekolady i wyrobów cukierniczych,
- produkcja cydru i pozostałych win owocowych.

⁴ Po trzy – w łódzkim wschodnim, tomaszowskim, wieluńskim, zgierskim, po dwie – w bełchatowskim, kutnowskim, łaskim, łowickim, opoczyńskim, pabianickim, pajęczańskim, piotrkowskim, sieradzkim, skierniewickim, zduńskowolskim, brzezińskim, po jednej – w poddębickim, rawskim, wierszowskim, w Piotrkowie Trybunalskim, w Skierniewicach, w Łodzi.

Pytanie o powody braku współpracy ze szkołami było pytaniem otwartym, dającym możliwość udzielenia swobodnej, spontanicznej odpowiedzi. Na ich podstawie wyodrębniono trzy różne kategorie przyczyn braku współpracy:

- nie jest nią zainteresowana firma
- nie jest nią zainteresowana szkoła
- brakuje szkół zawodowych lub brakuje szkół o odpowiednich profilach, specjalnościach zawodowych.

Tabela 10.8

Dlaczego Pana(i) firma nie podejmuje współpracy ze szkołami? (N=49)	Uzasadnienie
Brak zainteresowania współpracą ze strony firmy	<p>Nie ma/nie było takiej potrzeby/konieczności (9 wskazań)</p> <p>Firma jest zbyt mała, i tak nie zatrudni absolwenta (3 wskazania)</p> <p>Firmy nie stać na to ze względów ekonomicznych/firmie grozi likwidacja/firmy nie stać na utrzymanie uczniów i uczenie zawodu (3 wskazania)</p> <p>Firma ma swoich wyszkolonych, doświadczonych pracowników i nie wymieni ich na absolwentów (2 wskazania)</p> <p>Brak wolnych etatów spowodowany określonym zbytem/nie stać firmy na zwiększenie zatrudnienia/jak firma wyszkoli ucznia, to i tak go nie zatrudni (3 wskazania)</p> <p>Firma ma unikalny profil i nie ma konkurencji – trudno dla takiej firmy otwierać odpowiedni kierunek (1 wskazanie)</p> <p>Brak czasu na współpracę ze szkołami (1 wskazanie).</p>
Brak szkół zawodowych, także w powiecie lub w pobliżu/brak odpowiednich specjalizacji lub profili w szkołach zawodowych	<p>Nie ma takiego profilu/specjalności w szkołach zawodowych (7 wskazań)</p> <p>Nie ma takich szkół zawodowych (7 wskazań)</p> <p>Nie ma takich szkół w powiecie/w pobliżu (3 wskazania)</p>
Brak zainteresowania współpracą ze strony szkół/brak inicjatywy ze strony szkół	<p>Żadna szkoła nie zgłosiła się do firmy/brak inicjatywy ze strony szkół (10 wskazań)</p> <p>Brak zainteresowania szkół współpracą z małymi przedsiębiorstwami rolno-spożywczymi położonymi na wsi (2 wskazania)</p> <p>Brak informacji w szkołach o małych zakładach w branży rolno-spożywczej (2 wskazania)</p> <p>Brak pozytywnych relacji między pracodawcami a szkołą (1 wskazanie)</p> <p>Trudność w merytorycznym nawiązaniu kontaktu (1 wskazanie)</p>
Inne powody	<p>Nie ma chętnych/młodzież ma teraz duże wymagania/młodzież nie chce pracować fizycznie (2 wskazania)</p> <p>Zbyt niski poziom nauczania (1 wskazanie)</p>

Struktura odpowiedzi pokazuje, jakiego rodzaju argumenty są bardziej rozpowszechnione. Łącznie 25 firm odpowiedziało, że przyczyny braku współpracy leżą wyłącznie po stronie systemu szkolnictwa. W mniejszości są firmy, których przedstawiciele przypisują odpowiedzialność za ten stan rzeczy wyłącznie samym pracodawcom.

Tabela 10.9

Struktura odpowiedzi	liczba firm
Respondent wskazał uzasadnienia należące do jednej kategorii	
respondent wymienił wyłącznie argumenty zaliczone do kategorii „brak zainteresowania współpracą ze strony firmy”	17
respondent wymienił wyłącznie argumenty zaliczone do kategorii „brak szkół zawodowych”	15
respondent wymienił wyłącznie argumenty zaliczone do kategorii „brak zainteresowania szkół współpracą”	10
respondent wymienił wyłącznie argumenty zaliczone do kategorii „inne”	2
Respondent wskazał uzasadnienia należące do dwóch kategorii	
respondent wskazał na brak zainteresowania współpracą zarówno ze strony firmy, jak i szkoły	4
respondent wymienił argumenty zaliczone do kategorii „inne” oraz do kategorii „brak zainteresowania współpracą ze strony firmy”	1

Opinie wygłaszane przez przedsiębiorców w czasie badania fokusowego pokazują zarówno emocjonalne, jak i racjonalne podłoże decyzji o nieprzyjmowaniu uczniów na praktyki. Firmy nie chcą współpracować ze szkołami, ponieważ nie chcą mieć kłopotów, dodatkowych problemów. Jeśli mają uczniów, to „swoich”, a nie „obcych”. Nawet jeśli mogłoby się to finansowo opłacać, ważniejsze są *nerwy pracodawcy* czyli jego spokój.

Zdarzało się też, że firma chciała współpracować, lecz okazywało się to niemożliwe np. z powodu odmowy kuratorium utworzenia klas o konkretnej specjalności czy braku szkół o profilu *stricte* rolno-spożywczym.

A propos uczniów, w tym kierunku nie mamy żadnych. Sami przyuczamy ludzi. Przyuczamy w szczególności osoby dojrzałe, bo uczniowie się nie nadają, boję się im dać nóż do ręki. [produkcja surówek i kiszonek]

To znaczy, ja zrezygnowałem w ogóle z uczniów (...). Bo nieraz chcieli mi wsadzić, ale ja...

– *A dlaczego nie?*

A żeby nie mieć kłopotów.

– *To znaczy?*

Ja mam proszę pani dwóch ludzi młodych u siebie. Swoich, swoich, tak że obcych mi nie potrzeba. (...) no bardzo dużo wymogów trzeba spełnić, a w przypadku mojej produkcji uczeń będący rok czasu u mnie, to praktycznie nic nie umie. Bo on musiałby być pięć dni w tygodniu u mnie w pracy. Bo jak on jest raz w tygodniu, to się nic nie nauczy. Proszę pani ja mam dosyć problemów ze swoimi pracownikami, a nie muszę mieć problemów jeszcze z uczniami.

Znaczy ja nie raz rozmawiałam z tą szkołą, spożywczą na Franciszkańskiej, to kuratorium nie wyraża zgody na przykład na otwarcie pewnych klas o jakimś tam profilu. Chodziło o kucharzy, bo mamy tylko 9 – miesięczny kurs przygotowawczy. Kiedyś to był zawód rzemieślniczy, teraz zlikwidowali...

No bo co z tego, że mój szef wystąpi do szkoły o klasę, jak on 3 osoby zatrudni. Ludzie nie pójdą na produkcję, bo ludzie nie chcą. To jest drugi zawód w Polsce, w którym nie chcą pracować, prosektorium i ubojowiec.

Jeżeli chodzi o kadrę uczniowską, to nie zatrudniamy z tego względu, że są problemy, jeżeli chodzi o wychowanie ich, ponieważ ciężcy są do wyuczenia, są niewyuczeni w domach i się nie oplaca... to znaczy oplacać się, oplaca, bo są duże ulgi, ale po prostu nerwy pracodawcy, to wszystko...

U nas w Piotrkowie nie ma stricte szkoły, która ściśle będzie szła w przemysł, właśnie rolno-spożywczy.

10.5. Współpraca w przeszłości

Przedsiębiorców, których firmy obecnie nie współpracują ze szkołami (49) zapytano, czy miała ona miejsce w przeszłości. Firm, które zakończyły już współpracę, było 11 (22,4%). W grupie tej są:

- firmy zlokalizowane zarówno w mieście (6 przedsiębiorstw), jak i na wsi (5);
- firmy ustabilizowane, funkcjonujące na rynku długo, najstarsze z nich rozpoczęły działalność w 1926 i w 1949 roku;
- przedsiębiorstwa różnej wielkości: mikro – zatrudniające do 9 osób (6 firm), małe – zatrudniające od 10 do 49 osób (3 firmy), średnie – zatrudniające od 50 do 249 osób (1 firma) oraz duże – zatrudniające 250 osób lub więcej (1 firma).

Ponad połowa firm zakończyła współpracę w 2002 roku lub później (7).

Firmy współpracujące ze szkołami w przeszłości są rozproszone terytorialnie, mieszczą się w 9 powiatach⁵.

Tabela 10.10

Rok zakończenia współpracy	Rok powstania firmy
2011	1994
2009	1968
2006	1971
2006	1994
2005	1960
2002	1926
2002	1991
1998	1996
1994	1977
1987	1981
Respondent jest prezesem firmy od 3 lat i firma już wówczas nie współpracowała ze szkołami. Nie zna dokładnie roku zakończenia współpracy	1949

⁵ Po jednej w – bełchatowskim, kutnowskim, łaskim, łódzkim wschodnim, pajęczańskim, piotrkowskim, tomaszowskim, zduńskowolskim; trzy takie przedsiębiorstwa mają siedzibę w Łodzi.

Powody zakończenia współpracy są różne, w zależności od tego, czy doszło do niej przed, czy po 2002 roku⁶.

Przedsiębiorcy, których firmy zakończyły współpracę ze szkołami w latach 2002–2011 jako przyczyny podawali:

- likwidację szkół zawodowych lub likwidację określonych profili zawodowych: likwidacja kierunków rzeźniczych, wędliniarskich zmiana profilu klasy (4 firmy);
- brak możliwości zatrudnienia w firmie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, firma skompletowała już dobry zespół pracowników (2 firmy);
- brak zainteresowania uczniów konkretnym zawodem (1 firma);
- współpraca miała charakter krótkotrwały – praktyki odbywali studenci (1 firma).

