

REGIONALNE OBSERWATORIUM  
RYNKU PRACY W ŁÓDZI



OBRAZ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO  
W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM.  
DYSKUSJA NAD FORMĄ ORAZ EFEKTYWNOŚCIĄ  
KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO.

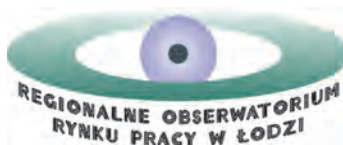
Raport końcowy

GRUDZIEŃ 2014



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Zamawiający:**



Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi  
Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi  
ul. Wólczańska 49  
90-608 Łódź  
tel. (42) 663-02-52, tel./fax (42) 663-02-57  
e-mail: [obserwatorium@wup.lodz.pl](mailto:obserwatorium@wup.lodz.pl)

**Wykonawca:**



WYG PSDB  
ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. 7  
02-366 Warszawa  
Tel: + 48 22 492 71 04, fax: + 48 22 492 71 39  
e-mail: [wygpsdb@wygpsdb.pl](mailto:wygpsdb@wygpsdb.pl)

**Autorzy raportu:** Marta Turczyn, Maciej Pańków, Justyna Rybicka - Mróz, Irena Wolińska

Publikacja bezpłatna

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2013  
ISBN: 978 – 83 – 62527 – 97 – 7.  
Nakład: 300 egz.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi  
Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi  
ul. Wólczańska 49, Bud. A, pok. 112  
[www.wup.lodz.pl](http://www.wup.lodz.pl); [www.obserwatorium.wup.lodz.pl](http://www.obserwatorium.wup.lodz.pl)

Kopowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła.

Druk: Drukarnia Braci Grodzickich Spółka Jawna, ul. Geodetów 47 a, 05-500 Piaseczno

# SPIS TREŚCI

<b>1. Wstęp.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Wyniki analizy danych zastanych.....</b>	<b>10</b>
2.1. Analiza aktualnej oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie łódzkim .....	10
2.1.1. Najpopularniejsze kierunki kształcenia zawodowego .....	10
2.1.2. Niszowe kierunki kształcenia zawodowego .....	19
2.1.3. Niszowe kierunki kształcenia zawodowego nieobecne lub deficytowe w województwie łódzkim .....	28
2.2. Analiza zmian oferty kształcenia szkół zawodowych województwa łódzkiego w ostatnich latach .....	31
2.2.1. Trendy dotyczące kierunków najpopularniejszych .....	32
2.2.2. Zmiany dotyczące kierunków niszowych.....	38
2.3. Podsumowanie .....	42
<b>3. Wyniki badania jakościowego .....</b>	<b>44</b>
3.1. Metodologia badawcza .....	44
3.2. Opis okoliczności zaistnienia współpracy w zakresie organizacji praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu .....	45
3.3. Czynniki warunkujące współpracę w zakresie organizacji praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu .....	52
3.4. Organizacja współpracy w zakresie praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu .....	57
3.5. Korzyści i zagrożenia z podejmowanej współpracy .....	70
3.6. Gotowość pracodawców do zatrudniania absolwentów szkół zawodowych i przyjmowania uczniów na praktyki zawodowe i praktyczną naukę zawodu .....	80
3.7. Podsumowanie .....	82
<b>4. Wnioski i rekomendacje .....</b>	<b>84</b>
<b>5. Wykaz źródeł .....</b>	<b>93</b>
<b>6. Aneks 1 – wykazy kierunków kształcenia zawodowego .....</b>	<b>96</b>
<b>7. Aneks 2 – wyniki ankiet przeprowadzonych wśród uczestników FGI .....</b>	<b>111</b>

## SPIS WYKRESÓW I TABEL

Wykres 1. Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w woj. łódzkim w latach 2003-2013 .....	7
Wykres 2. Liczba ludności w wieku edukacji ponadgimnazjalnej w woj. łódzkim w latach 2003-2013 .....	8
Wykres 3. Prognoza liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w woj. łódzkim w latach 2015-2040 .....	9
Wykres 4. Kierunki nauczania zawodowego z największą liczbą absolwentów w woj. łódzkim w 2013 r. ....	11
Wykres 5. Kierunki nauczania zawodowego z największą liczbą absolwentów w Polsce w 2013 r. ....	12
Wykres 6. Procentowy udział absolwentów najpopularniejszych kierunków kształcenia zawodowego w woj. łódzkim w ogólnej liczbie absolwentów woj. łódzkiego i pozostałych województw w 2013 r. ....	13
Wykres 7. Zawody niszowe kończone przez absolwentów z woj. łódzkiego w 2013 r. ....	20
Wykres 8. Kierunki nauczania zawodowego z największą liczbą absolwentów w woj. łódzkim w 2007 r. ....	33
Wykres 9. Procentowa zmiana liczby absolwentów popularnych kierunków nauczania w woj. łódzkim w latach 2007-2013 .....	35
Wykres 10. Procentowa zmiana liczby absolwentów popularnych kierunków nauczania w pozostałych województwach w latach 2007-2013.....	36
Wykres 11. Zmiana liczby absolwentów wybranych popularnych kierunków nauczania w woj. łódzkim w kolejnych latach w okresie 2007-2013 .....	37
Tabela 1. Zmiany popularności wybranych kierunków niszowych w woj. łódzkim w latach 2007-2013 .....	41

# 1. WSTĘP

Podejmowana w niniejszym projekcie problematyka w chwili obecnej stanowi jedno z większych wyzwań nie w regionie łódzkim, ale również w całym kraju. Związane jest to przede wszystkim z rolą, jaką kształcenie zawodowe powinno odgrywać w procesie modernizacji polskiej gospodarki, w tym poprawy jej innowacyjności. Jednocześnie waga zagadnienia wynika z kryzysu, jakie przechodzi ten typ kształcenia po przeszło dwóch dekadach jego deprecjacji<sup>1</sup>. Liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych spadła w Polsce w latach 1990-2010 z 814 tys. do 236 tys., zaś średnich szkół zawodowych – z 636 tys. do 552 tys. W opinii badaczy tego zagadnienia realizowano „doktrynę likwidacji szkół zawodowych”<sup>2</sup>. Tendencja ta była o tyle niezrozumiała, że w państwach o wydajnej i nowoczesnej gospodarce, takich jak Austria, Dania, Holandia czy Niemcy, kształcenie zawodowe posiada wysoką rangę<sup>3</sup>. Odgrywa ono istotną rolę w dostarczaniu na rynek pracy wykwalifikowanych specjalistów średniego szczebla, których potrzebują zwłaszcza nowoczesne podmioty gospodarujące. Na spadek znaczenia szkolnictwa zawodowego w Polsce wpływał w ostatnich 25 latach jego negatywny wizerunek, który sprawiał, że młodzież przejawiała skłonność do wyboru kształcenia w liceach ogólnokształcących, z myślą o kontynuowaniu nauki na studiach wyższych. Miało to swoje racjonalne podstawy, w postaci często niskiego poziomu przygotowania zawodowego oferowanego przez szkoły zawodowe, a także statystyk rynku pracy, które wskazywały na znacznie wyższy poziom bezrobocia ich absolwentów, w porównaniu ze skalą tego zjawiska wśród osób kończących szkoły wyższe. Różnica utrzymuje się do chwili obecnej: w 2013 r. przeciętna stopa bezrobocia wśród osób z dyplomem uczelni wynosiła 5,7%, podczas gdy dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wskaźnik ten osiągał 12,4%<sup>4</sup>. Jednocześnie jednak dziś już wiadomo, że dla części młodzieży dążenie do uzyskania wykształcenia wyższego może okazać się pułapką: niepowodzenia w dostaniu się na studia i pozostanie z samym świadectwem dojrzałości oznacza jeszcze większe ryzyko bezrobocia (14,1%), gdyż licea ogólnokształcące nie wyposażają absolwentów w kwalifikacje zawodowe. Badania prowadzone na zlecenie Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi wykazały, że to właśnie uczniowie szkół zawodowych częściej niż młodzież uczęszczająca do liceów ogólnokształcących świadomie planują wybór ścieżki kariery. Zazwyczaj wcześniej wiedzą oni, jaki zawód chcą wykonywać w przyszłości oraz bardziej interesują się sytuacją na rynku pracy i zapotrzebowaniem firm na określone kwalifikacje. W badaniu sondażowym 53,5% uczniów zasadniczych szkół zawodowych deklarowało, że już w ostatniej klasie gimnazjum wiedziało, co będzie robić w życiu. Odsetki dla osób uczęszczających do techników i liceów ogólnokształcących wynosiły odpowiednio 43,5% oraz 36,2%<sup>5</sup>. Różnice w rozkładach odpowiedzi na pytanie o to, czy badany do tej pory zetknął się z informacjami o rynku pracy w postaci różnych statystyk, nie były aż tak znaczne, jednak również w tym przypadku najrzadziej deklarowali kontakt z takimi danymi uczniowie liceów (60,5%), podczas gdy w przypadku uczęszczających do zasadniczych szkół zawodowych odsetek ten wynosił 61,9%, zaś techników –

<sup>1</sup> J. Wiktorowicz, *Talent w praktyce – kształcenie zawodowe. Perspektywy rozwoju kształcenia dualnego w województwie łódzkim*, Łódź 2013, HRP Group, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, s. 15-18.

<sup>2</sup> M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności. Diagnoza i elementy programu szerszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce*, Warszawa 2010, Związek Rzemiosła Polskiego, s. 15-22.

<sup>3</sup>J. Wiktorowicz, *Talent...*, op. cit., s. 17.

<sup>4</sup> Dane średnioroczne BAEL, Bank Danych Lokalnych GUS, stat.gov.pl/bdl.

<sup>5</sup>A. Brzuszkiewicz, M. Lis, H. Dolata, W. Jagodziński, *Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim*, Łódź 2013, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, s. 51.

68,9%<sup>6</sup>. Z deklaracji badanych wynika, że nauka w liceach ogólnokształcących współwystępuje z odkładaniem podjęcia decyzji o konkretnym kierunku kariery zawodowej, w związku z perspektywą kontynuowania kształcenia na studiach. Jednocześnie należy stwierdzić, że zamiar starania się o dyplom uczelni wyraża nieco ponad połowa (51,3%) uczniów techników<sup>7</sup>. Sondaż wykazał, że niewielka część uczniów szkół ponadgimnazjalnych miała kontakt z doradcami zawodowymi i rzadko wpłynęli oni na decyzje co do kierunku dalszego kształcenia – zadeklarowało to jedynie 8,8% badanych<sup>8</sup>.

Zmiany zmierzające do modernizacji i poprawy jakości kształcenia zawodowego, a przez to zwiększenia jego atrakcyjności z perspektywy młodzieży kończącej gimnazja i jej rodziców, muszą być dokonywane z uwzględnieniem potrzeb regionalnych i lokalnych rynków pracy<sup>9</sup>. Na potrzebę stosowania takiego podejścia wskazują Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz.U. UE nr C 111/1). Współpraca z pracodawcami, dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz zapewnienie wysokiej jakości praktyk zawodowych to priorytety obecnych działań Ministerstwa Edukacji Narodowej, które ogłosiło rok szkolny 2014/15 „Rokiem Szkoły Zawodowców”, w ramach kampanii promującej szkolnictwo zawodowe w Polsce<sup>10</sup>. Na poziomie wojewódzkim i powiatowym istnieją instytucje działające na rzecz koordynacji polityk zatrudnienia i systemu kształcenia zawodowego. Są nimi wojewódzkie i powiatowe rady rynku pracy, które na mocy Ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zmianami) w formule dialogu trójstronnego oraz w oparciu o analizy zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje opiniują modyfikacje oferty kształcenia szkół zawodowych. Bardziej długofalowym zmianom w szkolnictwie szczebla zawodowego służyła Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1206 z późn. zmianami), w której uzupełniono zapisy o pojęcia dotyczące organizowania i osiągania efektów kształcenia zawodowego (nową podstawę programową kształcenia w zawodach wprowadzano na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz.U. z dnia 17 lutego 2012 r. poz. 184), ujednoczono system egzaminów zawodowych i włączono szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w system kształcenia ustawicznego.

Poprawa jakości kształcenia w szkołach zawodowych stanowi przedmiot troski także na poziomie regionalnym. W Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020 dostrzeżono problem deficytów w obszarze kształcenia zawodowego, przede wszystkim polegający na braku określonych kierunków kształcenia związanych ze specyficznymi branżami regionu (więcej na ten temat w rozdziale 2.2)<sup>11</sup>. Wskazano również branże stanowiące potencjał rozwojowy regionu, których dalszy wzrost może stanowić podstawę do budowania jego przewagi konkurencyjnej, co zostanie omówione w rozdziałach 2.1 i 2.2 w odniesieniu do poszczególnych kierunków kształconych w szkołach zawodowych woj. łódzkiego. Jednocześnie w analizie SWOT jako słabość województwa wskazano obecny stan

---

<sup>6</sup> Ibidem, s. 91-92.

<sup>7</sup> Ibidem, s. 53.

<sup>8</sup> Ibidem, s. 75.

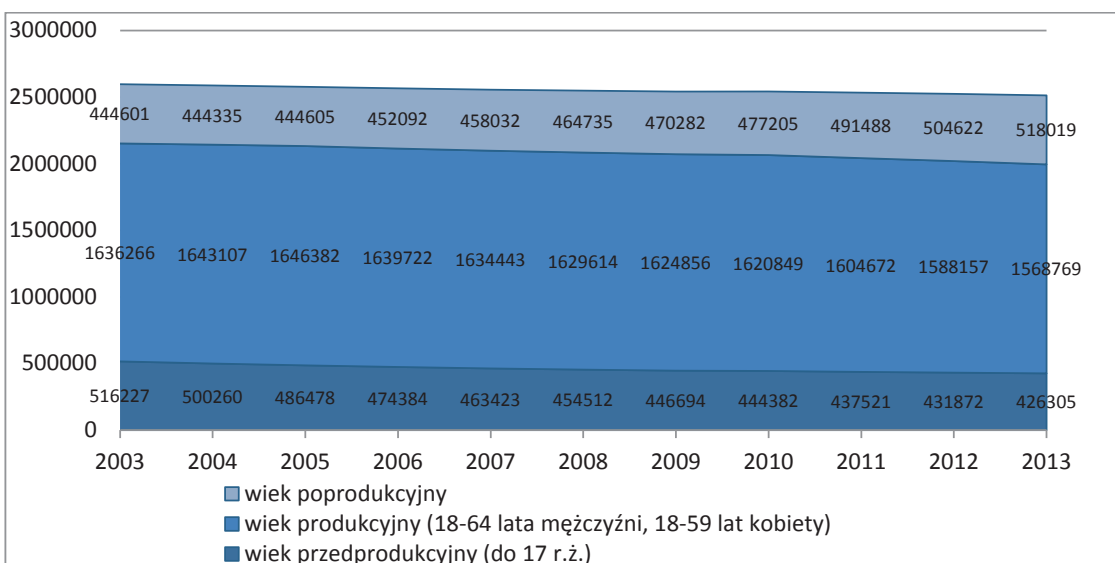
<sup>9</sup>J. Wiktorowicz, *Talent...*, op. cit., s. 17.