W przypadku ustania współpracy firm ze szkołami przed 2002 rokiem ani razu jako przyczyny nie wskazano likwidacji szkoły bądź profilu czy specjalizacji zawodowej. Firmy rezygnowały z powodu zbyt dużej biurokracji towarzyszącej współpracy oraz dużej odpowiedzialności za praktykantów, w jednym przypadku syn przedsiębiorcy skończył zasadniczą szkołę zawodową i rozpoczął pracę w firmie, w innym szkoła zakończyła z firmą umowę na praktyki uczniowskie.

W relacjach uczestników badania fokusowego na temat przyczyn zakończenia współpracy dominowały dwa wątki: likwidacja szkół lub klas kształcących w specjalnościach, które ich interesowały oraz niezadowolenie z uczniów. Niektórzy uczestnicy badania obszernie opowiadali o dawnej współpracy firm ze szkołami, włączając w to osobiste wspomnienia, kiedy to sami byli uczniami i też odbywali praktyki. To odwoływanie się do dawnych czasów ilustrowało, jak wiele się pod tym względem zmieniło – zdaniem badanych – na gorsze. Zmienili się także uczniowie, którym brakuje podstawowej wiedzy i nie chce im się pracować. W jednym przypadku przedsiębiorca był niezadowolony z płci, jak mówił z *chłopaka prędejsz się zrobi porządnego młynarza, a dziewczyny nie dawały sobie rady nawet w laboratorium.*

Głównym powodem zakończenia współpracy z OHP było niezadowolenie z zachowania uczniów.

Mnie się zdarzały takie osoby, które przychodziły na przykład z pierwszej klasy szkoły zawodowej i ... nie wiem, czy możecie mi uwierzyć państwo, nie wiedziało to dziecko ile rok ma miesięcy. Bo ja się zastanawiam... nie wiem, zważ mi w tym wiaderku trzy kilo mąki, a ona nie wie, co zrobić, nie wie, co to jest tara, nie wie, ile rok ma miesięcy i nawet nie wie, ile 100 złotych ma złotych. I tatuś przychodzi do mnie i mówi, czego ja od niej chcę.

⁶ 2002 rok został przyjęty jako cezura czasowa na podstawie wypowiedzi przedsiębiorców. Sprawdzono terminarz realizacji reformy edukacji rozpoczętej we wrześniu 1999 r. – pierwsze zasadnicze szkoły zawodowe nowego typu powstały we wrześniu 2002 roku, zgodnie z Ustawą z 21 listopada 2001 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty. W trakcie FGI przedsiębiorcy nie powoływali się na tę konkretną ustawę, tylko na jej odczuwalne skutki.

U mnie uczennica z kolei powiedziała inaczej, bo przecież zatrudniamy pracowników młodocianych, nie konkretnie ucznia, prawda, więc ona powiedziała kiedyś, że ona tu przyszła się uczyć, a nie pracować. Więc ja mówię, dziecko, wszyscy przed tobą uczyli się w ten sam sposób. Ale cóż z tego, jak się dziecku mówi, a dziecko za tydzień w ogóle już nie pamięta..., ale takich osób coraz więcej trafia.

Ja skończyłam szkołę typowo mleczarską, tak że pracowałam i się uczyłam (...) Nas uczyli naprawdę praktyk konkretnych. (...) W zakładzie, pomimo że jest nas tyle osób, jesteśmy dwie po szkole (...) tak że to o czymś świadczy. No szkół typowo mleczarskich w Polsce nie ma... Są klasy mleczarskie, gdzie przy tych szkołach zawodowych. I mówię młodzież naprawdę jest nienauczona (...) Nie znają, nie potrafią zrobić kwasowości tego mleka, czyli tej typowej pracy technicznej, technologicznej, której uczyli nas w szkole, tak że na pewno za kilka lat będzie brakowało ludzi.

Wtedy ta młodzież się uczyła... Ja kończyłam technikum rolnicze, bardzo dobre technikum, w Pszczynie na Śląsku. I my mieliśmy gospodarstwo szkolne 300 hektarów. I nikt się nie pytał, czy cię boli kręgosłup, czy cię boli głowa, dwa razy w tygodniu wstawiamy o szóstej (...) Po tydzień czasu wstawalo się o piątej, do obory i tak, tydzień były cielaki, tydzień były krowy, tydzień były świny (...) To była szkoła życia! (...) A teraz, gdzie się można nauczyć? Ona wie, jak wygląda krowa? W technikum rolniczym nie ma żadnego gospodarstwa.

Jeszcze jakiś rok temu z OHP jakichś tam uczniów brałem, ale się z nimi nie da pracować w ogóle (...) bo to są młodociani przestępcy, nie da się z nimi pracować w żaden sposób, palą w sali, idź mi po piwo do nauczycielki (...) z tytułu tego, że no szeryf tego OHP się z ojcem znalazł no to dlatego żeśmy tam wzięli tych, no bo jak stamtąd ich wyrzucili, przyszedł mi taki chłopak i do mnie skacze z rączkami, no to jest w ogóle śmieszne. No i do widzenia współpraca się skończyła, nie ma sensu.

– A (...) ci z tego technikum, tak, to było z technologii żywności, to kiedy oni u państwa byli, czy to jakieś ostatnie lata?

Nie, nie trzy, cztery lata temu ostatnio była taka.

– I też nie ma już tych praktyk?

Nie ma już tej klasy technologia żywności.

Życzylbym sobie tego, żeby tu u nas gdzieś w pobliżu była jakaś uczelnia, taka, która by w tej branży mogła kształcić ludzi. Bardzo to byłoby pomocne dla nas, bo my na przykład bardzo cierpimy na brak takich, jak chcemy zatrudnić pracowników, jak młynarz. (...) Ale u nas młynarz musi naprawdę mieć odpowiednią wiedzę. Mówię tutaj o wiedzy takiej teoretycznej, fachowej, bo jeśli chodzi o praktyczną, to trzeba lat pracy żeby się na tego młynarza przyuczyć, ale podstawowa wiedza teoretyczna jest potrzebna. Jaka? Głównie to jest technologia żywności (...) Kiedyś cieszyłem się, bo była taka... taki kierunek technologii żywności w Wolborzu, w szkole. Szkoda tylko, że były same dziewczyny, nawet przychodziły do nas na praktyki, ale co tam dziewczyna, może tylko do laboratorium, nic więcej. A jakby był chłopak, na pewno bym z niego zrobił dużo szybciej

porządniejszego młynarza, niż z takiego człowieka po... nie wiem, średnim wykształceniu. I takie coś by było na pewno wskazane, jakby taka jedna z jakichś szkół rolniczych tutaj u nas wprowadziła taki kierunek technologię żywności, ale nie tylko samą wiedzę teoretyczną. Dziewczyny przyszły do nas do laboratorium na kilka dni, to one nawet w laboratorium nie mogły opanować pewnych rzeczy.

Dyrektorzy szkół opowiadając o współpracy swoich szkół z firmami także mówili o nieobowiązkowości i lekceważącym stosunku uczniów do pracy. Jeden z nich wspominał zdarzenie, kiedy to uczeń odmówił uczestnictwa w praktykach w firmie, o której wiadomo było, że tam trzeba naprawdę pracować.

Po raz kolejny zwracano uwagę na rozbieżności między interesem szkół i pracodawców. Dyrektorzy mówili, że szkoła kontroluje przebieg praktyk: sprawdza, czy jest realizowany program, czy nie traktuje się ucznia jak tanią siłę roboczą i zdarzało się, że z tych powodów rezygnowano ze współpracy z firmą.

10.6. Firmy, które nigdy nie współpracowały ze szkołami kształcącymi na kierunkach rolno-spożywczych

Ponad połowa badanych firm (38) w ogóle nie współpracowała ze szkołami ani w przeszłości, ani obecnie. Większość z nich mieści się na wsi (22 firmy), część w mieście do 20 tysięcy mieszkańców (7 firm). Dziewięć takich przedsiębiorstw jest zlokalizowanych w większych miastach, w tym 5 w Łodzi. Niewspółpracujące firmy można znaleźć prawie w każdym powiecie województwa łódzkiego (w 19 na 21 powiatach) oraz w każdym powiecie grodzkim⁷.

Wśród firm niewspółpracujących ze szkołami są takie, które funkcjonują już 20 lat lub dłużej (16 przedsiębiorstw), działające od 10 do 19 lat (11) lub relatywnie krótko – od roku do 9 lat (11 firm).

W zależności od lokalizacji firmy inna jest jej struktura branżowa. Przedsiębiorstwa mieszczące się na wsiach działają głównie w trzech branżach: usługowej, wspomagającej produkcję roślinną (6 firm nigdy niewspółpracujących), w przetwórstwie mięsa i produkcji wędlin (7 firm) i w produkcji pieczywa (4 firmy). W mieście jedyną branżą, w której brak współpracy dotyczy większej liczby firm, jest produkcja pieczywa (6 firm).

⁷ Łódź, Piotrków Trybunalski, Skierniewice.

Tabela 10.11

Branże firm, które nigdy nie współpracowały ze szkołami	Miasto (N=16)	Wieś (N=22)
	liczba firm	
Uprawa drzew i krzewów owocowych ziarnkowych i pestkowych		1
Uprawa pozostałych drzew i krzewów owocowych oraz orzechów	1	
Działalność usługowa wspomagająca produkcję roślinną		6
Przetwarzanie i konserwowanie mięsa, z wyłączeniem mięsa z drobiu	1	4
Przetwarzanie i konserwowanie mięsa z drobiu	1	1
Produkcja wyrobów z mięsa włączając wyroby z mięsa drobiowego	1	2
Przetwarzanie i konserwowanie ziemniaków	1	
Produkcja soków z owoców i warzyw		1
Pozostałe przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw (np. puszkowanie, w zalewach, dżemy, galaretki, prażenie orzechów, sałatki itp.)	1	2
Wytwarzanie produktów przemiału zbóż	2	1
Produkcja pieczywa; produkcja świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek	6	4
Produkcja sucharów i herbatników	1	
Produkcja cydru i pozostałych win owocowych	1	

Podział miasto – wieś zarysował się także, gdy pytano o przyczyny niepodjęcia współpracy. Przedstawiciele firm wiejskich zdecydowanie częściej niż firm zlokalizowanych w miastach odczuwali brak zainteresowania lub inicjatywy ze strony szkół. Z drugiej strony, odsetek firm niezainteresowanych współpracą ze szkołami jest podobny.

Tabela 10.12

Dlaczego Pana(i) firma nie podejmuje współpracy ze szkołami?	Firmy, które obecnie nie współpracują ze szkołami (N=49)		Firmy, które nigdy nie współpracowały ze szkołami (N=38)		Firmy, które nigdy nie współpracowały ze szkołami zlokalizowane na wsi (N=22)		Firmy, które nigdy nie współpracowały ze szkołami zlokalizowane w miastach (N=16)	
	liczba wskazań		liczba wskazań		liczba wskazań		liczba wskazań	
Brak szkół zawodowych/brak specjalizacji lub profili zawodowych w szkołach	15	30,6%	10	26,3%	4	18,2%	6	37,5%
Brak zainteresowania ze strony szkół/brak inicjatywy ze strony szkół	14	28,6%	11	28,9%	10	45,5%	1	6,2%
Brak zainteresowania ze strony firm – z różnych powodów	22	44,9%	20	52,6%	12	54,5%	8	50,0%
Inne przyczyny	3	6,1%	1	2,6%	0	0	1	6,2%

Uwaga. Odsetki nie sumują się do 100% ponieważ można było udzielić kilku odpowiedzi

10.7. Plany na najbliższe 3 lata. Preferowane formy współpracy

Wśród 49 przedsiębiorstw niewspółpracujących obecnie ze szkołami o profilu rolno-spożywczym co trzecie (15 przedsiębiorstw) chciałoby w ciągu najbliższych 3 lat nawiązać taką współpracę, większość (32 przedsiębiorstwa) nie jest nią zainteresowana, a dwa są niezdecydowane. Chęć nawiązania współpracy wyraziły:

- firmy zlokalizowane na wsi – na 15 firm zainteresowanych współpracą 12 mieści się na wsi;
- firmy o ustabilizowanej pozycji, funkcjonujące na rynku 13 lat lub dłużej (9 firm), a także niektóre firmy działające krócej – od 1 roku do 5 lata (6 firm)
- firmy mikro – zatrudniające do 9 osób (10 firm), firmy małe – zatrudniające od 10 do 49 osób (3 firmy), firmy średnie zatrudniające od 50 do 249 osób (2 firmy);
- firmy działające na terenie jedenastu powiatów⁸.

Ani jedna firma mieszcząca się w mieście liczącym powyżej 50 tysięcy mieszkańców nie zadeklarowała chęci współpracy ze szkołami.

Tabela 10.13

Lokalizacja firmy	Firmy obecnie niewspółpracujące ze szkołami (N=49)				
	Czy Pana(i) firma chciałaby w ciągu najbliższych 3 lat nawiązać współpracę z jakąś szkołą/szkołami kształcącymi na kierunku(ach) rolno-spożywczych?				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	liczba wskazań				
Wieś	0	12	7	7	1
Miasto do 20 tys. mieszkańców	1	1	4	1	0
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	0	1	3	0	1
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	0	0	1	1	0
Łódź	0	0	6	2	0
Ogółem	1	14	21	11	2

Przedstawiciele firm zainteresowanych nawiązaniem współpracy byli proszeni o podanie, jakimi szkołami i jakimi zawodami byliby zainteresowani.

Przedstawiciele firm zlokalizowanych na wsi wymienili następujące zawody/szkoły:

- piekarz (3 wskazania),
- przetwórstwo mięsa – masarz (3 wskazania),

⁸ Po jednym wskazaniu – w bełchatowskim, kutnowskim, łaskim, rawskim, tomaszowskim, wieluńskim, zgierskim, po dwa wskazania w pączęzańskim, piotrkowskim, sieradzkim, brzezińskim.

- technik-rolnik, mechanik maszyn rolniczych (2 wskazania),
- młynarstwo (1 wskazanie),
- operator maszyn do produkcji oleju (1 wskazanie),
- plantator (1 wskazanie),
- praktyczne zawody techniczne (1 wskazanie),
- wytwórczość wyrobów naturalnych w tym soków, powideł (1 wskazanie),
- zasadnicze zawodowe – piekarze, cukiernicy (1 wskazanie),
- cukiernik (1 wskazanie).

W miastach, ponieważ zainteresowanie współpracą jest ograniczone, wymieniono niewiele zawodów:

- mleczarz – ogólny lub ogólnospożywczy,
- pracownicy produkcji, mechanicy,
- szkoły zawodowe – ubojowiec.

Preferowane przez pracodawców formy współpracy to przede wszystkim praktyczna nauka zawodu w firmie w połączeniu z możliwością zatrudnienia najlepszych absolwentów. Porównując te wskazania z odpowiedziami przedstawicieli firm, które już współpracują ze szkołami, można powiedzieć, że zarówno lista preferencji, jak i form mało popularnych jest w zasadzie taka sama.

Tabela 10.14

Jaki zakres współpracy ze szkołami kształcącymi w zawodach dla branży rolno-spożywczej byłby możliwy w przypadku Państwa firmy?	Firmy, które obecnie nie współpracują ze szkołami, ale chciałyby nawiązać taką współpracę w ciągu najbliższych 3 lat (N=15)
	liczba firm
Staże/kursy/szkolenia dla uczniów u pracodawcy	15
Propozycje zatrudnienia dla najlepszych absolwentów	13
Współpraca przy realizacji programu praktycznej nauki zawodu	12
Organizowanie pokazów/lekcji zawodowych przez przedstawicieli pracodawców w celu prezentacji nowoczesnych technologii, trend	11
Dostarczanie materiałów i surowców do wykorzystania w celach szkoleniowych	9
Konsultacja/udział w tworzeniu autorskich/innowacyjnych programów kształcenia zawodowego	5
Współpraca przy realizacji programu teoretycznych przedmiotów zawodowych	5
Staże/kursy/szkolenia dla nauczycieli u pracodawcy	4
Zatrudnianie w szkole specjalistów z firm w roli nauczycieli/instruktorów	4
Wyposażanie szkoły w nowe technologie (pomoce naukowe, wyposażenie pracowni, warsztatów szkolnych)	4
Fundowanie uczniom stypendiów	2

Nieco ponad połowa badanych przedsiębiorstw (34 firmy) obecnie nie współpracuje ze szkołami i nie ma w planach takiej współpracy na najbliższe 3 lata. Kilka z nich (6 firm) w przeszłości już współpracowało ze szkołami. Fakt, że nie biorą one pod uwagę ponownego nawiązania współpracy, wart jest bliższego przyjrzenia się. Otóż, firmy rezygnowały ze współpracy gdyż:

- nie miały możliwości zatrudnienia nowych pracowników lub skompletowały już dobry zespół pracowników, więc nie potrzebowały uczniów (2 wskazania),
- ze względu na związane ze współpracą wymogi formalne: duża odpowiedzialność za młodocianych, duża biurokracja (2 wskazania),
- zmieniały się profile szkół, zlikwidowano zasadnicze szkoły i niektóre technika,
- szkoła zakończyła z firmą umowę na praktyki uczniowskie,
- zmieniły się aspiracje zawodowe młodzieży, np. brak zainteresowania zawodem piekarza.

Najwięcej firm niewspółpracujących obecnie i nieplanujących współpracy ze szkołami zlokalizowanych jest w Łodzi, czyli na największym rynku pracy w całym województwie. Wprawdzie nieduża liczebność próby nie uprawnia do wyciągania zbyt daleko idących wniosków, warto jednak przyrzeć się odpowiedziom na pytanie, dlaczego łódzkie przedsiębiorstwa nie współpracują ze szkołami.

1. Firmy nie są zainteresowane współpracą, ponieważ:

- nie stać ich na to,
- brakuje wolnych etatów (1 wskazanie), firma ma swoich doświadczonych pracowników i nie wymieni ich na absolwentów (2 wskazania).

2. Ze względu na sytuację w szkolnictwie zawodowym:

- nie ma takich szkół zawodowych (2 wskazania),
- brak inicjatywy ze strony szkoły/żadna szkoła się nie zgłosiła.

3. Ze względu na aspiracje młodzieży:

- nie ma chętnych, młodzież ma teraz duże wymagania.

4. Sytuacje nietypowe:

- firma nie ma konkurencji – trudno dla jednej firmy otwierać odpowiedni kierunek.

Przedstawiciele firm, które obecnie nie współpracują ze szkołami oraz nie mają w planach takiej współpracy, zapytano, co mogłoby ich zmotywować do jej podjęcia. Najczęściej wymieniali oni czynniki rynkowe czyli rozwój firmy, odpowiednio wysoki popyt na produkty/usługi oraz różnego rodzaju przywileje, w tym przede wszystkim finansowe: ulgi, dofinansowanie praktyk itp. Główne czynniki stymulujące leżą więc w gestii rządu oraz zależą od rozwoju gospodarczego.

W dalszej kolejności wskazywano na sprawy związane z systemem szkolnictwa zawodowego: podniesienie jego poziomu, wieloprofilowość, czyli zwiększenie liczby nauczanych specjalności, oraz uproszczenie procedur przy przyjmowaniu na praktyki.

Co czwartej firmy nic nie zachęci do podjęcia współpracy ze szkołami, ponieważ z ich punktu widzenia nie ma po temu żadnych racjonalnych przesłanek: w firmie nie

ma etatów dla nowych pracowników, a osoby już zatrudnione są dobrze wyszkolone lub specjalizacja firmy jest na tyle wąska czy nietypowa, że trudno oczekiwać wprowadzenia danego profilu w szkołach zawodowych.