<sup>10</sup> Komunikat w serwisie internetowym MEN z 7.10.2014, pod adresem [www.men.gov.pl/index.php/aktualnosci4/1509-rok-szkolny-2014-2015-rokiem-szkoly-zawodowcow](http://www.men.gov.pl/index.php/aktualnosci4/1509-rok-szkolny-2014-2015-rokiem-szkoly-zawodowcow), dostęp w dn. 14.11.2014.

<sup>11</sup> *Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, Zarząd Województwa Łódzkiego, s. 54.

szkolnictwa zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym oraz postępującą dezaktywizację zawodową osób z wyższym wykształceniem<sup>12</sup>. To drugie zjawisko, choć niewątpliwie posiadające złożone przyczyny, może wiązać się również z nasyceniem rynku pracy osobami kończącymi szkoły wyższe; prawdopodobnie dla części z nich właściwszym wyborem byłoby kształcenie zawodowe, o ile znalazłyby dla siebie odpowiednio atrakcyjną ofertę. Na potrzebę optymalizacji systemu nauczania ponadgimnazjalnego i jak najlepszego koordynowania go z polityką rynku pracy wskazują również inne sygnalizowane w Strategii zmiany, takie jak kurczenie się zasobów ludzkich w związku z trendami demograficznymi. Coraz mniejsza liczba urodzeń oraz starzenie się społeczeństwa prowadzi do zmian w strukturze ludności. W latach 2003-2013 liczba osób w wieku produkcyjnym w woj. łódzkim zmniejszyła się o 4,1%. Szczegółowe dane dotyczące liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w tym okresie zaprezentowano na wykresie 1.

**Wykres 1. Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w woj. łódzkim w latach 2003-2013**



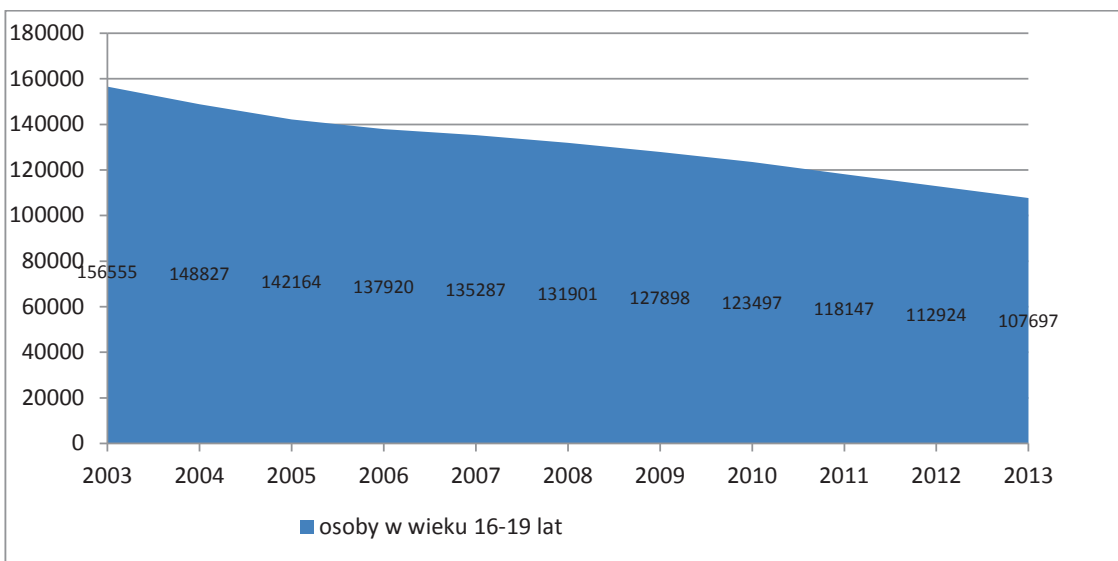
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Dane zaprezentowane na wykresie ilustrują wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym, wynoszący w badanym okresie 16,5%, a także zmniejszenie liczby najniższej kategorii wiekowej ludności, który osiągnął poziom 17,4%. Ta ostatnia tendencja wpływała również na zmniejszenie napływu młodzieży do szkół ponadgimnazjalnych, a tym samym stanowiła czynnik oddziałujący na liczbę uczniów szkół zawodowych (choć należy mieć na względzie to, że występują tu inne ważne czynniki, takie jak podejmowane przez młodzież wybory odnośnie przyszłej ścieżki zawodowej, co zostało już wyżej zasygnalizowane). Na wykresie 2 przedstawiono liczbę osób w wieku edukacji ponadgimnazjalnej w latach 2003-2013 w woj. łódzkim.

<sup>12</sup> Ibidem, s. 62.



**Wykres 2. Liczba ludności w wieku kształcenia ponadgimnazjalnego w woj. łódzkim w latach 2003-2013**

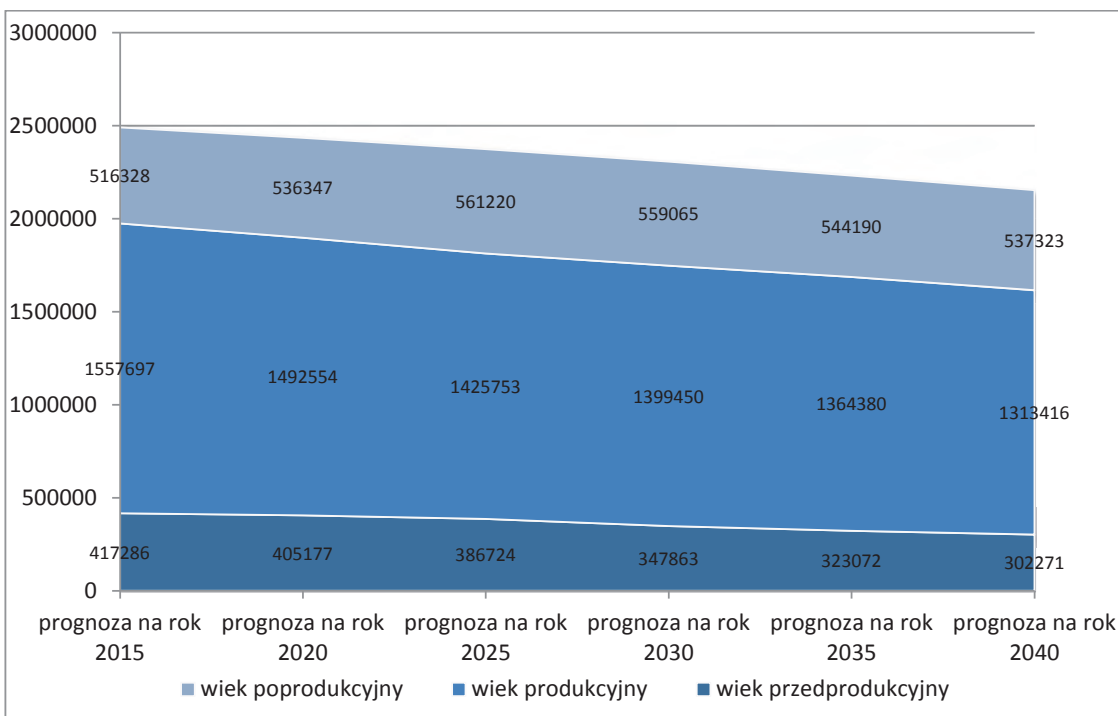


Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Zmniejszenie się liczby osób w analizowanej kategorii wiekowej w tym okresie wyniosło aż 31,2%. Prognozowane na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego (NSP) 2011 tendencje demograficzne w latach 2015-2040 nie ulegną odwróceniu, a nawet pogłębią się.

Na wykresie 3 zaprezentowano prognozę liczby ludności według trzech głównych kategorii wiekowych. Jak widać, przyspieszeniu ulegnie zmniejszanie się liczby osób w wieku produkcyjnym – wyniesie on 15,7%. Szybko (choć w tempie wolniejszym niż w ostatnich dziesięciu latach) ubywać będzie przedstawicieli najmłodszej kategorii wiekowej ludności; mimo chwilowego wzrostu ich liczby między rokiem 2015 i 2025, ostateczny spadek wyniesie prawdopodobnie 27,6%. Wzrośnie natomiast o 4,7% liczba osób w wieku poprodukcyjnym, co przyczyni się do zwiększenia wskaźnika obciążenia demograficznego. Prognozuje się w analizowanym okresie spadek liczby młodzieży w wieku kształcenia ponadgimnazjalnego na poziomie 21%.

**Wykres 3. Prognoza liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w woj. łódzkim w latach 2015-2040**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Wymienione czynniki demograficzne, negatywnie wpływające na stopień zaspokojenia popytu na pracę w nadchodzących latach, sprawiły, że wśród strategicznych kierunków działań w strategii rozwoju województwa wskazano rozwój szkolnictwa zawodowego jako jeden ze sposobów efektywniejszego wykorzystania istniejących zasobów ludzkich, obejmujący:

” wspieranie tworzenia sieci szkół zawodowych, w tym o zasięgu ponadlokalnym, wspieranie deficytowych kierunków kształcenia zawodowego zgodnie z zapotrzebowaniem regionalnego rynku pracy, stymulowanie współpracy między szkołami zawodowymi a pracodawcami, w tym wspieranie szkolnictwa modułowego, systemu praktyk zawodowych i klas patronackich oraz indywidualizacji procesu kształcenia uczniów szczególnie zdolnych, wspieranie rozwoju nowoczesnej bazy materialnej szkolnictwa zawodowego zapewniającej odpowiednie zaplecze dla praktycznej nauki zawodu, promowanie kształcenia zawodowego. (Strategia... s. 82).

## 2. WYNIKI ANALIZY DANYCH ZASTANYCH

Przedmiotem tej części raportu jest analiza struktury zawodów nauczanych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych województwa łódzkiego oraz jej zmian w ostatnich latach. Opiera się ona na danych wtórnych, przede wszystkim udostępnianych w ramach Systemu Informacji Oświatowej, uzupełnionych o dodatkowe źródła w postaci opracowań i raportów (wskazanych w bibliografii). Ponadto, w celu oceny oferowanych kierunków kształcenia w stosunku do zapotrzebowania na te kierunki na regionalnym rynku pracy, posłużono się danymi: Głównego Urzędu Statystycznego dotyczącymi struktury przedsiębiorstw w woj. łódzkim, rankingiem największych pracodawców, a także założeniami i celami obowiązującej strategii rozwoju województwa oraz rankingiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych sporządzanym przez Wojewódzki Urząd Pracy na podstawie sprawozdań przygotowywanych przez powiatowe urzędy pracy.

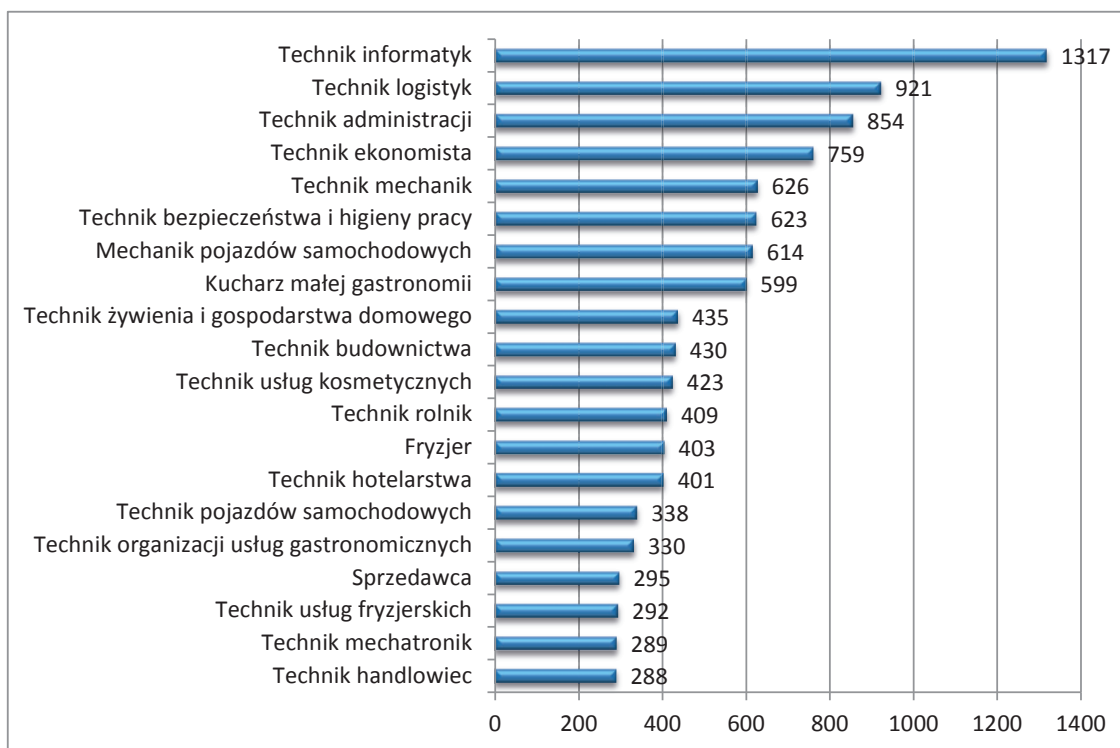
### 2.1. Analiza aktualnej oferty kształcenia szkół zawodowych w województwie łódzkim

#### 2.1.1. Najpopularniejsze kierunki kształcenia zawodowego

Analizie poddane zostały dane zawarte w Systemie Informacji Oświatowej (SIO), dotyczące liczby absolwentów poszczególnych typów placówek edukacyjnych. Uwzględniono wszystkie typy ogólnodostępnych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (zasadnicze szkoły zawodowe, technika, technika uzupełniająca dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych<sup>13</sup> oraz szkoły policealne). Wzięto pod uwagę zarówno placówki dla młodzieży, jak i dorosłych. Zgodnie z uzyskanymi danymi, w 2013 r. szkoły zawodowe w woj. łódzkim ukończyło 16473 osoby. Na wykresie 4 przedstawiono dwadzieścia kierunków kształcenia charakteryzujących się największą liczbą absolwentów. Z danych SIO wynika, że najpopularniejszymi kierunkami kształcenia (biorąc pod uwagę liczbę absolwentów) w woj. łódzkim były: **technik informatyk, technik logistyk i technik administracji**. Ich absolwenci uczyli się w odpowiednio: 70, 49 i 50 placówkach ponadgimnazjalnych. Łącznie stanowili 18,8% ogółu osób kończących w 2013 r. szkoły zawodowe. Kolejne pod względem liczebności absolwentów kierunki, to: **technik ekonomista, technik mechanik, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, mechanik pojazdów samochodowych** oraz **kucharz małej gastronomii** – każdy z wymienionych kierunków ukończyło ponad 500 osób, zaś łącznie z osobami kończącymi wcześniej wymienione trzy najpopularniejsze, ich absolwenci stanowili aż 38,3% wszystkich absolwentów placówek zawodowych. Stanowi to znaczący odsetek, zwłaszcza jeśli uwzględnić fakt, że łącznie w statystyce odnotowano sto kierunków, na których kształcili się absolwenci w województwie w 2013 r. Zawody te mają więc kluczowe znaczenie w kształtowaniu struktury kwalifikacji podażowej strony rynku pracy.