Tabela 10.15

Co mogłoby zachęcić Państwa firmę do podjęcia współpracy ze szkołą/centrum kształcenia praktycznego?	Firmy, które obecnie nie współpracują i nie zamierzają współpracować ze szkołami (N=34)
	liczba firm
Nie ma takich zachęt/brak racjonalnych przesłanek: na rynku pracy są pełnowartościowi pracownicy, firma nie będzie zwalniać „starych” pracowników, firma jest nietypowa i dlatego nie ma konkurencji – trudno otwierać w szkole kierunek tylko dla jednej firmy; firma jest zbyt mała, żadna szkoła dla tak małej firmy nie będzie szkoliła specjalnie uczniów – ponadto firma nie gwarantuje stałego zatrudnienia; absolwenci nie przyjdą do pracy na wieś (nie będą dojeżdżać); etatów w zawodzie młynarza jest niewiele; jest zbyt mało takich firm (ubojnia kurczaków), by powstała szkoła o takim profilu	9
Rozwój firmy, większy rynek zbytu, poprawa kondycji firmy, rozwój branży w której działa	9
Motywacje finansowe: dofinansowanie praktyk, obniżenie kosztów utrzymania pracownika-absolwenta, ulgi finansowe	8
Podniesieniu poziomu szkolnictwa zawodowego/podniesienie wymagań	4
Zmniejszenie/likwidacja biurokracji związanej z przyjmowaniem na praktyki: przejęcie od pracodawcy części obowiązków przez szkoły; pracodawca skupi się na tym, aby uczyć młodych w zawodzie (praktyki); pominięcie biurokracji związanej z zatrudnieniem młodocianego; proste zasady współpracy, nie obciążające mnie żadnymi zobowiązaniami (nie chodzi o formę zapłaty uczniowi, tylko dużą biurokrację)	3
Inicjatywa szkoły	3
Odpowiednie nastawienie młodych: chęć młodych do nauki, solidność, chęć do pracy, uczciwość	3
Odpowiednia polityka państwa: popieranie drobnych firm polskich, zmiana przepisów tak, aby "mali" przedsiębiorcy mogli się rozwijać, a nie zamykać firmy, obniżenie podatku, ZUS-u	2
Zwiększenie liczby nauczanych specjalności	2
Podniesienie prestiżu dla konkretnych zawodów po zasadniczych szkołach zawodowych	1
Gdyby młodociani pod nadzorem wykwalifikowanego pracownika mogli wykonywać proste prace pracownicze	1
Więcej informacji na temat współpracy	1

Skoro w Łodzi jest najwięcej firm, które nie współpracują i nie planują współpracy ze szkołami, prezentujemy odpowiedzi na powyższe pytanie udzielane przez przedstawicieli firm zlokalizowanych w tym mieście:

- brak racjonalnych przesłanek (2 wskazania),
- motywacje finansowe: dofinansowanie praktyk (2 wskazania),
- zwiększenie liczby nauczanych specjalności (2 wskazania),

- rozwój firmy, większy rynek zbytu (1),
- odpowiednia polityka państwa (1),
- podniesieniu poziomu szkolnictwa zawodowego (1),
- inicjatywa szkoły (1).

10.8. Współpraca ze szkołami kierunków rolno-spożywczych a zatrudnianie ich absolwentów

Z reguły firmy współpracujące ze szkołami zatrudniają wybranych absolwentów na stałe. Spośród 11 przedsiębiorstw utrzymujących obecnie taką współpracę tylko jedno nigdy nie zatrudniło byłego praktykanta. Firmy, które współpracowały ze szkołami w przeszłości, wszystkie zatrudniły później ich absolwentów (11 przedsiębiorstw).

Zainteresowanie absolwentami wykazują też firmy, które obecnie ze szkołami nie współpracują. Z 49 takich firm połowa (25) zatrudniła absolwentów szkół zawodowych o kierunku rolno-spożywczym, w tym 10 firm zrobiło to w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Wśród firm, które ani obecnie, ani w przeszłości nie podjęły współpracy ze szkołami (38 firm), większość (24) nigdy nie zatrudniła absolwentów. Są to najczęściej firmy zlokalizowane na wsi (15) oraz firmy rodzinne (16).

Jedna trzecia firm, które nigdy nie współpracowały ze szkołami, zatrudniła absolwentów, z czego prawie połowa zrobiła to w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Zwraca przy tym uwagę fakt, że zatrudniały głównie przedsiębiorstwa zlokalizowane na wsi lub w małym mieście.

Tabela 10.16

Firmy, które nigdy nie współpracowały ze szkołami	Liczba firm, które zatrudniły absolwentów szkół w ciągu ostatnich 12 miesięcy	Liczba firm, które zatrudniły absolwentów szkół w ciągu ostatnich 2 lat lub wcześniej	Ogółem liczba firm, które zatrudniły absolwentów szkół
22 firmy zlokalizowane na wsi	2	5	7
7 firm w małym mieście (do 20 tys. mieszkańców)	4	0	4
4 firmy w większych miastach (od 20 do 100 tys.)	0	1	1
5 firm w Łodzi	0	2	2
Łącznie 38 firm	6	8	14

Porównanie wyników w dwóch skrajnych grupach, czyli w firmach nigdy niewspółpracujących i współpracujących kiedyś lub obecnie, pozwala na postawienie tezy, że ważnym rynkiem pracy dla absolwentów szkół zawodowych są firmy zlokalizowane na wsi.

Tabela 10.17

Firmy, które obecnie współpracują lub kiedyś współpracowały ze szkołami	Liczba firm, które zatrudniły absolwentów szkół w ciągu ostatnich 12 miesięcy	Liczba firm, które zatrudniły absolwentów szkół w ciągu ostatnich 2 lat lub wcześniej	Ogółem liczba firm, które zatrudniły absolwentów szkół
9 firm zlokalizowanych na wsi	2	6	8
1 firma w małym mieście (do 20 tys. mieszkańców)	1	0	1
8 firm w większych miastach (od 20 do 100 tys.)	5	3	8
4 firmy w Łodzi	1	3	4
Łącznie 22 firmy	9	12	21

10.9. Problem profesjonalizmu – czy szkoły zawodowe są potrzebne?

Liczba firm zatrudniających absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych o kierunku rolno-spożywczym jest dobrym wskaźnikiem zapotrzebowania na ten typ pracowników. Większość, czyli 35 firm spośród 60 badanych (58%) zatrudniło takich absolwentów, w tym 15 przedsiębiorstw zrobiło to w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Kwestia zapotrzebowania na absolwentów często pojawiała się w badaniu fokusowym, gdy przedsiębiorcy mówili o problemach związanych ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników. Stosując kryterium poziomu profesjonalizmu wymaganego od pracownika, potrzeby rynku pracy można podzielić na cztery kategorie:

1. potrzebni są pracownicy wyłącznie do prac prostych i niewymagających wiedzy – ukończenie szkoły zawodowej jest zbędne;
2. potrzebni są pracownicy o przynajmniej podstawowej wiedzy z danej branży – ukończenie szkoły zawodowej jest pożądane;
3. potrzebni są pracownicy wykwalifikowani, którzy będą umieli obsługiwać różne maszyny i urządzenia; którzy będą umieli zrobić produkt dobrej jakości, którzy znają i potrafią wykonać szerszy asortyment danych produktów itp. – ukończenie szkoły zawodowej jest niezbędne;
4. potrzebni są wysoko wykwalifikowani pracownicy, zwłaszcza ze względu na wprowadzanie nowych technologii, nowych produktów itp. – wymagane jest posiadanie wyższego wykształcenia.

Mnie na przykład jest wykształcony pracownik niepotrzebny. Mnie potrzeba, żeby opylił ogórek, podziabiał kapustę, wyciął ją i to wszystko.

Kwalifikacje praktycznie żadne, do przebrania tych owoców, do pakowania owoców, do układania worków i kartonów...

My byśmy chcieli, żeby przyszedł pracownik i jakiegokolwiek podstawy miał, żeby wiedział, co robić z mleka, przychodząc, podejmując pracę... Ale jeżeli na przykład potrzebują jakichś pracowników bo jest na przykład... czy na produkcję, to zaczynają się robić schody. Bo rzeczywiście nie ma chętnych, to znaczy nie ma pracowników, którzy rzeczywiście by spełnili nasze wymagania, prawda... No wymagania przede wszystkim żeby, dobrze by było, żeby to była osoba po szkole spożywczej, żeby miała chociażby podstawowe wiadomości na temat mleka i przetworów mleczarskich – co to jest mleko, co można z tego mleka zrobić, prawda, mniej więcej, z czego się to mleko składa, żeby rozłożyć je na to mleko, na tę śmietanę i tak dalej, żeby mieć rozeznanie na temat parku maszynowego... jaki w mleczarstwie się znajduje... Nie było tego kłopotu, kiedy szkoła na Prusa istniała.

Ja może odnośnie tego, co pan mówi. Ja mam znajomych, którzy prowadzą cukiernię w Kutnie i mieli właśnie problem tego typu, że spadła im jakość tych wykonywanych, sprzedawanych wyrobów i mieli problem. Sprowadzili cukiernika z Gdańska, musieli mu dać mieszkanie i odpowiednią kasę, bo nikt nie chciał przyjść, nikt. A chcieli fachowca, żeby podniósł jakość.

U nas większość osób w tej chwili jest najmowana przez agencję pracy tymczasowej i współpracujemy z nimi stale. To są pracownicy tak naprawdę niewykwalifikowani, czyli takie osoby, które, powiedzmy, czysto fizycznie stoją na końcówce linii i zbierają pakiety, czy wykonują jakieś takie proste rzeczy naprawdę. A jeżeli chodzi o jakieś osoby, które mają wykonywać pracę przy linii produkcyjnej, czy obsługiwać jakieś urządzenie, to są osoby przez nas szkolone. Wybierane spośród pracowników i przez nas szkolone. Stawiamy na rozwój takiej osoby i raczej to są osoby, które są już zatrudnione.

W miesiącu sierpniu zgłosił się do mnie student, w tej branży akurat w mojej i mówi, że bym go przyjął, chociaż na pół roku. Akurat z Łowicza jest (...) No ja mówię, ja nie przyjmę, bo ja chcę człowieka po zawodówce, ale żeby mi stał przy stole, trybował mięso.