<sup>13</sup> zlikwidowane w roku szkolnym 2012/2013

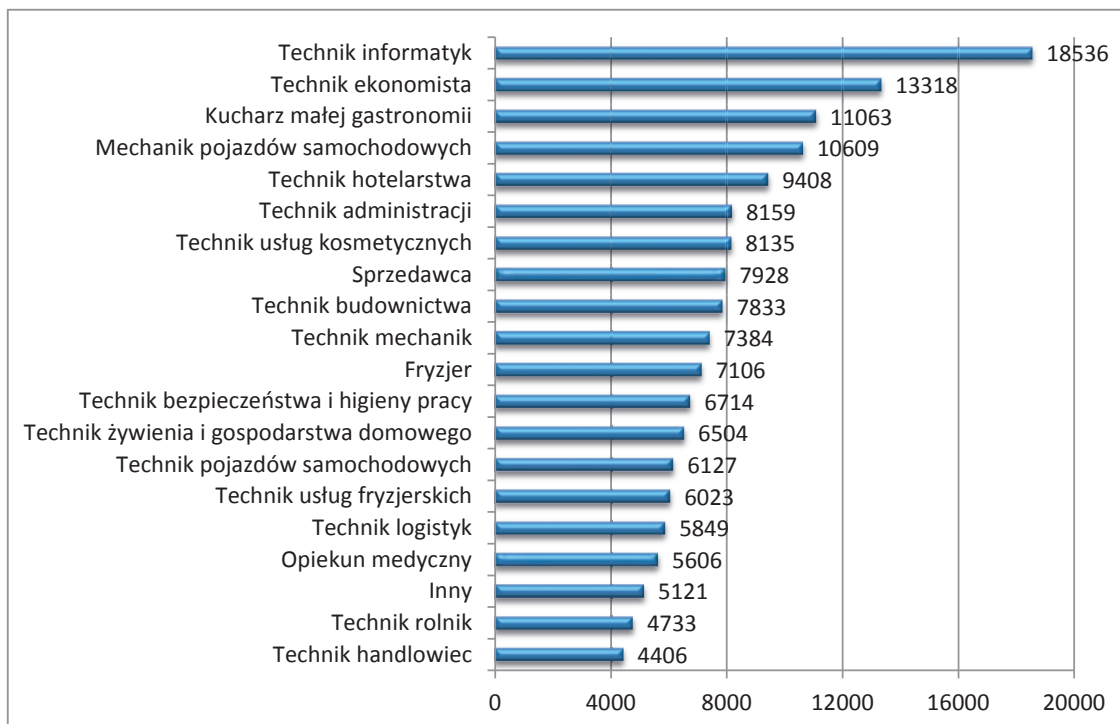
**Wykres 4. Kierunki kształcenia zawodowego z największą liczbą absolwentów w woj. łódzkim w 2013 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

Zaprezentowane kierunki kształcenia to jednocześnie kierunki z reguły bardzo popularne także w skali całego kraju. W celu porównania struktury populacji absolwentów ze względu na kończone kierunki kształcenia w badanym regionie i w całej Polsce, poddano analizie dane dla pozostałych województw. Wykaz dwudziestu zawodów najpopularniejszych w skali całego kraju (z wyłączeniem woj. łódzkiego) przedstawiono na wykresie 5.

**Wykres 5. Kierunki kształcenia zawodowego z największą liczbą absolwentów w Polsce w 2013 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej. Dane nie uwzględniają absolwentów z woj. łódzkiego.

**!** Najpopularniejsze kierunki kształcenia zawodowego w woj. łódzkim w 2013 r.:

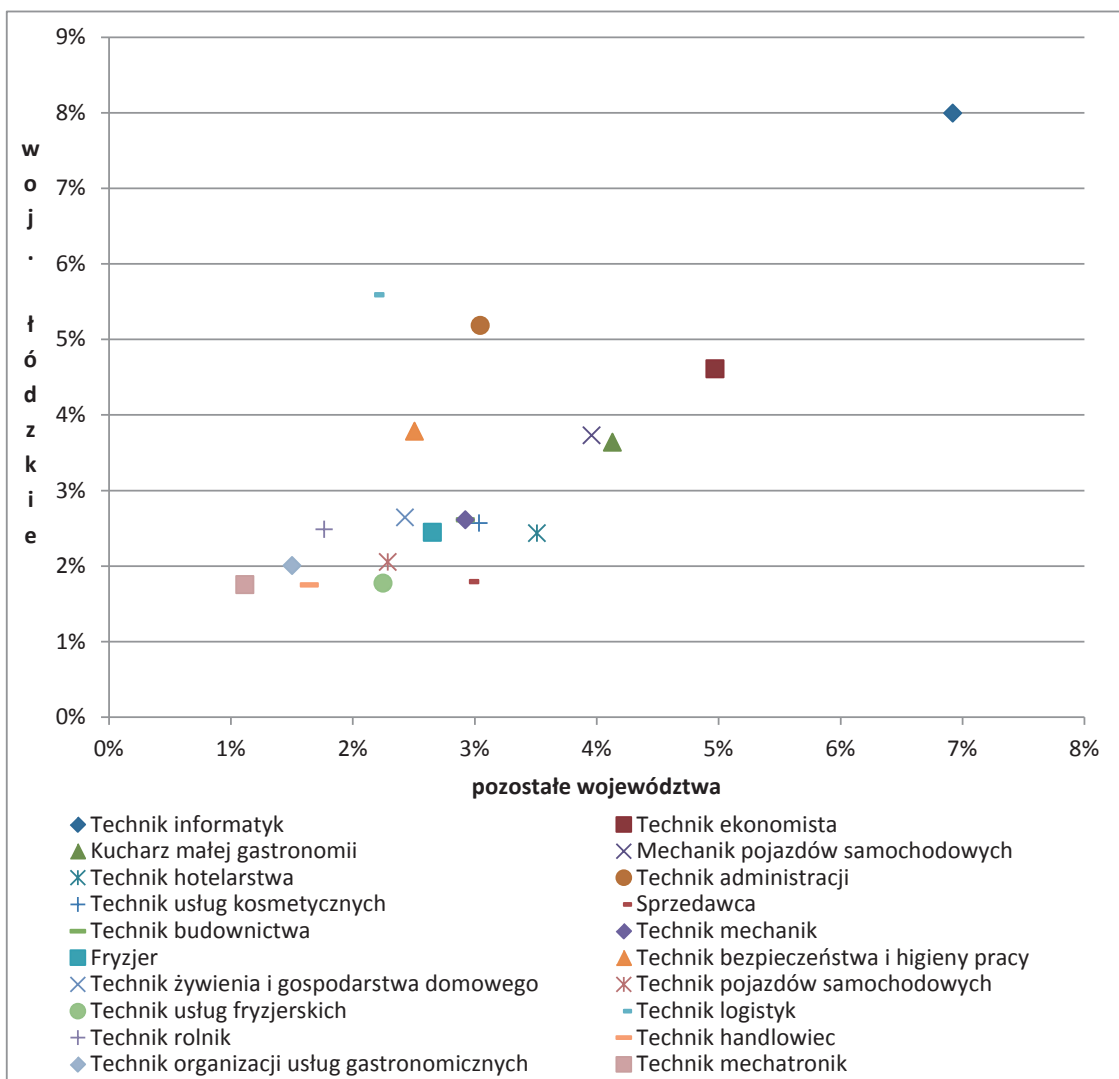
- Technik informatyk – 1317 absolwentów
- Technik logistyk – 921 absolwentów
- Technik administracji – 854 absolwentów
- Technik ekonomista – 759 absolwentów
- Technik mechanik – 626 absolwentów
- Technik BHP – 623 absolwentów
- Mechanik pojazdów samochodowych – 614 absolwentów

Na wykresie 6 zaprezentowano zestawienie procentowych udziałów<sup>14</sup>, jakie stanowią kończący dwadzieścia najpopularniejszych kierunków kształcenia zawodowego w woj. łódzkim wśród ogółu

<sup>14</sup> W niniejszym raporcie posłużono się prostym wskaźnikiem popularności poszczególnych kierunków kształcenia, który pozwala porównywać jej skalę między badanym województwem i pozostałymi regionami Polski. Obliczano go dla danego zawodu poprzez dzielenie liczby reprezentujących go absolwentów przez ogólną liczbę osób kończących w danym roku wszystkie kierunki kształcone w szkołach zawodowych. Porównanie wartości tego wskaźnika w woj. łódzkim oraz reszcie kraju polega na ich dzieleniu ich przez siebie. Przykładowo, 5,59% udział kończących kierunek technik logistyk w ogólnej liczbie absolwentów w badanym województwie jest blisko 2,6 razy wyższy niż w innych regionach, w których wynosi przeciętnie 2.18%.

absolwentów – w badanym województwie (oś pozioma) oraz pozostałych regionach Polski (oś pionowa). Wyraźnie widać dodatnią korelację poszczególnych wartości w obu badanych populacjach absolwentów, które układają się w pasie wzdłuż dwusiecznej kąta, jaki tworzą osie wykresu. Oznacza to, że zawody zaliczane do dwudziestu kluczowych kierunków nauczania charakteryzują się podobną popularnością w woj. łódzkim i w pozostałych województwach. Dużą różnicę między porównywanymi grupami absolwentów należy wskazać w przypadku kierunków technik logistyk i technik administracji, znacznie popularniejszych w badanym województwie. Z kolei wyraźnie mniejszy niż w innych regionach był udział absolwentów w zawodzie sprzedawca.

**Wykres 6. Procentowy udział absolwentów najpopularniejszych kierunków kształcenia zawodowego w woj. łódzkim w ogólnej liczbie absolwentów woj. łódzkiego i pozostałych województw w 2013 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

W ścisłej czołówce rankingu pod względem liczby absolwentów znalazły się zawody, na które zapotrzebowanie potencjalnie zgłasza znaczna liczba przedsiębiorstw. Obok obsługi administracyjnej i informatycznej na znaczeniu zyskuje również logistyka, co koresponduje z przyjętym w strategii rozwoju regionu celem operacyjnym, jakim jest zapewnienie wysokiej jakości i dostępności infrastruktury transportowej, komunikacyjnej i technicznej<sup>15</sup>. Ma to służyć zwiększeniu znaczenia województwa łódzkiego jako ważnego, multimodalnego węzła transportowego na styku autostrady A2, dróg ekspresowych i szlaków kolejowych<sup>16</sup>. Jako przykład ważnego rejonu koncentracji nowych inwestycji szczególnie w branży logistycznej należy wskazać należący do aglomeracji łódzkiej powiat zgierski. Związane jest to z istnieniem Specjalnej Łódzkiej Strefy Ekonomicznej, intensywnymi działaniami zmierzającymi do pozyskiwania nowych inwestorów, korzystnym położeniem powiatu niemal dokładnie w geograficznym środku Polski i w rejonie krzyżowania się autostrad A1 i A2 oraz bliskością samej Łodzi<sup>17</sup>. Istotnym ośrodkiem sektora logistyki i gospodarki magazynowej jest powiat piotrkowski, na terenie którego zlokalizowane są m.in. następujące przedsiębiorstwa: Regionalne Centrum Dystrybucyjne Ikea (265 pracowników), Prologis Park Piotrków, Logistic City Piotrków Trybunalski, FM Logistics, Partner Logistics Polska Sp. z o.o. (ok. 450-500 pracowników) czy operator pocztowy InPost (250 pracowników)<sup>18</sup>. Firma FM Logistics jest również obecna w pow. tomaszowskim, gdzie zatrudnia ponad 500 osób<sup>19</sup>. Zapotrzebowanie na zawody związane z obsługą administracyjno-techniczną firm zgłaszają i zgłaszać będą przedsiębiorstwa z branży BPO (outsourcingu procesów biznesowych) na terenie aglomeracji łódzkiej. Wpływ na popytową stronę rynku pracy ma również działalność dużych przedsiębiorstw prowadzących handel hurtowy i detaliczny, m.in. farmaceutyków (GK Pelion S.A., Hurtap SA w Łęczycy). Centralę w Łodzi posiada również duża ogólnopolska sieć drogerii Rossmann Supermarkety Drogerijne Polska Sp. z o.o. Obecność siedzib dużych firm i całych grup kapitałowych wytwarza popyt na pracowników wykwalifikowanych w różnych obszarach obsługi przedsiębiorstw. Przykładowo, łódzka centrala i centrum logistyczne sieci Rossmann prowadzą intensywny nabór na stanowiska związane z obsługą informatyczną (programiści, administratorzy systemów informatycznych i baz danych, testerzy aplikacji), techniczną, administracyjną, kadrową czy do spraw BHP<sup>20</sup>.

Z kolei znaczny udział absolwentów kończących kierunki związane z mechaniką, techniką motoryzacyjną i budownictwem stanowić mogą odpowiedź na silną pozycję takich branż przemysłowych, jak przemysł materiałów budowlanych i elektromaszynowy, a także włókienniczo-odzieżowy<sup>21</sup>. Personel z kwalifikacjami z zakresu konstrukcji, obsługi i konserwacji maszyn może również znaleźć zatrudnienie w branży AGD, reprezentowanej w województwie przez firmę Indesit Company Polska Sp. z o.o., będącą w 2013 r. pracodawcą dla ponad 3000 osób<sup>22</sup>, zaś licznie reprezentowani wśród absolwentów mechanicy i technicy pojazdów samochodowych – m.in. w wytwarzającym części samochodowe i zatrudniającym ok. 1200 osób przedsiębiorstwie należącym

---

<sup>15</sup> *Strategia...*, op. cit., s. 94.

<sup>16</sup> *Ibidem*, op. cit., s. 65.

<sup>17</sup> A. Bruzda, J. Jonczyk, J. Kaczmarzyk, M. Karolak, *Warunki rozwoju lokalnych rynków pracy w województwie łódzkim*, Łódź 2012, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, s. 248-257.

<sup>18</sup> *Ibidem*, s. 125-126.

<sup>19</sup> *Ibidem*, s. 199.

<sup>20</sup> Na podstawie ofert pracy pod adresem [www.rossmann.com.pl/kariera/aktualne-oferty-pracy/centrala-w-lodzi](http://www.rossmann.com.pl/kariera/aktualne-oferty-pracy/centrala-w-lodzi), dostęp w dn. 15.04.2015.

<sup>21</sup> *Strategia...*, op. cit., s. 22. Szerzej o kluczowych przedsiębiorstwach z branży włókienniczo-odzieżowej – patrz: rozdz. 2.2.

<sup>22</sup> Ranking największych polskich firm „Lista 500 Polityki”, [www.lista500.polityka.pl/rankings/show/region:5](http://www.lista500.polityka.pl/rankings/show/region:5), dostęp w dn. 10.11.2014.

do Grupy Kapitałowej Wielton S.A.<sup>23</sup> Zapotrzebowanie na pracowników z kwalifikacjami z zakresu zaawansowanej mechaniki mogą zgłaszać również liczne przedsiębiorstwa z branży farmaceutycznej, reprezentowane m.in. przez firmę Polfarmex S.A. (ponad 750 pracowników) i Teva Polska Kutno (oba przedsiębiorstwa zlokalizowane są w pow. kutnowskim)<sup>24</sup>, a także Polfę-Łódź (przejętą przez Bio-Profil) oraz AFLOFARM Fabrykę Leków Sp. z o.o. (w pow. pabianickim)<sup>25</sup>. W okresie marzec – maj 2013 r. w Internecie zamieszczono sześć ofert pracy na stanowisku operatora urządzeń do produkcji wyrobów farmaceutycznych<sup>26</sup>.

Wśród popularnych kierunków kształcenia znalazły się również związane z handlem, stanowiącym powszechnie w Polsce i krajach o podobnym poziomie rozwoju gospodarczego branżę zatrudniającą największą liczbę pracowników<sup>27</sup>. W czołówce są również kierunki kształcące w zawodach związanych z powszechnie występującymi usługami, takimi jak fryzjerstwo, kosmetyka i gastronomia. Udział ich absolwentów w ogóle osób kończących w 2013 r. szkoły zawodowe w Łódzkiem nie odchyła się znacząco od udziału notowanego we wszystkich pozostałych województwach. Przedstawiciele zawodów związanych z gastronomią i hotelarstwem potencjalnie mogą znajdować zatrudnienie w rozwijającej się branży turystycznej. Walory turystyczno-krajoznawcze posiadają takie rejony województwa, jak: znana z zabytków archeologicznych ziemia łęczycka, atrakcyjne krajobrazowo tereny nad rzeką Prosną w pow. wieruszowskim oraz posiadający ujęcia wód o walorach leczniczych pow. poddębicki<sup>28</sup>.

Z faktu znacznej popularności omówionych kierunków, reprezentowanych przez dość dużą liczbę osób wchodzących rokrocznie na regionalny rynek pracy, wynika ryzyko, że w razie istotnych niedostosowań oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców, mogą one odpowiadać za generowanie bezrobocia o charakterze strukturalnym. Raporty dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych publikowane przez wojewódzkie urzędy pracy, bazujące na sprawozdaniach jednostek powiatowych, które monitorują kwalifikacje zawodowe bezrobotnych oraz wymogi stawiane kandydatom przez pracodawców w ofertach spływających do PUP-ów, prezentują aktualne zapotrzebowanie na poszczególne zawody w woj. łódzkim. Należy jednak mieć świadomość, że rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych mają, jako podstawa do oceny tej sytuacji, swoje ograniczenia. Zasadniczym zastrzeżeniem, które trzeba brać pod uwagę, jest fakt, że publiczne służby zatrudnienia obsługują tylko pewien segment rynku pracy, gdyż nie wszyscy poszukujący zatrudnienia korzystają z ich usług. Segment ten charakteryzuje się nadreprezentacją osób o niskich kwalifikacjach a znaczna część ofert spływających do urzędów pracy dotyczy stanowisk niewymagających wysokich kwalifikacji i podlegających znacznej rotacji<sup>29</sup>. Innym istotnym ograniczeniem dla wyciągania wniosków z analizy

---

<sup>23</sup> Ibidem.

<sup>24</sup>A. Bruzda, J. Jonczyk, J. Kaczmarzyk, M. Karolak, *Warunki rozwoju ...*, op. cit., s. 38. Należy w tym miejscu odnotować, że firmy te nie przejawiają zainteresowania zatrudnianiem absolwentów kierunków związanych bezpośrednio z profilem działalności (farmaceutycznych, chemicznych), jak również w pow. kutnowskim brak absolwentów tych kierunków, por. też: ibidem, s. 49-50.

<sup>25</sup> Ibidem, s. 103.

<sup>26</sup> *Analiza treści ofert pracy zamieszczonych w Internecie kierowanych do mieszkańców województwa łódzkiego*, Łódź 2013, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, s. 227.

<sup>27</sup> Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w 2012 r. pracujący w handlu i naprawach pojazdów samochodowych stanowili w Polsce 15,4% pracujących, podczas gdy w woj. łódzkim 15,1%.

<sup>28</sup>A. Bruzda, J. Jonczyk, J. Kaczmarzyk, M. Karolak, *Warunki rozwoju ...*, op. cit., s. 281-285.

<sup>29</sup> J. Konieczna-Sałamatin, A. Gendźwiłł, A. Stasik, *Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu regionalnym i lokalnym*, Białystok 2010, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, s. 37.



rankingów zawodów jest to, że liczna obecność przedstawicieli danego zawodu w rejestrach PUP nie musi oznaczać wyłącznie nadwyżki absolwentów w stosunku do zapotrzebowania na rynku pracy. Innymi przyczynami mogą być, przykładowo, niska jakość kompetencji absolwentów z punktu widzenia oczekiwań pracodawców, brak dostatecznego przygotowania praktycznego czy nawet negatywne stereotypy dotyczące absolwentów tego typu placówek edukacyjnych<sup>30</sup>. Z drugiej strony, znaczna liczba bezrobotnych o określonych kwalifikacjach uprawdopodobnia hipotezę, że szkoły zawodowe opuszcza zbyt duża liczba posiadających je absolwentów.

Mimo powyższych zastrzeżeń, dane zawarte w raporcie WUP nasuwają poważne wątpliwości co do dostosowania kilku popularnych kierunków i treści kształcenia na nich do oczekiwań pracodawców w woj. łódzkim. Na koniec 2013 r. w całym województwie w urzędach pracy zarejestrowanych było **9930 sprzedawców** (drugie miejsce w rankingu, po kategorii „brak zawodu”), **2233 techników ekonomistów** (ósmie miejsce), **1431 techników mechaników** (16. miejsce), **1332 fryzjerów** (18. Miejsce), **1245 mechaników pojazdów samochodowych** (20. miejsce), **1028 kucharzy małej gastronomii** oraz **1007 techników handlowców** (24. miejsce)<sup>31</sup>. Również bardziej szczegółowe analizy skali bezrobocia, w tym prowadzone w odniesieniu do poszczególnych sektorów gospodarki województwa, ukazują na trudności ze znalezieniem pracy absolwentów poszczególnych „masowych” kierunków kształcenia. I tak, w branży transportu i łączności aż 35% bezrobotnych wśród osób, które zakończyły edukację w okresie poprzednich dwunastu miesięcy, stanowili w 2010 r. technicy informatycy, zaś 27% technicy logistycy<sup>32</sup>. W sektorze ekonomii i handlu bezrobocia doświadczyło w tym samym roku aż 47% absolwentów kierunku sprzedawca i 35% techników ekonomistów<sup>33</sup>. Także w branżach usługowych nie brak zawodów, które nie zapewniają uzyskującej je młodzieży łatwego wejścia na rynek pracy. Aż 32% bezrobotnych w branży mechaniki i obsługi maszyn stanowiły osoby z dyplomem mechanika pojazdów samochodowych, zaś w sektorze usług dla ludności aż 71% bezrobotnych absolwentów w 2010 r. reprezentowali fryzjerzy<sup>34</sup>.

Tak znaczna obecność przedstawicieli wymienionych zawodów w rejestrach bezrobotnych, przy jednoczesnej ich popularności wśród uczniów szkół zawodowych, świadczy o braku koordynacji polityki oświatowej i rynku pracy.

Cennych informacji o zapotrzebowaniu rynku pracy na określone zawody dostarcza prowadzone cyklicznie od kilku lat przez Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi badanie treści ofert pracy zamieszczanych w najpopularniejszych internetowych serwisach pośrednictwa pracy, stanowiących obecnie jeden z kluczowych kanałów rekrutacji pracowników. Analizie poddawane są ogłoszenia publikowane zarówno na portalach ogólnopolskich, jak i regionalnych. Należy przy tym mieć świadomość, że również to źródło posiada swoją specyfikę, która wpływa na zakres i możliwości analizy i wnioskowania na podstawie ofert. Po pierwsze, w znacznej części spośród nich nie precyzuje się wymagań dotyczących konkretnego zawodu kandydata; na wiele stanowisk rekrutuje się osoby

<sup>30</sup> *Młodzież a rynek pracy* Raport końcowy z badania na potrzeby Projektu Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby II, WUP Warszawa, Warszawa 2013, PSDB

<sup>31</sup> *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych 2013 rok. Województwo łódzkie*, Łódź 2014, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, s. 10.

<sup>32</sup> M. Pawłowska, A. Zydorczyk, *Regionalne mapy kompetencji kluczowych i zawodowych kadr średniego szczebla*, raport opracowany w ramach projektu: Regionalne mapy kompetencji kluczowych i zawodowych kadr średniego szczebla - szkolnictwo zawodowe dla potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim, Warszawa 2012, 4P Research Mix, s. 16.

<sup>33</sup> *Ibidem*, s. 34.

<sup>34</sup> *Ibidem*, s. 62 i 72.

posiadające określony poziom wykształcenia, jednak bez wskazywania jego kierunku<sup>35</sup>. O wymaganiach pracodawcy co do konkretnych zawodów można wnioskować z nazwy stanowiska bądź jego specyfikacji, przy czym stosowane w ofertach nazewnictwo nie zawsze pokrywa się z nazwami kierunków kształcenia zawodowego. Wreszcie istotną kwestią, którą należy zasygnalizować przed przystąpieniem do omówienia wniosków z analiz Obserwatorium, jest fakt, że pracodawcy bardzo często wymagają posiadania wykształcenia wyższego (23,7% wszystkich ofert, a więc około połowy ofert ze sprecyzowanym poziomem wykształcenia), podczas gdy zasadnicze zawodowe i średnie zawodowe wspomina się bardzo rzadko (odpowiednio 2,4 i 2,3% wszystkich ofert; więcej jest już ofert adresowanych do studentów – 3,2% ogółu)<sup>36</sup>. Ocena tego stanu rzeczy wykracza poza ramy niniejszej publikacji, jednak należy wspomnieć, że autorzy raportu zauważają problem „oczekiwań na wyrost” jeśli chodzi o poziom wykształcenia w przypadku wielu ofert. Pracodawcy mogą sobie na to pozwolić w związku z wysokim poziomem bezrobocia i pauperyzacją wykształcenia wyższego, stwarzając przy tym presję na wyższą wydajność pracowników<sup>37</sup>.

Z punktu widzenia sytuacji absolwentów szkół zawodowych istotne są zwłaszcza dane dotyczące ofert pracy adresowanych do techników i średniego personelu<sup>38</sup>. W grupie tej, reprezentowanej w 2013 r. przez 2104 oferty pracy, aż 779 ogłoszeń (37%) dotyczyło zatrudnienia na stanowisku przedstawiciela handlowego, który był jednocześnie najpopularniejszym spośród wszystkich zawodów występujących w internetowych ofertach pracy woj. łódzkiego<sup>39</sup>. Jednocześnie należy mieć na względzie, że wymogi rekrutacyjne niekiedy obejmowały minimum średni poziom wykształcenia (czyli o pracę na tym stanowisku ubiegać mógł się **technik handlowiec**, ale już **sprzedawca** nie) oraz dodatkowe doświadczenie związane z pracą w określonej branży<sup>40</sup>. Jeżeli uwzględnić jeszcze oferty pracy z segmentu usług osobistych, obejmujące rekrutację na stanowiska: sprzedawca (63 ogłoszenia), sprzedawca w branży spożywczej (60 ogłoszeń), sprzedawca w branży przemysłowej (127 ogłoszeń), sprzedawca na telefon (45 ogłoszeń), telemarketer (42 ogłoszenia), kasjer handlowy (40 ogłoszeń)<sup>41</sup>, należy mówić o stosunkowo dużym zapotrzebowaniu na przedstawicieli tych zawodów. Niewiele ofert zgłoszono natomiast dla **techników informatyków** – 17, a także dla zawodów pokrewnych (pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego – 20 ogłoszeń, pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych – 7 ogłoszeń)<sup>42</sup>. O fakcie niewielkiego zapotrzebowania na przedstawicieli obecnie najpopularniejszego w szkołach zawodowych kierunku może decydować powszechność oczekiwania wyższego wykształcenia wśród kandydatów na stanowiska związane z informatyką. Nawet tester oprogramowania, zgodnie z treścią jednej z cytowanych ofert, musi posiadać dyplom wyższej uczelni – również kierunków pokrewnych do informatycznego<sup>43</sup>. Specjaliści branży IT to w powszechnej świadomości pracodawców osoby legitymujące się wykształceniem wyższym, co budzi poważne wątpliwości odnośnie perspektyw zawodowych osób masowo kończących kierunek technik informatyk.