A ten nie dałby rady stanąć?

No jak, jak on nie ma żadnej praktyki? Ja mówię, idź sobie do policji czy gdzieś, no będziesz miał pracę.

Natomiast u nas skupiamy się właśnie bardziej na rozwoju produktu, na działach rozwoju produktu, na jakości właśnie, utrzymaniu i zapewnieniu jakości, i teraz właśnie poszukujemy pracowników, dość sporo pracowników, poszerzamy działy właśnie jakości, technologiczne... I tutaj przede wszystkim idziemy do przodu pod kątem nowych technologii, tego żeby ludzie coś wnosili, przede wszystkim wyższe wykształcenie jest tutaj wymagane no i oczywiście oprócz tego również pracownicy na produkcję, to jest też inna sprawa. Ale tutaj jest wymagane... znajomość, po prostu, technologii i dokładnie branży, przede wszystkim operatorzy maszyn spożywczych (...). Wydaje się, że platek kukurydziany jest platkem kukurydzianym, a klienci mają takie wymagania co do jakości, wyglądu, smaku, składu, że już nie wspomnę o składach, które sami przysyłają, które chcą mieć, co do opakowania i tak dalej, że naprawdę tutaj działy rozwoju są u nas podstawą.

Ja też... rozwijać się... usiłuję artykuły wszystkie próbuję. Mam 4 maszyny i szukam różnych kontaktów... Brak ludzi, którzy umieją na tym pracować. To są automaty.. I tu chciałem też z panią porozmawiać, że mechaników... Chciałbym nawiązać kontakt, bo ja mam 4 maszyny.

Trzeba znać i umieć wykonywać te czynności i żeby ten produkt końcowy był odpowiedniej jakości. Bo nie da się człowieka zupełnie niezającego się na rzeczy postawić, żeby on upiekł ciasto. On musi mieć i teorię i praktykę w danym zawodzie. Natomiast oczywiście można kogoś przyuczyć, ale to trwa dużo czasu i kosztuje (...) my musimy mieć fachowców, my w naszej branży cukierniczej, rzeźniczej.

Nie ma po zawodowych szkołach typowych, mechanik, operator maszyny, tak jak u nas, to bardzo poważne problemy są.

Może za 10, 15 lat się dopiero nasza Polska obudzi, bo zabraknie całkowicie fachowców.

Chińczycy przyjdą... Uzupelnia.

Jeśli w tej chwili nie będziemy w ogóle kładli na to zawodowe wykształcenie, za parę lat, już w niedługim czasie nie będzie ludzi, już nie mamy, ale za parę lat już nie będzie kompletnie kto miał robić. My się wykruszamy, no bo się wykruszamy.

Zdaniem większości pracodawców szkoły zawodowe są potrzebne, jak ujął to jeden z przedsiębiorców: *każdy by chciał mieć (...) doświadczonych pracowników, tylko gdzie ma ich zdobyć? Nie ma gdzie... Nie ma gdzie, nie ma zasadniczych szkół.* Brak wykwalifikowanych pracowników może być barierą dla rozwoju firmy i całej branży rolno-spożywczej.

Innym przykładem potwierdzającym potrzebę funkcjonowania szkolnictwa zawodowego jest, zdaniem pracodawców, otwarcie szkoły przyzakładowej w Piotrkowie Trybunalskim przez niemiecką firmę Haering oraz polityka Niemiec czy Czech w tej dziedzinie:

Byśmy chcieli, żeby wróciły te zawodowe wykształcenia, żeby więcej ludzi było wykształconych w zawodach. Tak jak państwo Czechy zrobiły w tamtym roku, że duży nakład dają na szkoły zawodowe.

Preferencje w zakresie typu szkoły zależą od branży. W jednych potrzebni są absolwenci zasadniczych szkół (np. piekarnictwo i ciastkarstwo), w innych absolwenci techników – gdy dla firmy ważna jest znajomość technologii czy umiejętność obsługi maszyn (np. przetwórstwo warzyw).

Po zawodówce, jeżeli nawet wychodzi ten piekarz po tym... przyuczeniu, to on ma jakiegokolwiek rozeznanie. Ale po technikum przyjdzie, no przepraszam za określenie, taki lalusz, i on nie wie, czy mąką się ubrudzi, czy cukrem się posypie (...) przynajmniej moje odczucie jest takie.

Preferujemy te osoby, jak to mówimy, po naszym technikum. I jeśli chodzi o samą strukturę zatrudnienia, to mamy bardzo dużo absolwentów, myślę, że procentowo

to będzie około trzydziestu procent absolwentów czy dawniej tego technikum spożywczego, czy tej szkoły, która jest obecnie.

– To się sprawdza też, rozumiem?

Tak, tak, te osoby wiedzą już, jak maszyny obsługiwać, więc nie ma takiego dużego problemu z przyuczeniem tych osób.

Część przedsiębiorców sceptycznie wypowiadała się na temat szkolnictwa zawodowego, a źródłem ich sceptycyzmu był przede wszystkim rynek pracy. Wysuwali oni następujące argumenty:

- absolwenci szkół zawodowych emigrują za granicę, ponieważ są niezadowoleni z pracy oferowanej na miejscu;*
- nie ma pracy po szkołach zawodowych;*
- pracodawcy przyzwyczaili się, że nie ma szkół zawodowych i nauczyli się radzić sobie z tym problemem;*
- wystarczą dobre chęci, by nauczyć się zawodu w miejscu pracy, nie jest potrzebne kierunkowe wykształcenie;*
- uczniowie trafiają do szkół zawodowych z przypadku, nie są więc przygotowani do wykonywania danego zawodu; do szkół trafia młodzież, która do niczego się nie nadaje.*

Nie oszukujmy się, absolwenci takich szkół z reguły albo wyjadą do Anglii, bo nie satysfakcjonuje ich taka praca. Często z przypadku trafiają do szkoły.

Tak, w mojej branży [przetwórstwo mięsa – przyp. JK] też bardzo dużo ludzi wyjechało... Bardzo dużo.

Znaczy ja bym powiedziała w ten sposób, do naszej branży [produkcja pieczywa i wyrobów cukierniczych – przyp. JK] trafiały zawsze osoby, można powiedzieć, takie najgorsze, najslabsze, ale jeśli się rozmawia z nauczycielami branż takich, gdzie ta precyzyjność musi być większa, umysł musi być bardziej chłonny mechanik taki czy inny, więc oni narzekają, że właśnie w tej chwili przychodzi młodzież taka, że do niczego się nie nadaje.

To zależy tak naprawdę od człowieka, jeżeli spotykam się z nim i widzę, że chce pracować (...) Nawet nie musi to być osoba wykształcona po naszym technikum, ale jeżeli chłopak czy dziewczyna chce pracować, wykazuje chęci, to nie ma problemu czy to jest absolwent, czy osoba z doświadczeniem, nawet z doświadczeniem z innych kierunków. Po prostu osoba musi chcieć pracować, nie bać się maszyn. [przetwórstwo owoców i warzyw – przyp. JK]

Ale tak naprawdę to nie ma później pracy po takich szkołach. Nie ma dużo zakładów produkcyjnych, spożywczych w Łodzi, okolicach, żeby znaleźć pracę i naprawdę się w tej pracy rozwijać, coś z tego mieć. Ludzie narzekają na to, że po prostu nie ma, nie ma pracy po takich szkołach i dlatego tych szkół jest coraz mniej... Mamy jedną mleczarnię w Łodzi i co... [przetwórstwo zboża – przyp. JK]

20 lat temu polikwidowane zostały szkoły, nie ma uczniów, więc już człowiek się przyzwyczaił, że tych szkół nie ma i musimy się po prostu tymi ludźmi zadowolić. [cukiernictwo – przyp. JK]

Jeszcze dalej idącą tezę wysunął jeden z dyrektorów szkoły. Uważa on, że wielu firmom nie zależy na pracownikach wykwalifikowanych. Pracownik bez kwalifikacji jest lepszy, bo tańszy. Dlatego żaden kierunek kształcenia zawodowego nie ma szans na dłuższe utrzymanie się na rynku:

Dopóki nie będą, na przykład, tego typu wymogi stawiane przy zatrudnianiu młodych ludzi, że musi mieć konkretne kwalifikacje do zajmowania stanowiska, to żaden kierunek, niestety, ale nie ma szans utrzymania się dłużej na rynku, no nie ma szans. Tak samo powiedzmy i w budownictwie, tak samo powiedzmy w każdym innym zawodzie, bo każdego pracownika bez kwalifikacji przyjmują, taki pracownik jest tanim pracownikiem, tańszym niż z kwalifikacjami. Nie zależy nikomu, żeby, powiedzmy, taka prawdziwa strategia powstała.

Różnice zdań na temat potrzeby istnienia szkolnictwa zawodowego wiązały się z rodzajem branży oraz stanowiskiem pracy. W branżach rzemieślniczych np. w produkcji pieczywa, wędlin przedsiębiorcy na ogół byli zwolennikami szkół zawodowych, w branżach przetwarzających np. warzywa i owoce, przy stanowiskach na taśmie produkcyjnej nie było potrzebne kierunkowe wykształcenie, ale już przy obsłudze maszyn – tak.

10.10. Budowanie pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego

Szkolnictwo zawodowe od dawna jest na rozdrożu. Według dyrektorów proces odpływu uczniów ze szkół zawodowych rozpoczął się w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych. Reforma edukacji przyspieszyła i pogłębiła ten proces. Pracodawcy, którym brakuje wykwalifikowanych pracowników, proponują działania przywracające konkretne zawody, zachęcające do ich świadomego wyboru, do rezygnacji z wybierania takich kierunków kształcenia, po których absolwenci nie znajdują pracy – tu najczęściej wskazywano na wyższe studia.

Najdalej idącą propozycją jednego z pracodawców było przeprowadzenie akcji reklamującej szkolnictwo zawodowe. W gimnazjach nie mówi się, a powinno, o szkołach zawodowych, uczniowie są niedoinformowani. Popularnością cieszą się tylko zawody *medialne*⁹. Wszystkie propozycje miały wspólny cel – budowę pozytywnego wizerunku konkretnych zawodów i szkolnictwa zawodowego.

W trzeciej klasie gimnazjum wprowadzić taką dokładną informację. Tak jak przychodzi tam jakaś pani psycholog czy pedagog i ona określa predyspozycje uczniów do zawodu jakiegoś tam, to żeby było jasno i wyraźnie powiedziane, że również są te zawody, żeby przypomnieć.

Po prostu, brakuje w Polsce informacji na ten temat. Żeby rodzice i uczniowie, którzy kończą gimnazja, wiedzieli, że jest w ogóle taka możliwość kształcenia się w takich zawodach. Bo tej informacji nigdzie nie ma po prostu.

⁹ Więcej na ten temat w rozdziale 1.

Tak myśląc o tym temacie szkoleniowym i tym temacie pogadanki właściwie naszej, to myślałam o tym, że tak naprawdę, żeby jakoś, chociaż trochę odbudować to szkolnictwo zawodowe, to ja uważam, że powinno zostać przeprowadzona taka akcja reklamująca w ogóle to szkolnictwo zawodowe. Ponieważ, no ja mam też dzieci w wieku pogimnazjalnym, gimnazjalnym, więc orientuję się, że w ogóle w szkołach nie mówi się o tym (...) Gdyby oni sami informowali, że jest to szkolnictwo zawodowe. Ale nie jest to przeprowadzane tak dogłębnie.(...) Ja uważam, że powinna być taka akcja reklamująca dla rodziców, dla młodzieży, że jest w ogóle taka droga rozwoju, jak szkolnictwo zawodowe.

Muszą być informatycy i ludzie, którzy wykonują konkretne zawody. To u nas się tylko o biznesie, o handlu, o polityce i o niczym więcej. Ja nie spotkałem się z programem, żeby były proponowane przedmioty zawodowe czy nauczanie zawodu. Są pojedyncze, regionalne programy, gdzie się mówi o zanikaniu zawodów, ale się nie mówi o tym, że trzeba wprowadzić przedmioty zawodowe czy szkoły zawodowe.

Chodzą ludzie do fryzjerów i są ci uczniowie i oni już widzą, że jest taka możliwość nauki w tym zawodzie. Natomiast, no taki zakład produkcyjny, jak cukiernia czy jak piekarnia, no to o tym człowiek nie myśli, że tam też pracują ludzie i też muszą mieć wykształcenie. I potem przy wyborze tej swojej ścieżki kariery oni w ogóle nie pamiętają o istnieniu tych zawodów, że mogliby w czymś takim pracować.

My dzieciom musimy tłumaczyć, że fachowiec w jakimś swoim zawodzie, do tego mistrz, do tego się dochodzi, to będzie więcej wart niż przeciętne studia.

10.11. Podsumowanie

Żadna z badanych firm założonych po 2000 roku nie współpracuje ze szkołą. Liczba współpracujących ze szkołami firm zmniejszyła się po wprowadzeniu reformy edukacji. Powodem tego najczęściej była likwidacja szkół i profili zawodowych.

Pracodawcy traktują współpracę ze szkołami przede wszystkim jako metodę rekrutacji nowych, dobrych pracowników.

Inicjatorem współpracy, jeśli do niej dochodzi, najczęściej jest szkoła. Przedsiębiorcy wykazują w tym względzie mniejszą aktywność.

Pracodawcy poza tym, że poświęcają uczniowi czas i narażają się na ewentualne straty przez niego spowodowane, nie chcą ponosić żadnych kosztów szkolenia. Wprowadzenie gratyfikacji finansowych zwiększa zainteresowanie przedsiębiorców współpracą ze szkołami.

Przedsiębiorcy doceniają inwestowanie w szkolnictwo zawodowe. Jako przykład podają politykę prowadzoną w tym zakresie w Niemczech i Czechach. Zdaniem większości pracodawców szkoły zawodowe są potrzebne, ponad połowa firm zatrudnia absolwentów szkół zawodowych, w tym co czwarta zatrudniła takiego absolwenta w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Najbardziej zainteresowane współpracą ze szkołami są firmy zlokalizowane na wsi. Obecnie jest to potencjalnie większy rynek pracy dla absolwentów szkół zawodowych niż duże miasto.

Według przedsiębiorców brak współpracy szkół z zakładami pracy jest w dużej mierze efektem zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego, czyli likwidacji szkół i profili zawodowych oraz braku inicjatywy ze strony szkół. Przedsiębiorcy przyznają, że przyczyną jest również brak zainteresowania samych pracodawców, którym sytuacja rynkowa nie pozwala na zatrudnianie nowych pracowników. Na podjęcie współpracy nie decydują się także ci pracodawcy, którzy nie chcą mieć problemów z uczniami, nie chcą lub nie mogą dostosować się do wymagań związanych z przyjmowaniem uczniów na praktyki.

Największym problemem jest postawa samych uczniów, którzy mają rozbudzone aspiracje edukacyjne i nie są zainteresowani szkołami zawodowymi. Aby przekonać młodych ludzi, że lepiej mieć konkretny zawód niż studia, po których nie można znaleźć pracy, należy tworzyć pozytywny wizerunek różnych zawodów i szkolnictwa zawodowego.

Rozbieżne postrzeganie otwartości na współpracę firm ze szkołami przez przedsiębiorców i nauczycieli sugeruje problemy komunikacyjne między tymi dwiema stronami.

Podsumowanie – analiza SWOT

W celu zdiagnozowania potencjału szkolnictwa zawodowego o profilu rolno-spożywczym w województwie łódzkim w zakresie dostosowywania go do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy przeprowadzono analizę SWOT.

Poznanie mocnych i słabych stron szkolnictwa zawodowego w kontekście podaży na rynku pracy w interesującym nas tu sektorze oraz diagnoza szans i barier, jakie pojawiają się przed szkolnictwem zawodowym w kontekście sytuacji popytowej na rynku pracy, oparta została na wynikach badań ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w ramach projektu. W trakcie analizy zwrócono uwagę na zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn na rynku edukacyjnym i na rynku pracy. Badając stronę popytową, uwzględniono czynniki wpływające na kondycję i perspektywy przedsiębiorstw, gdyż to one warunkują wielkość popytu na pracę w branży.

Identyfikacja atutów szkolnictwa w regionie oraz obszarów, które wymagają wsparcia lub zmian, może być w istotnym zakresie punktem wyjścia do wskazania niezbędnych modyfikacji w ofercie edukacji zawodowej. W perspektywie ustalenia te mogą się przyczynić do zwiększenia integracji kształcenia zawodowego z rynkiem pracy, co w konsekwencji umożliwi wzrost konkurencyjności na rynku edukacyjnym i – w przyszłości – przełoży się na wzrost zainteresowania uczniów szkołami zawodowymi, a przyszłym absolwentom szkół zawodowych z województwa łódzkiego pomoże wykorzystać potencjał rynku pracy w sektorze rolno-spożywczym.

Identyfikacja mocnych i słabych stron szkolnictwa zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim w zakresie dostosowywania go do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy	
Warunki funkcjonowania szkolnictwa zawodowego	
MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
	<ul style="list-style-type: none">▪ Brak promocji szkolnictwa zawodowego i kształcenia zawodowego w Polsce, w tym zbyt ograniczony zakres doradztwa zawodowego na etapie wcześniejszej edukacji (gimnazjum).▪ Negatywne stereotypy obciążające szkoły zawodowe (w szczególności zasadnicze szkoły zawodowe) i uczących się w nich uczniów (ciężą przede wszystkim kobietom). Szczególnie negatywnie odbierane są szkoły mające w nazwie słowa związane z rolnictwem.

Identyfikacja **mocnych i słabych stron** szkolnictwa zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim w zakresie dostosowywania go do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy

Warunki funkcjonowania szkolnictwa zawodowego (cd.)

MOCNE STRONY

SŁABE STRONY

- Niski prestiż społeczny zawodów z branży rolno-spożywczej.
- Brak oferty specjalistycznych szkoleń dla nauczycieli zawodu z branży rolno-spożywczej z zakresu nowoczesnych technologii przetwórstwa, wdrażania systemów jakości oraz zarządzania nimi spowodowany m.in. niewielką liczbą szkół zawodowych i ich rozproszeniem.
- Brak współpracy szkół z przedsiębiorcami w zakresie doskonalenia nauczycieli zawodu.
- Negatywne oddziaływanie regulacji prawnych (Karta Nauczyciela) – ograniczone możliwości szybkiej wymiany kadry nauczycielskiej oraz kształtowania polityki wynagradzania nauczycieli przez dyrektorów utrudnia dostosowywanie profilu kształcenia do potrzeb rynku oraz zatrudnianie specjalistów z przedsiębiorstw jako nauczycieli zawodu.

Organy prowadzące i kadra zarządzająca szkołami

MOCNE STRONY

SŁABE STRONY

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Świadomość wśród decydentów (organów założycielskich, dyrektorów) potrzeby wprowadzenia bardziej efektywnych, sprawdzonych za granicą metod kształcenia zawodowego. ▪ Pozytywne nastawienie do współpracy z pracodawcami, otwartość na potrzeby pracodawców. ▪ Świadomość konieczności przygotowania absolwentów nie tylko do pracy najemnej, ale także do podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek. ▪ Pozytywny przykład szkół podlegających Ministerstwu Rolnictwa, które uczestniczą w wymianie doświadczeń i wiedzy z wydziałami rolniczymi wyższych uczelni, ośrodkami doradztwa rolniczego, instytutami naukowymi, których wyposażenie służące do nauki zawodu jest stale aktualizowane. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Powiaty nie posiadają wystarczających środków na unowocześnianie wyposażenia szkół służącego do nauki zawodu oraz na aktualizację kwalifikacji, doszkalanie nauczycieli zawodu. ▪ Występujący w niektórych przypadkach brak świadomości, że dla uatrakcyjnienia kształcenia zawodowego potrzebna jest aktualizacja programów, zmiana proporcji pomiędzy teorią i praktyką oraz dostarczenie absolwentom umiejętności dostosowania do zmieniającego się rynku pracy. |
|--|--|

Identyfikacja **mocnych i słabych stron** szkolnictwa zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim w zakresie dostosowywania go do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy

Oferta szkół – program nauczania, wyposażenie, zajęcia dodatkowe

MOCNE STRONY

- Dostarczanie uczniom teoretycznego przygotowania do zawodu.
- Przygotowanie absolwentów zarówno do podjęcia pracy, jak i dalszej edukacji.
- Oferowanie uczniom możliwości uzyskania dodatkowych certyfikowanych kwalifikacji (polepszają sytuację absolwentów na rynku pracy).
- Klasy wielozawodowe metodą na dopasowanie strony podaźowej do popytowej (np. małe firmy, które mogą wchłonąć niewielką liczbę absolwentów, ale w konkretnej specjalności).