---

<sup>35</sup> Tę ostatnią informację zawierało zaledwie 18% ofert w 2013 r., podczas gdy oczekiwany poziom wykształcenia precyzowano w 47% przypadków, por. *Analiza treści ...*, op. cit., s. 111.

<sup>36</sup> Ibidem, s. 117.

<sup>37</sup> Ibidem, s. 22.

<sup>38</sup> Technicy i średni personel stanowi trzecią grupę wielką Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, por. Ibidem, s. 128.

<sup>39</sup> Ibidem, s. 164.

<sup>40</sup> Ibidem, s. 178-179.

<sup>41</sup> Ibidem, s. 195-196.

<sup>42</sup> Ibidem, s. 164.

<sup>43</sup> Ibidem, s. 74.

Również w świetle wcześniejszych analiz kierunkiem zaskakująco rzadko pojawiającym się w ofertach pracy publikowanych w Internecie dla woj. łódzkiego okazuje się być **technik logistyk**. Na stanowiska związane z tą dziedziną działalności rekrutowano pewną liczbę specjalistów i kierowników<sup>44</sup>, co sugeruje oczekiwanie wyższego wykształcenia od kandydatów. Wśród ofert dla średniego personelu znalazło się jedynie 26 ofert pracy na stanowisku pracownik działu logistyki. Pokrewne do niego mogą być zadania spedytora, występujące w 55 ofertach. Pewna stosunkowo niewielka liczba ofert dotyczyła stanowisk merytorycznie powiązanych z niektórymi spośród kluczowych kierunków nauczania w województwie, takimi jak technik handlowiec czy technik ekonomista. Spośród przedstawicieli średniego personelu można w tym miejscu wskazać: agenta do spraw zakupów (90 ofert), agenta ubezpieczeniowego (51 ofert), pracownika (doradcę) do spraw kredytów (28 ofert), pozostałych pracowników do spraw kredytów, pożyczek i pokrewnych (93 oferty), czy wreszcie księgowego (251 ofert – druga pozycja w rankingu ofert dla średniego personelu)<sup>45</sup>. Zadania te mogą być pełnione, po odpowiednim przysposobieniu i nabyciu kwalifikacji uzupełniających, a niekiedy również stosownego doświadczenia związanego z daną branżą, przez osoby kończące kierunki takie jak **technik ekonomista** czy **technik handlowiec**. Natomiast w wykazie stanowisk występujących w ofertach nie ma znaczącej liczby wskazujących na to, że kwalifikacje, jakie daje trzeci pod względem popularności wśród absolwentów woj. łódzkiego kierunek **technik administracji**, będą użyteczne. Poza prawdopodobną możliwością zatrudnienia osób posiadających ten zawód na stanowiskach z poprzednio wymienionej grupy, wystąpiły również 24 oferty zatrudnienia w zawodach pozostałych pracowników administracyjnych i sekretarzy biura zarządu – chociaż w ich przypadku najczęściej preferowane są osoby z dyplomem wyższej uczelni. Dopełnieniem listy stanowisk średniego personelu szeroko rozumianej administracji i obsługi firm jest zawód inspektora bezpieczeństwa i higieny pracy, w całym roku 2013 reprezentowana jedynie przez 4 oferty.

Oferty pracy adresowane do przedstawicieli średniego personelu technicznego w 2013 r. były bardzo nieliczne. Osoby kończące popularne kierunki kształcenia, takie jak **technik mechanik** i **technik mechatronik** mogły ubiegać się o pracę na stanowiskach: technik mechanik maszyn i urządzeń (18 ofert), technik automatyk (11 ofert), kontroler jakości wyrobów mechanicznych (9 ofert), technik mechanik (6 ofert), technik mechanik urządzeń przemysłowych (4 oferty) oraz operator zautomatyzowanej i zrobotyzowanej linii produkcyjnej w przemyśle elektromaszynowym (4 oferty)<sup>46</sup>. Z przedstawionych danych wynika, że w tym segmencie rynku liczba ofert pracy jest niewielka, szczególnie jeśli zestawzić ją z liczbą absolwentów. Dodatkowo, osoby te mogły podjąć pracę w zawodach należących do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników, do których zaliczono m.in. zawody: mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych (33 oferty), monter i serwisant urządzeń elektronicznych (7 ofert), monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (4 oferty) czy monter mechatronik (3 oferty)<sup>47</sup>. Nadal są to jednak mało znaczące liczby wobec skali popularności tych kierunków. W 2013 r. nieco większe było zainteresowanie osobami posiadającymi kwalifikacje **mechanika/technika pojazdów samochodowych**. Mechaników pojazdów samochodowych rekrutowano przez Internet (w danym pomiarze) 42 razy, a mechaników pojazdów ciężarowych –

---


<sup>44</sup> Grupy duże 12, 13 i 14 Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

<sup>45</sup> Ibidem, s. 163-164.

<sup>46</sup> Ibidem.

<sup>47</sup> Ibidem, s. 212-213.

20<sup>48</sup>. Dopełnieniem niniejszego omówienia są oferty pracy w usługach osobistych: w 2013 r. poszukiwano przez internetowe portale pośrednictwa pracy 95 **fryzjerów**, 74 **kucharzy**, 27 **kucharzy małej gastronomii** oraz 30 **kosmetyczek**<sup>49</sup>. Ponownie nie są to liczby duże, jeśli porównać je z liczbą osób kończących odpowiednie kierunki kształcenia.

	Najpopularniejsze kierunki kształcenia zawodowego powiązane są z:
	➤ sektorem obsługi techniczno-administracyjnej przedsiębiorstw
	➤ przemysłem elektromaszynowym, w tym motoryzacyjnym i AGD
	➤ handlem
	➤ usługami

### 2.1.2. Niszowe kierunki kształcenia zawodowego

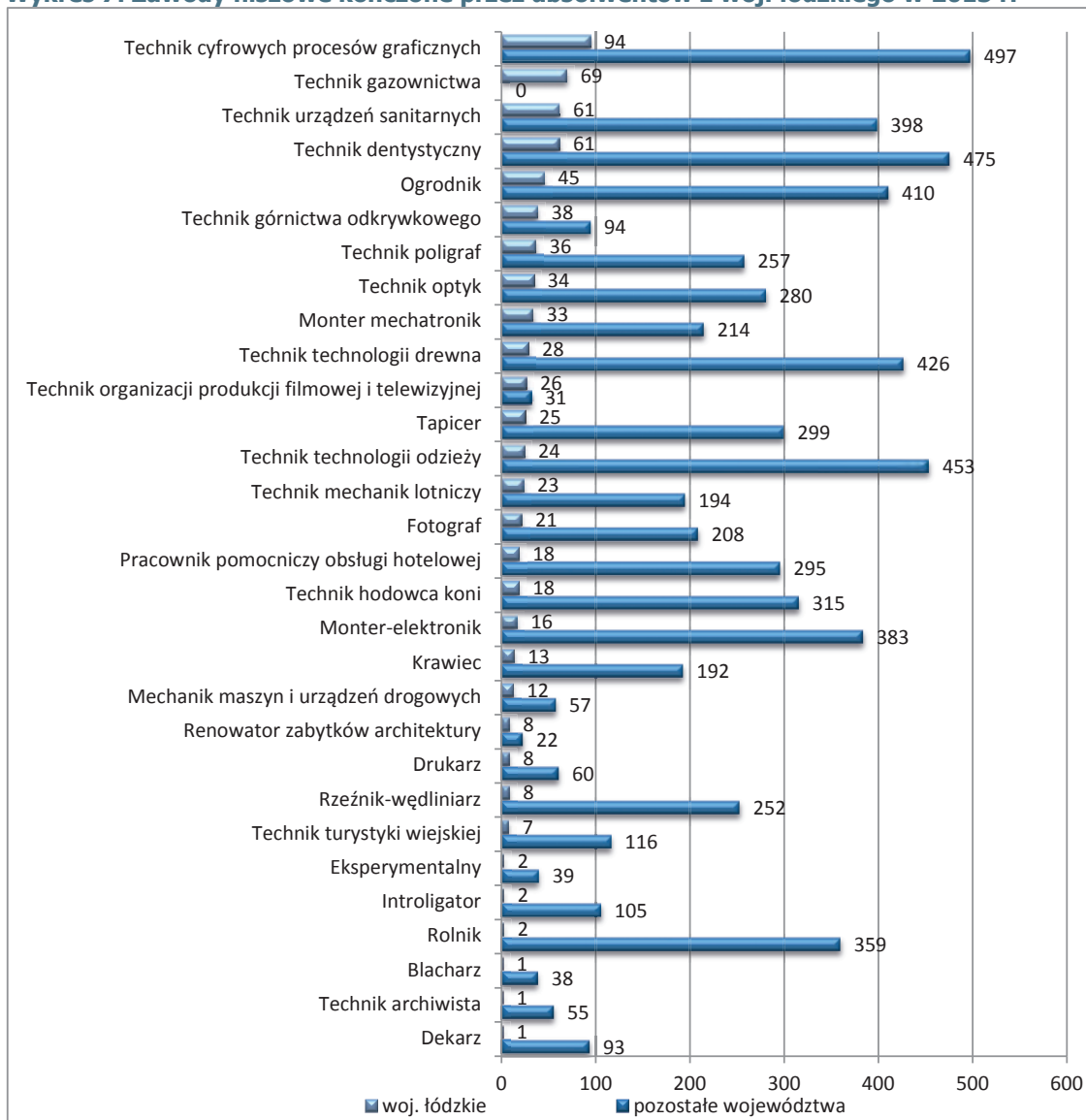
Istotne dla analizy oferty kształcenia zawodowego w województwie łódzkim jest uwzględnienie kierunków niszowych, a więc reprezentowanych przez nielicznych absolwentów. Są to zawody nauczane w niewielkiej liczbie placówek edukacyjnych. Niekiedy są one unikalne i występują w jednym lub najwyżej kilku miejscach w skali całego kraju. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy może być wygaszanie zawodu, na który ustało zapotrzebowanie, przede wszystkim wskutek przemian technologicznych czy zmiany organizacji produkcji. Zdarza się jednak również sytuacja odwrotna: nowy zawód jest wprowadzany w związku z wystąpieniem zapotrzebowania w określonych sektorach gospodarki. Stanowi innowację wdrażaną początkowo tylko przez nieliczne szkoły zawodowe, jednak w przyszłości liczba słuchaczy może znacząco wzrosnąć, jeśli wzrośnie popyt na dane kwalifikacje. Trendom panującym na rynku edukacyjnym prowadzącym do zaniku lub pojawiania się nowych kierunków kształcenia zawodowego towarzyszą zmiany podstaw programowych i nazewnictwa wprowadzane przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Inną przyczyną istnienia omawianych tu kierunków może być ich wysoka specjalizacja, związana z lokalnym popytem na określone kwalifikacje.

Na potrzeby niżej przeprowadzonej analizy przyjęto następujące kryterium uznania danego kierunku za niszowy – jest to taki kierunek, który w 2013 r. ukończyło w całej Polsce (bez woj. łódzkiego) mniej niż 500 osób. Spośród łącznie 184 kierunków kończonych przez absolwentów szkół zawodowych w piętnastu województwach w 2013 r., kryterium to spełniło 108 zawodów. Spośród tej grupy w woj. łódzkim kształcono w 29 zawodach. Z kolei wśród 109 takich zawodów odnotowanych w całym kraju tylko jeden był kończony przez absolwentów wyłącznie w woj. łódzkim. Listę trzydziestu kierunków niszowych (29 kończonych zarówno w Łódzkiem, jak i innych województwach, wraz z jednym, unikalnym dla badanego województwa) występujących w badanym regionie przedstawiono na wykresie 7, z podaniem liczby reprezentujących je absolwentów (w woj. łódzkim, jak i pozostałych regionach).

<sup>48</sup> Ibidem.

<sup>49</sup> Ibidem, s. 195-196.

**Wykres 7. Zawody niszowe kończone przez absolwentów z woj. łódzkiego w 2013 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej. Lista zawiera dane dla kierunków kończonych w innych województwach przez mniej niż 500 osób, które jednocześnie wystąpiły w woj. łódzkim.

Obecność wybranych kierunków niszowych zidentyfikowanych w woj. łódzkim wymaga komentarza, uwzględniającego specyficzne zapotrzebowanie na zawody związane z profilem gospodarki regionu. Należy w tym miejscu wymienić kierunek **technik górnictwa odkrywkowego**, który w 2013 r. w badanym województwie ukończyło 38 osób, podczas gdy w pozostałych województwach łącznie 94 osoby. Udział tych absolwentów w ogólnej liczbie kończących szkoły zawodowe był blisko siedem razy większy, niż w pozostałych województwach. Kształcenie tego zawodu odbywa się w związku z istnieniem górnictwa odkrywkowego węgla brunatnego w powiecie bełchatowskim

i radomszczańskim, w największej kopalni węgla brunatnego w kraju, KWB „Bełchatów” S.A., przy czym występują znaczące trudności w zakresie zapewnienia absolwentom zatrudnienia u tego pracodawcy (patrz: rozdz. 3.2). Kształcenie w tym zawodzie możliwość oferuje Technikum Energetyczne w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 3 im. gen. Ludwika Czyżewskiego w Bełchatowie oraz Technikum w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych im. Tadeusza Kościuszki w Kamieńsku (pow. radomszczański)<sup>50</sup>. Dodatkowo obecnie istnieje kierunek **górnik odkrywkowej eksploatacji złóż** oferowany w zasadniczej szkole zawodowej w Kamieńsku. Zgodnie ze strategią rozwoju regionu, szkolnictwo średnie zawodowe i techniczne nie zapewnia oferty kształcenia związanej z górnictwem odkrywkowym w zagłębiu ceramiczno-budowlanym Opoczno-Tomaszów Mazowiecki, którego gospodarka wykorzystuje lokalne złoża piasków szklarskich i formierskich, piasków filtracyjnych i specjalistycznych oraz kaolinu i piasków kwarcowych<sup>51</sup>.