SŁABE STRONY

- Anachronizm kształcenia zawodowego – przystosowanie do rynku pracy sprzed lat. Przystarzałe programy praktycznego kształcenia zawodowego (bywa, że kształcenie odbywa się w oparciu o wycofane programy), nieaktualne wyposażenie pracowni, brak dostępu do najnowszych technologii (rozbieżności technologiczne), brak wykwalifikowanych instruktorów kształcenia praktycznego.
- Zbyt teoretyczny, za mało praktyczny sposób kształcenia (szczególnie w technikach zbyt mało godzin przeznaczonych na praktyki). Mały kontakt z zawodem nawet wśród pracujących uczniów.
- Brak środków na realizację kształcenia modułowego oraz na dodatkowe kursy poświadczony certyfikatem.
- Brak certyfikowanych kursów w programach nauczania (polepszają sytuację absolwentów na rynku pracy, gdyż poświadczają w formie pisemnej kwalifikacje do wykonywania konkretnej pracy).
- Pisemna forma egzaminu zawodowego (technika).
- Języki obce nauczane wg programu „ogólnego”, bez uwzględnienia słownictwa zawodowego.
- Szkoły ukierunkowane są na przygotowanie ucznia do zdania egzaminu końcowego, a nie na przygotowanie absolwenta gotowego do podjęcia pracy.
- Ukierunkowanie absolwenta na wykonywanie pracy najemnej, brak przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej.
- Mało widoczne dla uczniów doradztwo zawodowe (mała liczba etatowych doradców, rzadka współpraca z przedsiębiorstwami).

Identyfikacja **mocnych i słabych stron** szkolnictwa zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim w zakresie dostosowywania go do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy

Nauczyciele

MOCNE STRONY

- Wysokie kwalifikacje formalne nauczycieli.
- Chęć nauczycieli do doksztalcenia się i zdobywania nowych kwalifikacji, w tym do nauczania nowych przedmiotów.

ŚLABE STRONY

- Brak doświadczeń zawodowych w branży w przypadku znaczącej części nauczycieli zawodu.
- Brak doskonalenia zawodowego nauczycieli poprzez kontakty z branżą.
- Deficyt nauczycieli zawodu (pracujący emeryci, brak następców), problem z pozyskiwaniem nauczycieli zawodu spośród fachowców pracujących w branży rolno-spożywczej.
- Zaburzona percepcja wymogów rynku pracy – przekonania nauczycieli o dobrym przygotowaniu absolwentów do pracy w zawodzie nie idzie w parze z ich oceną przez przedsiębiorców.

Uczniowie/absolwenci

MOCNE STRONY

- Wybór szkoły przez uczniów to najczęściej efekt wyboru pozytywnego – zainteresowania, chęci zdobycia konkretnego zawodu, „zawodu z przyszłością”.
- Wybór szkoły dla części uczniów związany jest z planami podjęcia pracy w rodzinnej firmie lub gospodarstwie rolnym.

ŚLABE STRONY

- Małe zainteresowanie absolwentów gimnazjów kształceniem zawodowym, trudności w naborze kandydatów.
- Niski poziom intelektualny wielu uczniów zasadniczych szkół zawodowych.
- Brak umiejętności przystosowania się, przyuczenia do zmieniających się warunków i wymagań rynku pracy.
- Brak przygotowania uczniów i absolwentów do pracy na konkretnych stanowiskach pracy, wykonywania praktycznych czynności składających się na pracę.
- Ucieczka w dalszą edukację, niechęć do pracy w wyuczonym zawodzie w przypadku części absolwentów (czują się też lepiej poinformowani o możliwościach dalszego kształcenia niż o sytuacji na rynku pracy, sposobach i metodach poszukiwania zatrudnienia).

Identyfikacja **mocnych i słabych stron** szkolnictwa zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim w zakresie dostosowywania go do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy

Uczniowie/absolwenci (cd.)

MOCNE STRONY

SŁABE STRONY

- Niski poziom wiedzy o funkcjonowaniu w szkole doradztwa zawodowego skutkujący rzadkim korzystaniem z możliwych konsultacji, warsztatów czy szkoleń.
- Absolwenci często nie mają umiejętności pracy zespołowej, brak im zdyscyplinowania, szacunku dla starszych, wytrwałości. Nie są też świadomi tych deficytów.
- Wysokie oczekiwania finansowe, nieadekwatne do realiów rynku pracy w branży (w szczególności dotyczy to płci męskiej).
- Zaburzona percepcja wymogów rynku pracy – przekonania uczniów o dobrym przygotowaniu absolwentów do pracy w zawodzie nie idzie w parze z ich oceną przez przedsiębiorców.

Identyfikacja szans i barier szkolnictwa zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim w zakresie dostosowywania go do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy

Specyfika branży rolno-spożywczej

SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dobre perspektywy wynikając z faktu, iż jest to branża zaspokajająca podstawowe potrzeby człowieka („branża przyszłościowa”). ▪ Rosnąca świadomość społeczeństwa dotycząca jakości spożywanej żywności. ▪ Szanse eksportowe branży spożywczej wynikające z członkostwa Polski w UE oraz z tradycyjnych metod wytwarzania i wysokiej jakości wielu produktów. ▪ Innowacyjność przedsiębiorstw, zdolność do przystosowywania się do zmieniających warunków funkcjonowania, wymagań klientów itp. ▪ Popyt na wykwalifikowanych pracowników, młodych ludzi chcących pracować w branży – nie jest duży, ale istnieje. ▪ Popyt na wykwalifikowanych pracowników w mniejszych zakładach rzemieślniczych, w których duża część produkcji opiera się na pracy ręcznej. ▪ Popyt na osoby w pełni wykwalifikowane, zdolne do podjęcia samodzielnej pracy na stanowisku. ▪ Popyt na absolwentów szkół zawodowych w firmach działających na terenach wiejskich. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ograniczanie zatrudnienia z uwagi na mechanizację produkcji. ▪ Mała chłonność rynku pracy w kategorii mikrofirm rodzinnych (zatrudnienie utrzymywane jest na zbliżonym poziomie, dążenie do ograniczenia rotacji pracowników). ▪ Niskie zarobki w branży (niska atrakcyjność finansowa zawodów w kontekście wysokich oczekiwań finansowych uczniów). ▪ Przepisy BHP regulujące warunki zatrudniania kobiet barierą dla zatrudniania ich w niektórych zawodach z branży rolno-spożywczej (np. w młynach, piekarniach). ▪ Mały prestiż zawodów branży rolno-spożywczej. ▪ Duży popyt na pracowników do prostych prac fizycznych, do wykonywania których nie jest wymagane wykształcenie zawodowe. ▪ Sezonowość zatrudnienia w niektórych typach działalności skutkująca brakiem stabilizacji zawodowej pracowników. ▪ Import tańszych, konkurencyjnych wobec polskich wyrobów, towarów z krajów UE. ▪ Zmniejszenie eksportu do Federacji Rosyjskiej spowodowane czynnikami politycznymi. ▪ Koncentracja handlu (supermarkety) – upadek małych sklepów będących podstawowymi odbiorcami produktów znaczącej części przedsiębiorstw. ▪ Mody dietetyczne, zmieniające się trendy żywieniowe, wpływające na zbyt, a w konsekwencji na rentowność poszczególnych przedsiębiorstw. ▪ Duże wahania cen surowców pochodzenia naturalnego (zależą m.in. od zjawisk pogodowych). ▪ Niestabilna jakość surowców pochodzenia naturalnego. ▪ Sezonowość popytu na niektóre wyroby.

Identyfikacja **szans i barier szkolnictwa** zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim w zakresie dostosowywania go do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy

Warunki prowadzenia działalności gospodarczej

SZANSE

- Luka pokoleniowa na rynku pracy – niedobór wykwalifikowanych pracowników poniżej 40 roku życia w zawodach robotniczych i technicznych, perspektywa odchodzenia na emeryturę obecnych pracowników.

ZAGROŻENIA

- Niska siła nabywcza ludności.
- Rosnące koszty działalności gospodarczej – spadek rentowności.
- Szara strefa – konkurencyjna działalność przedsiębiorstw nierejestrowanych lub korzystających z pracy nierejestrowanej.

Nastawienie przedsiębiorców do współpracy ze szkołami zawodowymi i do zatrudniania absolwentów

SZANSE

- Współpraca ze szkołami jest jedną z metod rekrutacji przyszłych pracowników lub tworzenia potencjalnej bazy kadrowej firmy (ważne, gdyż pracodawcy unikają zatrudniania osób, o których nic nie wiedzą, bez rekomendacji).
- Przekonanie przedsiębiorców o zbyt małej liczbie szkół zawodowych i kształconych w nich uczniów.
- Dobra pamięć wśród przedsiębiorców dotycząca funkcjonowania w przeszłości szkolnictwa zawodowego i kwalifikacji zawodowych ich absolwentów – przedsiębiorcy nie tylko dobrze oceniają pracowników wykształconych w szkołach zawodowych funkcjonujących wg programów sprzed rozpoczętej we wrześniu 1999 roku reformy systemu oświaty, ale też sami często są absolwentami tego typu szkół.
- Przedsiębiorcy zatrudniają absolwentów szkół zawodowych – postrzegają ich jako osoby lepiej merytorycznie i psychicznie przygotowane do pracy niż absolwenci szkół ogólnokształcących.

ZAGROŻENIA

- Przedsiębiorcy nie potrafią przewidzieć, jaki będzie w dalszej przyszłości popyt na pracę wymagającą określonych kwalifikacji (takie prognozy pozwoliłyby wykształcić przez szkoły zawodowe odpowiednich pracowników).
- Nieprzywiązywanie wagi do egzaminu zawodowego i jego wyniku przy zatrudnianiu pracownika.
- Popyt na pracowników z doświadczeniem w branży, co może działać na niekorzyść absolwentów, którym brak wystarczających umiejętności praktycznych.
- Popyt na pracowników o cechach charakterologicznych rzadko przypisywanych młodym ludziom – cechy osobowości są kluczowe dla wielu przedsiębiorców.
- Negatywne stereotypy dotyczące młodych kandydatów do pracy wzmocnione niekiedy złymi doświadczeniami z uczniami odbywającymi w firmie praktykę (dotyczą zarówno kwalifikacji zawodowych, jak i cech osobowości oraz ugruntowania preferencji zawodowych).
- Negatywne opinie o jakości kształcenia w szkołach zawodowych (niedobór zajęć praktycznych).
- Brak współpracy ze szkołami (często wynika z faktu, że nie ma ich w najbliższej okolicy firmy).

Identyfikacja szans i barier szkolnictwa zawodowego w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego w województwie łódzkim w zakresie dostosowywania go do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy	
Nastawienie przedsiębiorców do współpracy ze szkołami zawodowymi i do zatrudniania absolwentów (cd.)	
SZANSE	ZAGROŻENIA
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brak inicjatywy do podejmowania współpracy (oczekują na ruch ze strony szkoły). ▪ Niechęć przedsiębiorców do ponoszenia kosztów praktyk uczniowskich. ▪ Obawy przedsiębiorców przed wymogami związanymi z przyjmowaniem uczniów na praktyki lub praktyczną naukę zawodu oraz problemami wychowawczymi.

Badania będące podstawą analizy przeprowadzone zostały w roku szkolnym 2011/2012. Od 1 września 2012 wprowadzone zostały zmiany w kształceniu zawodowym, wynikające z *Ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw*¹ (Dz.U. z 2011 nr 205 poz.1026). Ich celem jest poprawa efektów kształcenia i dostosowanie oferty edukacyjnej do zmieniającego się rynku pracy. W założeniach² mają one zniwelować dotychczasowe – stwierdzone m.in. w omawianych w niniejszej publikacji badaniach – mankamenty kształcenia zawodowego oraz wdrożyć w życie wiele postulatów płynących z rynku pracy. Dotyczy to w szczególności wprowadzenia do podstawy programowej konieczności kształtowania kompetencji miękkich i organizacyjnych, a także potwierdzania kwalifikacji zawodowych w trakcie trwania nauki (egzamininy zewnętrzne potwierdzone świadectwem). Zmiany te obejmują jednak młodzież rozpoczynającą dopiero naukę w szkołach ponadgimnazjalnych, natomiast nie skorzystają z nich roczniki, które rozpoczęły cykl kształcenia zawodowego wcześniej.

Wprowadzone z początkiem roku szkolnego 2012/2013 zmiany nie niwelują jednak istotnego problemu, z jakim boryka się szkolnictwo zawodowe i pracodawcy, którym jest brak zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym, co powoduje niedobór na rynku robotników wykwalifikowanych oraz specjalistów średniego szczebla, a zwłaszcza przedstawicieli zawodów rzemieślniczych w branży przetwórstwa rolno-spożywczego. W tym kontekście wart rozważenia jest skierowany nie tylko do młodzieży i rodziców, ale do całego społeczeństwa program działań z zakresu komunikacji społecznej, mający na celu podniesienie społecznego prestiżu

¹ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawa z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw, ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej.

² <http://www.ksztalcaniemodulowe-koweziu.pl/o-ksztalcaniu-modulowym/publikacje-i-artykuly/111-zmiany-w-szkolnictwie-zawodowym-od-1-wrzesnia-2012.html>

zawodów wymagających konkretnych kwalifikacji, ale niekoniecznie wyższego wykształcenia. Warto też podkreślać wagę zawodów, które wykonywane są w celu zabezpieczenia ludziom ich podstawowych potrzeb³, a które nawet w czasach kryzysu gospodarczego i zubożenia potencjalnych konsumentów muszą być zaspokajane. Z punktu widzenia przyszłych korzyści dla jednostek, które podejmują życiowe decyzje na etapie wyboru ścieżki edukacyjnej, jak i całego społeczeństwa, konieczne wydaje się przypominanie starych prawd znanych choćby z wiersza „Wszyscy dla wszystkich” Juliana Tuwima.

*Murarz domy buduje,
Krawiec szyje ubrania,
Ale gdzieżby co uszył,
Gdyby nie miał mieszkania?*

*A i murarz by przecie
Na robotę nie ruszył,
Gdyby krawiec mu spodni
I fartucha nie uszył.*

*Piekarz musi mieć buty,
Więc do szewca iść trzeba,
No, a gdyby nie piekarz,
Toby szewc nie miał chleba.(...)*

³ Abraham H. Maslow, „Motywacja i osobowość”, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.

Bibliografia

Literatura

- Baraniak B., *Edukacja wobec współczesnych problemów pracy*, „Mazowiecki Kwartalnik Edukacyjny” 2009, nr 3(14).
- Boguszewski R., *Jak się żyje w województwie łódzkim*, „Opinie i Diagnozy”, nr 11 (5), CBOS, Warszawa 2008.
- Chęchelski P., *Wpływ procesów globalizacji na polski przemysł spożywczy*, Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej, Warszawa 2008.
- Cichoński S., K. Saczuk, P. Strzelecki, J. Tyrowicz, R. Wyszyński, *Kwartalny raport o rynku pracy – I kwartał 2012 r.*, Instytut Ekonomiczny Narodowego Banku Polskiego, 2012.
- Góra M., U. Sztanderska (red.), *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy: przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2006.
- IBC GROUP Central Europe Holding SA, *Badania i ekspertyzy w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw oraz w obszarze B+R w Województwie Łódzkim. Raport końcowy*, Urząd Marszałkowski w Łodzi, Warszawa 2010.
- Kwiatkowski S. (red.), *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001.
- Maslow A. H., *Motywacja i osobowość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Merton R. K., *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Moos J., M. Sienna (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, Wydawnictwo i Pracownia Poligraficzna Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, 2009.
- Symela K., *Uwarunkowania zmian w kształceniu zawodowym i ustawicznym w Polsce*, „Mazowiecki Kwartalnik Edukacyjny” 2009, nr 3 (14).
- Zagórski K. (red.), *Jak się nam żyje?*, „Opinie i Diagnozy”, nr 9 cz. I i II, CBOS, Warszawa 2008.

Akty prawne

- Podstawa programowa kształcenia w zawodach, Załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach.

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.
Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle.
Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz. U. z 1996 r., Nr 67, poz. 329 ze zm.).
Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
Ustawa z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw, ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej.
Załącznik nr 4 do Uchwały nr 385/12 Zarządu Województwa Łódzkiego z dnia 14 marca 2012 roku Plan działania na rok 2012 PO KL.

Dane statystyczne

Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010, GUS, Warszawa 2010.
Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012, GUS, Warszawa 2011.
Rocznik statystyczny województw 2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.
Rocznik statystyczny województwa łódzkiego 2011 r., Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2012.
Rolnictwo w województwie łódzkim w 2011 r., Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2012.
Wolska A., *Popyt na pracę w IV kwartale 2011 roku*, Departament Pracy Głównego Urzędu Statystycznego, 2012.

Źródła internetowe

Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, MEN, Warszawa 2011 (źródło: http://www.men.gov.pl/images/stories/pdf/raporty/raport%20koncowy_tematyczny_final.pdf).

Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania danych wtórnych – desk research, MEN, Warszawa 2010 (źródło: http://www.men.gov.pl/images/stories/pdf/raporty/desk%20research_ost.pdf).

Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007, Warszawa 2007 (źródło: <http://www.unic.un.org.pl/nhdr/nhdr2007/Edukacja%20dla%20pracy.pdf>).

http://wup.lodz.pl/files/ciz/doradztwo/popyt_na_prace.pdf.

<http://www.kształceniemodulowe-koweziu.pl/>.

Krajowy Plan Strategiczny Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007–2013, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi (źródło: http://www.minrol.gov.pl/pol/content/download/25153/140693/file/kps%20listopad%202009_N.pdf).

- Kształcenie zawodowe i ustawiczne – założenia projektowanych zmian*, MEN (źródło: <http://reformaprogramowa.men.gov.pl/images/pdf/konferencje/4.pdf>).
- Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy* (źródło: [http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos_016.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf)).
- Program Operacyjny Rozwój Obszarów Wiejskich*, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi (źródło: <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/informator/npr2/po/rolnik.pdf>).
- Rasz H., *Przemysł spożywczy przed i po integracji z Unią Europejską* (źródło: http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_05/i-1124.pdf).
- Sienkiewicz Ł., M. Gruza, *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego* (źródło: http://pokl.koweziu.edu.pl/pliki/GHK_raport_publicacja.pdf).
- Sztanderska U., W Wojciechowski, *Czego (nie) uczą polskie szkoły?* (źródło: http://www.for.org.pl/upload/File/raporty/Raport_Czego_nie_ucza_polskie_szkoly.pdf).
- Zygierewicz A., *Wsparcie rozwoju szkolnictwa zawodowego w Polsce ze środków UE* (źródło: [http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/050A8DAEFF9AB213C1257571002BABD/\\$file/Analiza_%20BAS_2009_12.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/050A8DAEFF9AB213C1257571002BABD/$file/Analiza_%20BAS_2009_12.pdf)).

Druk i oprawa
ESUS Tomasz Przybylak
ul. Południowa 54, 62-064 Plewiska
tel. 61 835 35 36, fax. 61 835 35 40
bok@esus.pl