Niszowym kierunkiem kształcenia zawodowego istotnie powiązaniem ze strukturą branżową przedsiębiorstw woj. łódzkiego jest **technik technologii odzieży**, przy czym nie jest on reprezentowany liczniej wśród absolwentów z regionu, niż w pozostałych województwach (a nawet nieco mniej licznie: w 2013 r. było 24 absolwentów, zaś ich udział w ogólnej liczbie kończących szkoły zawodowe wynosił 0,9 udziału w pozostałych województwach). W roku szkolnym 2014/15 kształcenie w tym zawodzie odbywało się w kilku placówkach edukacyjnych województwa: Zespole Szkół Przemysłu Mody w Łodzi, Zespole Szkół Zawodowych w Ozorkowie, Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 im. królowej Jadwigi w Piotrkowie Trybunalskim, Zespole Szkół Technicznych w Mroczkowie Gościńnym (pow. Opoczyński) oraz Zespole Szkół Zawodowych nr 1 im. Obrońców Westerplatte w Zduńskiej Woli. Kierunek ten odgrywać powinien istotną rolę w kształtowaniu podaży strony rynku pracy, w związku z utrzymującym się dużym znaczeniem przemysłu tekstylnego i odzieżowego w regionie. Tradycyjnie Łódź i obszary woj. łódzkiego nadal uznawane są za ważny ośrodek tego sektora polskiej gospodarki, i – pomimo trudności związanych z globalizacją rynków odzieżowych – w dalszym ciągu branża odzieżowa w województwie generuje znaczne zapotrzebowanie na miejsca pracy. Zgodnie z danymi GUS z 2011 r., pracujący w przedsiębiorstwach produkujących wyroby tekstylne i odzież stanowili w Łódzkiem 7,4% pracujących, podczas gdy w całej Polsce 1,8%. Istotni pracodawcy w tym sektorze zlokalizowani są w powiatach: kutnowskim (Zakłady Przemysłu Odzieżowego „EMKON” Sp. z o.o.), łowickim (zatrudniające po ok. 100 pracowników firmy SYNTEX Sp. z o.o. oraz PPHU „Krajewski”), zduńskowolskim (przedsiębiorstwo „Ferax”, producent rajstop, właściciel marki „Gatta”, zatrudniające ok. 1500 osób), pabianickim (Spółdzielnia Inwalidów „Zgoda”, zatrudnienie ok. 400 osób) oraz łaskim (firmy „Dom Mody Teresa Kopias”, producent odzieży damskiej, i „Kastor”, producent koszul męskich i konfekcji damskiej (ok. 370 pracowników)). Silny jest również w badanym województwie, zwłaszcza na obszarze aglomeracji łódzkiej, segment małych i średnich firm z branży włókienniczej i odzieżowej, kontynuujących przemysłowe tradycje regionu po upadłych wielkich zakładach przemysłowych<sup>52</sup>. W tym miejscu należy wskazać również inny kierunek kształcenia związany z branżą odzieżową – **krawiec**. W 2013 r. jednak również on, chociaż obecny w województwie mimo rzadkiego występowania w skali całego kraju, nie był popularny wśród młodzieży – ukończyło go 13 osób. Na tle innych regionów był tylko nieznacznie nadreprezentowany

<sup>50</sup> *Oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych województwa łódzkiego. Informator 2014/2015*, Łódź 2014, Kuratorium Oświaty w Łodzi. Dalsze informacje o lokalizacji placówek edukacyjnych oferujących omawiane kierunki kształcenia zawodowego pochodzą z tego samego źródła, o ile nie podano inaczej.

<sup>51</sup> *Strategia...*, op. cit., s. 54.

<sup>52</sup> A. Bruzda, J. Jonczyk, J. Kaczmarzyk, M. Karolak, *Warunki rozwoju ...*, op. cit., s. 287.

(stosunek odsetków liczony jak poprzednio – 1,1). Z drugiej strony w roku szkolnym 2014/2015 pewna liczba placówek edukacyjnych oferuje kształcenie w tym kierunku. Wśród nich znaczna część to szkoły zawodowe specjalne, choć występują również kierunki w szkołach ogólnodostępnych, w tym m.in. w Zespole Szkół Przemysłu Mody w Łodzi czy Zespole Szkół Zawodowych nr 1 im. Obrońców Westerplatte w Zduńskiej Woli. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że wg danych z powiatowych urzędów pracy w woj. łódzkim w 2013 r. był to jeden z najliczniej reprezentowanych wśród bezrobotnych zawodów – w rejestrach urzędów w końcu analizowanego roku figurowało 1848 krawców. Powszechny problem bezrobocia szwaczek wiąże się w opinii badaczy rynku pracy z częstym brakiem należytych kwalifikacji, jak również dużą skalą szarej strefy w tym zawodzie, co sugerują częste odmowy przyjęcia ofert pracy w PUP<sup>53</sup>. Jednocześnie stanowisko uzyskało drugie miejsce w rankingu pod względem liczby ofert pracy zamieszczanych na portalach internetowych w 2013 r.: poszukiwano łącznie 394 szwaczek. Obok tych ofert znalazły się również 22 ogłoszenia w sprawie zatrudnienia krojczych, 21 na stanowiska konstruktorów odzieży i 15 z wymaganym zawodem krawca<sup>54</sup>.

Kolejnym zidentyfikowanym w badanym województwie zawodem niszowym jest **technik hodowca koni**, reprezentowany w 2013 r. przez 18 absolwentów, a więc nieznacznie mniej niż w pozostałych regionach (stosunek odsetków 0,9). Kształcono w nim w dwóch placówkach edukacyjnych: technikum w Zespole Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Ustawicznego im. A. Frycza Modrzewskiego w Wolborzu oraz Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. J. Dziubińskiej w Zduńskiej Dąbrowie (pow. łowicki). Na terenach tych utrzymują się tradycje jazdy konnej, stwarzające również sposobność do rozwoju turystyki jeździeckiej wykorzystującej Łódzki Szlak Konny<sup>55</sup>.

Na uwagę zasługuje unikalny w skali Polski (31 absolwentów w innych województwach w 2013 r.) kierunek **technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej**. W analizowanym roku ukończyło go 26 absolwentów. Możliwość kształcenia oferował m.in. Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 19 im. Karola Wojtyły w Łodzi<sup>56</sup>. W roku szkolnym 2014/15 kształcenia w tym zawodzie nie organizuje już żadna placówka, jedynie CKU Nowoczesnych Technologii kształci w zawodzie **asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej**. Organizowanie kształcenia w tym zawodzie należy wiązać z wieloletnimi tradycjami przemysłu filmowego w Łodzi, w tym przede wszystkim z istnieniem Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej, Telewizyjnej i Teatralnej im. Leona Schillera. Prowadzony w partnerstwie z Oddziałem Terenowym w Łodzi Telewizji Polskiej S.A. kierunek ma na celu przede wszystkim kształcenie kadry technicznej do obsługi studiów nagrań, realizacji audiowizualnych, stacji radiowych i telewizyjnych oraz studiów graficznych<sup>57</sup> – na potrzeby przemysłu mediowego, stanowi więc uzupełnienie oferty wyższych studiów filmowych, dostarczając pracowników zaplecza technicznego.

W woj. łódzkim znaczna część absolwentów w 2013 r. kończyła niszowe kierunki związane z szeroko rozumianym przemysłem mediowym i informacyjnym. Na omówienie zasługuje przede wszystkim licznie reprezentowany kierunek **technik cyfrowych procesów graficznych**, zaliczający się do

---

<sup>53</sup> Ibidem, s. 288.

<sup>54</sup> *Analiza treści...*, op. cit., s. 213.

<sup>55</sup> *Strategia...*, op. cit., s. 58.

<sup>56</sup> Na podstawie: *Oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych województwa łódzkiego. Informator 2009/2010*, Łódź 2009, Kuratorium Oświaty w Łodzi.

<sup>57</sup> Informacje ze strony [www.nowoczesnaszkola.edu.pl/index.php/pl/kierunki/86-asystent-kierownika-produkcji-filmowej-telewizyjnej](http://www.nowoczesnaszkola.edu.pl/index.php/pl/kierunki/86-asystent-kierownika-produkcji-filmowej-telewizyjnej), dostęp w dn. 10.11.2014.

zawodów, które pojawiły się w stosunkowo niedawnej przeszłości. W analizowanym roku ukończyły go 94 osoby, podczas gdy w pozostałych regionach Polski – 497 osób. Kierunek ten był trzykrotnie bardziej popularny wśród absolwentów badanego województwa, niż w pozostałych regionach kraju (udział kończących go osób w ogólnej liczbie absolwentów był 3,1 razy wyższy niż w pozostałych regionach). Ww. zawód wpisuje się w zapotrzebowanie firm na specjalistów z zakresu prowadzenia komunikacji społecznej i marketingu. Wydaje się, że kwalifikacje, obejmujące m.in. umiejętność przygotowywania publikacji i prac graficznych do drukowania, obsługi cyfrowych systemów produkcyjnych stosowanych w poligrafii, przygotowywania prezentacji multimedialnych czy wykonywania i wdrażania internetowych projektów multimedialnych<sup>58</sup> mogą być użyteczne z perspektywy wielu przedsiębiorstw, w tym również mniejszych podmiotów działających w usługach. Kierunek stał się modny w roku szkolnym 2014/15. Kształcenie w tym zawodzie organizują technika należące do Zespołu Szkół Przemysłu Mody oraz Zespołu Szkół Poligraficznych im. Mikołaja Reja w Łodzi, a także szereg placówek edukacyjnych w Łęczycy, Pabianicach, Zgierzu, Piotrkowie Trybunalskim, Czarnocinie, Radomsku, Tomaszowie Mazowieckim, Wieluniu i Skierniewicach. Kierunkiem pokrewnym, z tego samego obszaru zawodowego i również niszowym, stosunkowo wysoko nadreprezentowanym wśród absolwentów woj. łódzkiego w stosunku do reszty kraju (stosunek odsetków 2,3) jest **technik poligraf**, który w 2012 r. zastąpiony został przez kierunki **technik procesów drukowania** i **technik procesów introligatorskich**. Również ten zawód należy zaliczyć do powiązanych z nowoczesną gospodarką opartą na usługach realizowanych przez firmy o zróżnicowanej wielkości, zgłaszające zapotrzebowanie na materiały promocyjne i marketingowe. W roku szkolnym 2014/15 kierunek technik procesów drukowania oferowany jest przez Technikum nr 18 w Zespole Szkół Poligraficznych im. Mikołaja Reja, kierunek drukarz zaś prowadzi Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 18 w tym samym Zespole Szkół, a także Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 3 im. M. Kopernika w Radomsku w ramach klasy wielozawodowej oraz Zasadnicza Szkoła Wielozawodowa w Zduńskiej Woli. Te same podmioty, z wyjątkiem pierwszego, oferują również kierunek introligator, w 2013 r. kończony przez bardzo małą liczbę absolwentów z badanego województwa i na tle reszty kraju silnie niedoreprezentowany (stosunek odsetków 0,3).

Niszowym zawodem o wyraźnie elitarnym charakterze jest **technik mechanik lotniczy**. W 2013 r. kierunek ten, prowadzony przez Technikum Mechatroniczne w Zespole Szkół Nr 1 im. Jana Kilińskiego w Pabianicach ukończyło 23 absolwentów. W pozostałych województwach w tym samym roku kształcenie w tym zawodzie ukończyły 194 osoby – ich udział wśród ogółu absolwentów był w Łódzkiem 1,9 razy wyższy. Na terenie województwa zlokalizowane są przedsiębiorstwa przemysłowe zatrudniające pracowników posiadających kwalifikacje w zakresie mechaniki lotniczej – zlokalizowane w Łodzi Navitec Sp. z o.o., dostarczający części zamienne do śmigłowców i samolotów produkowanych w krajach byłego ZSRR, i Wojskowe Zakłady Lotnicze Nr 1 S.A., jak również port lotniczy Łódź-Lublinek oraz lotniska w Łasku, Piotrkowie Trybunalskim i Tomaszowie Mazowieckim. Słuchacze tego kierunku odbywają praktyki zawodowe w bazie lotnictwa taktycznego w Łasku oraz WZL nr 1<sup>59</sup>. Zgodnie z najnowszym informatorem Kuratorium Oświaty w Łodzi oraz informacjami zawartymi

<sup>58</sup> Informacje Centralnej Komisji Egzaminacyjnej dotyczące ram programowych, dostępne pod adresem [www.oke.krakow.pl/kwalifikacje\\_zawodowe/informatory/informator\\_Z101\\_311911\\_TCPG.pdf](http://www.oke.krakow.pl/kwalifikacje_zawodowe/informatory/informator_Z101_311911_TCPG.pdf), dostęp w dn. 10.11.2014.

<sup>59</sup> Informacja dostępna na portalu [pabianice.naszemiasto.pl](http://pabianice.naszemiasto.pl), <http://pabianice.naszemiasto.pl/art/tytulid,tm.html>, dostęp w dn. 10.11.2014.



w serwisie internetowym Zespołu Szkół nr 1 w Pabianicach<sup>60</sup>, obecnie kierunek jest wygaszany i nie prowadzi się nowego naboru.

Wśród innych zawodów potencjalnie związanych z nowoczesnym przemysłem maszynowym znalazł się **monter mechatronik**, wyraźnie nadreprezentowany wśród absolwentów woj. łódzkiego w 2013 r. (33 absolwentów w województwie, 214 w kraju; ich udział w Łódzkiem wśród ogółu absolwentów był 2,5 razy większy niż w pozostałych regionach kraju). W związku z obecnością w badanym województwie przemysłu elektromaszynowego, maszynowego, w tym motoryzacyjnego i urzędzeń AGD, jest to kierunek perspektywiczny, chociaż w świetle prowadzonych badań należy uznać zdolność tych branż do absorpcji wykwalifikowanych pracowników jako ograniczoną<sup>61</sup>. W obecnym roku szkolnym prowadzi się go w Zasadniczych Szkołach Zawodowych wchodzących w skład Zespołów Szkół Ponadgimnazjalnych nr 20 i 22 w Łodzi, Zespołu Szkół nr 1 im. J. Kilińskiego w Pabianicach, Zespołu Szkół Technicznych w Mroczkowie Gościńnym (pow. opoczyński), Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Ustawicznego im. A. Frycza Modrzewskiego w Wolborzu, Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Sieradzu oraz Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 im. 10. Pułku Piechoty w Łowiczu. Jednocześnie relatywnie wyższą niż na obszarze innych województw popularnością wśród osób kończących technika woj. łódzkiego cieszył się kierunek technik mechatronik, który w niniejszym raporcie nie został przyporządkowany do grupy zawodów niszowych (289 absolwentów w Łódzkiem i 2987 w pozostałych województwach w 2013 r., ich udział wśród ogółu kończących szkoły zawodowe był 1,6 razy większy w badanym województwie niż w pozostałych regionach kraju). Potwierdza to tezę, że oferta edukacyjna szkół zawodowych w badanym województwie zawiera relatywnie silny komponent ukierunkowany na dostarczanie średniego personelu dla przemysłu elektromaszynowego.

Znaczna grupa absolwentów szkół zawodowych w woj. łódzkim ukończyła w 2014 r. kierunek **ogrodnik**. Jego nadreprezentacja w stosunku do reszty województw wynosiła niemal dwukrotność (stosunek odsetków z ogółu absolwentów równy był 1,8). Badane województwo dysponuje znacznymi zasobami ziemi i stosunkowo wydajnym rolnictwem. Mimo relatywnie niskiej jakości rolniczej powierzchni produkcyjnej, istnieją obszary intensywnej produkcji ogrodniczej, zarówno warzywnej, jak i sadowniczej<sup>62</sup>. Należy podkreślić, że aż niemal 70% powierzchni województwa to użytki rolne, podczas gdy w skali całej Polski stanowią one 59% powierzchni. Większy w ich strukturze niż w całym kraju jest udział sadów (2% wobec 1,4%). W 2010 r. struktura agrarna w Łódzkiem była nieznacznie lepsza, niż w innych województwach: małe gospodarstwa (do 7 ha) stanowiły 71,5% ogólnej liczby gospodarstw, podczas gdy w Polsce przeciętnie 77,1%. Średnia powierzchnia gospodarstw była nieco większa: wynosiła 6,9 ha przy przeciętnej krajowej na poziomie 6,82 ha<sup>63</sup>. Szczególnie korzystne warunki dla rozwoju rolnictwa, w tym ogrodnictwa z sadownictwem, występują w północnej części województwa (w pasie wyznaczanym przez miasta Łęczycę, Kutno i Łowicz), a także tereny gmin: Biała Rawska, Sadkowice, Regnów, Kowiesy i Skierniewice oraz znaczna część powierzchni powiatów:

<sup>60</sup> Pod adresem [www.mechanik.edu.pl](http://www.mechanik.edu.pl), dostęp w dn. 10.11.2014.

<sup>61</sup> Wiąże się to z dominacją stanowisk produkcyjnych o prostym zakresie obowiązków. Przykładowo, przedstawiciele branży AGD deklarują, że stanowiska niewymagające kwalifikacji zawodowych stanowią od 50 do nawet 80% całkowitej liczby stanowisk w ich firmach. Por. A. Bruzda, J. Jonczyk, J. Kaczmarzyk, M. Karolak, *Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego*, Łódź 2010, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, s. 18.

<sup>62</sup> *Strategia...*, op. cit., s. 16.

<sup>63</sup> M. Kurzelewska, *Wzory aktywności zawodowej ludności wiejskiej województwa łódzkiego oraz ich społeczne i ekonomiczne uwarunkowania*, Łódź 2012, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, s. 12.

wieluńskiego, wieruszowskiego, piotrkowskiego, zduńskowolskiego i łaskiego w południowo-zachodniej części Łódzkiego<sup>64</sup>. Kształcenie w zawodzie ogrodnik odbywa się w Zasadniczej Szkole Zawodowej w Zespole Szkół Rzemiosła im. J. Kilińskiego w Łodzi, w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Widzewie, III Zasadniczej Szkole Zawodowej w Bełchatowie, Zespole Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego im. W. Witosa w Bujnach (pow. piotrkowski), Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Sulejowie (pow. piotrkowski), Zasadniczej Szkole Wielozawodowej w Zduńskiej Woli, Zasadniczej Szkole Zawodowej w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Białej Rawskiej (pow. rawski), a także w pewnej liczbie placówek specjalnych. Znaczenie dla branży ogrodnictwa w regionie ma również kształcenie w zawodzie **technik ogrodnik**, niezaliczonym tu do kierunków niszowych, a cieszącym się w woj. łódzkim większą popularnością wśród absolwentów niż w pozostałych województwach (52 kończących kierunek w 2013 r. w Łódzkiem, 513 w pozostałych regionach, stosunek odsetków wynoszący 1,6).

W badanym województwie nadreprezentacja **technik technologii drewna** była nieznaczna i jest spowodowana wysokim stopniem rozwoju przemysłu drzewnego i meblowego w Łódzkiem. Podmioty z tej branży zlokalizowane są głównie na bardziej zalesionych obszarach południowych województwa, w powiatach piotrkowskim (Piotrkowska Fabryka Mebli – znaczący pracodawca w regionie), radomszczańskim (przedsiębiorstwo Fameg), pajęczańskim (znaczna liczba małych zakładów stolarskich), wieruszowskim (istotne znaczenie stolarstwa i meblarstwa dla lokalnej gospodarki) oraz rawskim (znaczna liczba producentów mebli, w tym firmy takie jak: MGL, EMKA Meble, Fabryka Mebli „Rawa”, Black Red White)<sup>65</sup>. W roku szkolnym 2014/2015 kierunek ten znajduje się w ofercie edukacyjnej Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 15 w Łodzi oraz Zespołu Szkół Drzewnych i Ochrony Środowiska w Radomsku. W 2013 r. liczba ofert pracy zamieszczanych na portalach internetowych dotyczących zatrudniania pracowników przy obróbce drewna nie była wysoka: poszukiwano 16 stolarzy i 15 stolarzy meblowych<sup>66</sup>.

Poza omówionymi wyżej kierunkami niszowymi, należy wspomnieć również o kierunku **technik urządzeń sanitarnych**, występującym częściej wśród kończących szkoły zawodowe badanego województwa w porównaniu z innymi województwami. Na podstawie opisu tego zawodu<sup>67</sup>, należy wnioskować, że jest on potencjalnie użytecznym zawodem na potrzeby sektora budowlanego, w tym przede wszystkim prac wykończeniowych. Osobnego komentarza wymaga historia kierunku **technik gazownictwa**, wprowadzonego w 2008 r. przez Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Łodzi we współpracy z Mazowiecką Spółką Gazową, na rok przed umieszczeniem go w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w Polsce<sup>68</sup>. W 2012 r. pierwsi absolwenci ukończyli kształcenie w tym zawodzie, a w roku następnym woj. łódzkie było jedynym, w którym na rynek pracy napływały osoby z dyplomem technika gazownictwa (por. dane na wykresie 7).

<sup>64</sup> Ibidem, s. 13.

<sup>65</sup> A. Bruzda, J. Jonczyk, J. Kaczmarzyk, M. Karolak, *Warunki rozwoju ...*, op. cit., s. 280-281.

<sup>66</sup> *Analiza treści...*, op. cit., s. 213.

<sup>67</sup> Na podstawie listy celów kształcenia w zawodzie technik urządzeń sanitarnych, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z dnia 17 lutego 2012 r. poz. 184).

<sup>68</sup> Komunikat na stronie

[http://www.warszawa.psgaz.pl/dlamedioiw/7906/;jsessionid=F1B92F7FBB2E9E37A94692B00635A167.pgnigapposd1\\_1?r;main\\_7906\\_506;page=2&r;main;docId=12926](http://www.warszawa.psgaz.pl/dlamedioiw/7906/;jsessionid=F1B92F7FBB2E9E37A94692B00635A167.pgnigapposd1_1?r;main_7906_506;page=2&r;main;docId=12926), dostęp w dn. 15.04.2015.

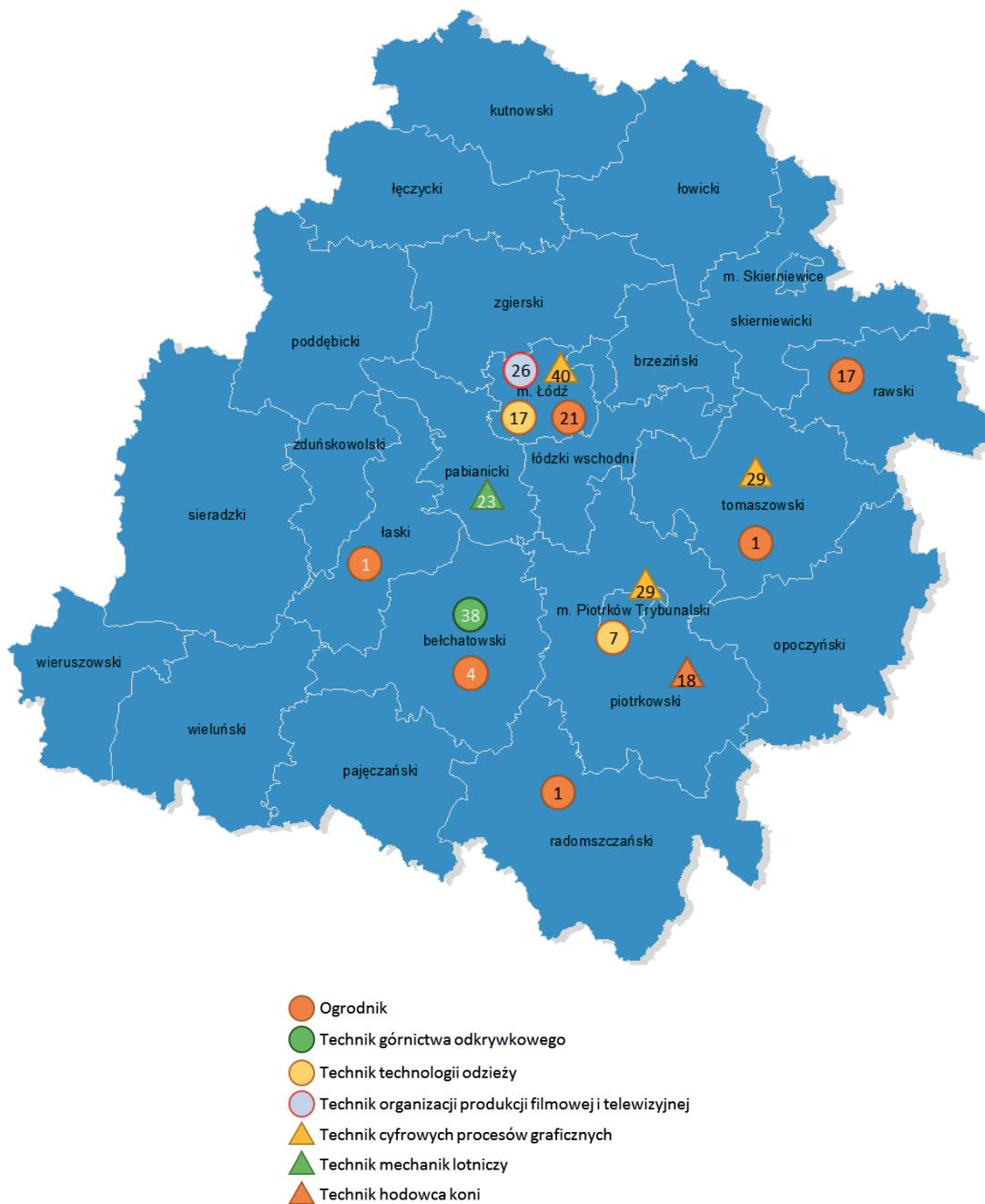


Hasłowo o istotnych kierunkach niszowych w woj. łódzkim w 2013 r.:

- Technik górnictwa odkrywkowego – zagłębie bełchatowskie
- Technik technologii odzieży – przemysł tekstylny i odzieżowy
- Technik hodowca koni – turystyka konna
- Technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej – łódzki przemysł filmowy
- Technik cyfrowych procesów graficznych – nowy kierunek, nowoczesna poligrafia
- Technik mechanik lotniczy – elitarny kierunek kształcenia
- Monter mechatronik– nowoczesny przemysł elektromaszynowy
- Ogrodnik– nowoczesne ogrodnictwo i sadownictwo
- Technik urządzeń sanitarnych – prace wykończeniowe w budownictwie
- Technik gazownictwa – nowy kierunek wprowadzony w woj. łódzkim zanim pojawił się w ofercie szkół w innych regionach kraju

Na mapie 1 zaprezentowano lokalizację wybranych kierunków niszowych, z podaniem liczby absolwentów w poszczególnych powiatach woj. łódzkiego w 2013 r.

**Mapa 1. Liczba absolwentów wybranych kierunków niszowych w woj. łódzkim według powiatów w 2013 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

Podsumowując należy stwierdzić, że w toku dotychczasowej analizy wykazano znaczną liczbę niszowych kierunków kształcenia zawodowego, ukończonych w 2013 r. przez niewielką liczbę

absolwentów zarówno w skali całego kraju, jak i woj. łódzkiego, co wskazuje na reagowanie systemu edukacji na zapotrzebowanie rynku pracy.

### **2.1.3. Niszowe kierunki kształcenia zawodowego nieobecne lub deficytowe w województwie łódzkim**

Jak wskazano wyżej, spośród 109 kierunków kształcenia zawodowego kończonych przez absolwentów w 2013 r. w całym kraju, 79 nie było reprezentowane przez absolwentów z woj. łódzkiego. Analiza listy tych zawodów – ponownie połączona z próbą odniesienia się do zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje generowanego przez strukturę branżową przedsiębiorstw województwa, a także założenia strategii rozwoju regionu – może rzucić dodatkowe światło na to, w jakim stopniu szkolnictwo zawodowe podąża za zmianami w gospodarce i na rynku pracy.

Znaczna część kierunków określonych jako niszowe, w których nie kształcono absolwentów szkół zawodowych woj. łódzkiego w 2013 r., należy uznać za zawody tradycyjne i związane z zanikającymi rzemiosłami. Wykonywanie tych zawodów możliwe jest na niewielką skalę, w odpowiedzi na specyficzne zapotrzebowanie ze strony wąskiego grona konsumentów – nie są to zawody, których wykorzystanie na masową skalę byłoby realne na obecnym etapie rozwoju technologii i organizacji produkcji (np. automatyzacja, masowe wytwarzanie produktów w krajach Azji Południowo-Wschodniej). Na podstawie danych SIO można wskazać przykłady kierunków, reprezentowanych w 2013 r. przez bardzo niewielką liczbę absolwentów (od kilku do kilkudziesięciu osób w skali kraju), jak np.: korektor i stroyiciel instrumentów muzycznych<sup>69</sup> (jeden absolwent), zegarmistrz (jeden absolwent), zdun (dwóch absolwentów), obuwnik (dwóch absolwentów), wędliniarz<sup>70</sup> (czterech absolwentów), rękodzielnik wyrobów włókienniczych (czterech absolwentów), monter instrumentów muzycznych<sup>71</sup> (czterech absolwentów), złotnik-jubiler (pięciu absolwentów), kowal (13 absolwentów), kaletnik (13 absolwentów), technik odlewnik (13 absolwentów), kamieniarz (24 absolwentów) czy cieśla (77 absolwentów). Kształcenie w tych kierunkach nie ma istotnego wpływu na strukturę podażowej strony rynku pracy, przez co ich braku wśród absolwentów w woj. łódzkim nie należy traktować w kategoriach problemu rozwojowego czy wyzwania dla systemu kształcenia zawodowego. Należy jednocześnie wskazać, że w przypadku niektórych silnie niszowych zawodów zapotrzebowanie na pracowników może występować lokalnie, jednak na bardzo niewielką skalę. W takich sytuacjach rozwiązaniem jest przygotowanie pracownika poprzez kursy i szkolenia indywidualne, dofinansowane z funduszy będących w dyspozycji publicznych służb zatrudnienia. Jeżeli pracodawca z sektora małych i średnich przedsiębiorstw zgłasza zapotrzebowanie na pracownika o rzadkich kwalifikacjach, ciężar jego przygotowania do zawodu może wziąć na siebie powiatowy urząd pracy – w takiej sytuacji jest to bardziej efektywne rozwiązanie, niż wprowadzanie dodatkowego kierunku do oferty lokalnych placówek edukacyjnych<sup>72</sup>. Rozwiązaniem w takich sytuacjach jest również tworzenie klas wielozawodowych.

<sup>69</sup> zawód wygaszany od roku 2012/2013

<sup>70</sup> jw

<sup>71</sup> jw

<sup>72</sup> *Partycypacja a lokalna polityka oświatowa – raport zbiorczy z badań terenowych*, raport sporządzony w ramach projektu pn. „Doskonalenie strategii zarządzania oświatą na poziomie regionalnym i lokalnym” na zlecenie Ośrodka Rozwoju Edukacji, Warszawa 2014, s. 32-33.

Drugą, węższą grupę kierunków niszowych nieobecnych w woj. łódzkim stanowią zawody powiązane ze specyfiką lokalnej gospodarki i zasobów naturalnych, których w badanym województwie nie ma. Wymienić należy tutaj przede wszystkim kierunki prowadzone na potrzeby gospodarki wodnej, transportu morskiego i śródlądowego czy turystyki wodnej, np.: technik nawigator morski, technik żeglugi śródlądowej czy technik budownictwa okrętowego. Z oczywistych względów brak również w badanym województwie kierunków zawodowych związanych z górnictwem podziemnym i otworowym. Brak takich kierunków w ofercie nauczania szkół zawodowych woj. łódzkiego nie stanowi problemu i w pełni daje się wyjaśnić strukturą branżową jego gospodarki.

Istnieje jednak grupa kierunków kształcenia nieobecnych w woj. łódzkim lub bardzo nielicznie reprezentowanych przez absolwentów, które należy uznać za potencjalnie użyteczne na regionalnym rynku pracy. Podobnie jak w przypadku omówionych wcześniej zawodów niszowych nauczanych w badanym województwie, brak jest podstaw do definitywnego orzekania, czy dany kierunek rzeczywiście jest potrzebny na regionalnym rynku pracy, a jego brak stanowi istotną lukę w systemie kształcenia zawodowego w Łódzkiem. Trzeba jednak stwierdzić, że potencjalne zapotrzebowanie pracodawców na określone kwalifikacje może być zaspokajane przez placówki kształcenia ustawicznego. Omówione niżej kierunki należy jednak brać pod uwagę jako potencjalnie potrzebne.

Jak wskazano już w poprzednim rozdziale, w powiatach opoczyńskim i tomaszowskim brak jest szkolnictwa zawodowego związanego z górnictwem odkrywkowym. Problem ten dotyczy również w tym rejonie przemysłu ceramicznego i szklarskiego<sup>73</sup>. Ten wniosek zawarty w strategii rozwoju województwa znajduje potwierdzenie w danych SIO. W woj. łódzkim w 2013 r. nie było ani jednego absolwenta niszowego kierunku **operator urządzeń przemysłu ceramicznego** (jedynie dwóch absolwentów w skali kraju). Z drugiej strony, informator Kuratorium Oświaty w Łodzi wskazuje placówki, które w obecnym roku szkolnym umożliwiają naukę tego zawodu – świadczyć to może o uzupełnieniu oferty nauczania pod wpływem zaleceń wynikających ze strategii lub innych czynników. Kształcenie w omawianym kierunku możliwe jest w Zasadniczej Szkole Zawodowej w Zespole Szkół Zawodowych w Żarnowie (pow. opoczyński) oraz Zespole Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Ustawicznego im. A. Frycza Modrzewskiego w Wolborzu (pow. piotrkowski). Dodatkowo umożliwiono kształcenie techników technologii ceramicznej w kilku innych placówkach. Może to oznaczać, że popyt na pracowników o kwalifikacjach zawodowych potrzebnych w przemyśle ceramicznym w najbliższych latach zostanie zaspokojony. Jest to istotne dla tej gałęzi gospodarki, gdyż na terenie powiatów: opoczyńskiego oraz tomaszowskiego działa kilkanaście przedsiębiorstw produkujących płytki ceramiczne, stanowiących ponad połowę krajowych wytwórców tego towaru<sup>74</sup>. Dużą rolę w regionie odgrywa przedsiębiorstwo Ceramika Paradyż Sp. z o.o.

Zgodnie z danymi SIO w 2013 r. kierunek **technik górnictwa odkrywkowego** kończyli wyłącznie absolwenci szkół z powiatu bełchatowskiego, zaś w obecnym roku szkolnym prowadzi go Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 3 im. gen. L. Czyżewskiego w Bełchatowie i Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Tadeusza Kościuszki w Kamieńsku (pow. radomszczański), który oferuje również w ramach szkoły zawodowej kierunek **górnik odkrywkowej eksploatacji złóż**. Wydaje się więc, że w dalszym ciągu w zagłębiu ceramiczno-budowlanym Opoczno-Tomaszów Mazowiecki brak jest adekwatnej oferty nauczania związanej z odkrywkową eksploatacją tamtejszych złóż piasków i kaolinu.

---

<sup>73</sup> *Strategia...*, op. cit., s. 54.

<sup>74</sup> *Ibidem*.

Pewna grupa zawodów nieobecnych wśród absolwentów szkół zawodowych woj. łódzkiego w 2013 r. może być potencjalnie użyteczna na obszarze tego województwa w związku z silnie rozwiniętym sektorem budowlanym i niektórymi innymi gałęziami przemysłu. Mowa tu o następujących kierunkach: **betoniarz-zbrojarz** (zawód ten pojawia się w ofercie pewnej liczby placówek edukacyjnych w roku szkolnym 2014/15, m.in. w Zasadniczej Szkole Zawodowej w Zespole Szkół Technicznych w Mroczkowie Gościnnym w pow. opoczyńskim; niektóre placówki oferują go w ramach klas wielozawodowych), **monter izolacji przemysłowych** (pojawia się obecnie w ofercie jednej placówki zawodowej w Zduńskiej Woli w ramach klasy wielozawodowej), **monter izolacji budowlanych** (w roku szkolnym 2014/15 w ofercie Zespołu Szkół nr 1 im. J. Kilińskiego w Pabianicach, Zespołu Szkół Technicznych w Mroczkowie Gościnnym w pow. opoczyńskim oraz jednej Zasadniczej Szkoły Zawodowej w ramach klasy wielozawodowej), **monter konstrukcji budowlanych** (nabór w 2014 r. w Zasadniczej Szkole Zawodowej Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Drzewicy, pow. opoczyński, a także do klasy wielozawodowej w Zasadniczej Szkole Wielozawodowej w Zduńskiej Woli) oraz **blacharz izolacji przemysłowych** (również jako element programu klasy wielozawodowej w placówce w Zduńskiej Woli).


Osobną grupę zawodów nieobecnych oraz/lub (prawdopodobnie) deficytowych stanowią zawody związane z pomocą społeczną, pieczą zastępczą i zapleczem ochrony zdrowia. Na potrzebę kształcenia kadr w tych obszarach wskazuje strategia rozwoju województwa<sup>75</sup>. Chociaż w 2013 r. absolwenci kierunku **opiekunka środowiskowa** byli znacznie nadreprezentowani wśród ogółu kończących szkoły zawodowe w regionie w stosunku do pozostałych województw, zaś absolwenci kierunku **opiekun w domu pomocy społecznej** nadreprezentowani nieznacznie, inne istotne kierunki były niedoreprezentowane lub nieobecne. Absolwenci kierunku **opiekun medyczny** stanowili o połowę mniejszy odsetek wszystkich absolwentów w badanym województwie niż pozostałych regionach (183 osoby skończyły ten kierunek w Łódzkiem, podczas gdy w pozostałych województwach było aż 5606 absolwentów). Brakowało **terapeutów zajęciowych**, podczas gdy w pozostałych regionach cykl kształcenia w tym kierunku zakończyły 744 osoby. Odnotowano jedynie sześć absolwentek kierunku **opiekunka dziecięca** (w innych województwach 790) oraz nie stwierdzono żadnego absolwenta zawodu **opiekun osoby starszej** (w innych regionach było 35 osób kończących ten kierunek). Silnie niedoreprezentowany był kierunek **asystent osoby niepełnosprawnej** (30 absolwentów w woj. łódzkim, 765 w innych województwach, udział w ogólnej liczbie absolwentów w badanym województwie wynosił 0,6 udziału w innych województwach). Należy jednocześnie zaznaczyć, że w roku szkolnym 2014/15 wymienione tutaj kierunki pojawiają się stosunkowo licznie w placówkach edukacyjnych badanego województwa – w roku szkolnym 2009/10 były one prowadzone przez znacznie mniejszą liczbę placówek lub w ogóle nieobecne (w przypadku opiekuna osoby starszej)<sup>76</sup>. Sam tylko fakt, że Łódź jest trzecim pod względem liczby mieszkańców miastem Polski nakazuje uznać, że istnieje znaczny popyt na usługi z zakresu formy pieczy zastępczej i opieki społecznej. Przemiany demograficzne i cywilizacyjne, w tym starzenie się społeczeństwa oraz zmiana modelu rodziny i jej funkcji ekonomicznych, obserwowane są przede wszystkim w dużych miastach. Zawody związane z opieką nad dziećmi i osobami starszymi wydają się bardzo perspektywiczne w związku z coraz silniejszą tendencją do nabywania usług opiekuńczych na rynku, wobec coraz większych problemów w godzeniu obowiązków zawodowych i domowych, których doświadcza znaczna część ludności w wieku produkcyjnym. W tym kontekście szczególnie może dziwić brak osób wykształconych

<sup>75</sup> Ibidem, s. 89.

<sup>76</sup> *Oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych województwa łódzkiego. Informator 2009/2010*, op. cit.

w zawodzie opiekun osoby starszej, zwłaszcza że występuje on często w ofertach pracy publikowanych na portalach internetowych – w 2013 r. aż 194 razy<sup>77</sup>. Co istotne, zawód ten pojawia się w raporcie WUP w Łodzi jako deficytowy w badanym województwie w 2013 r.<sup>78</sup>Należy jednak przy tym stwierdzić, że ogłoszenia publikowane w Internecie najczęściej dotyczyły pracy za granicą, zaś niektórzy pracodawcy oferowali kursy przysposabiające do tego zawodu<sup>79</sup>. Może to tłumaczyć brak zainteresowania nabywaniem kwalifikacji w szkołach zawodowych. We wspomnianym katalogu zawodów deficytowych (MZDiN 2013 r.) znalazł się też inny pokrewny zawód: opiekun w domu pomocy społecznej. Można zatem przypuszczać, iż problemy ekonomiczne i społeczne doświadczane przez stosunkowo dużą część mieszkańców Łodzi w porównaniu z innymi polskimi metropoliami (w 2013 r. udział osób w gospodarstwach domowych korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej w ludności ogółem wynosił w tym mieście 6,3%, wobec 3,1% w Warszawie i 3,4% w Krakowie<sup>80</sup>) stwarzają znaczące zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników socjalnych.

Podsumowując, istnieją kierunki kształcenia nieobecne lub niedoreprezentowane w woj. łódzkim, mimo dużego prawdopodobieństwa użyteczności tychże kwalifikacji w różnych sektorach gospodarki. Jednocześnie dostępne dane wskazują, iż w nieodległej przyszłości ewentualne deficyty spowodowane małą liczbą absolwentów mają szansę być wyeliminowane. Potrzebne jest jednak dalsze badanie tej problematyki, z wykorzystaniem danych wywołanych, pozyskiwanych przede wszystkim od pracodawców i instytucji otoczenia biznesu. Konieczny wydaje się być również dialog trójstronny z wymienionymi jednostkami w ramach istniejących ciał doradczych – Wojewódzkiej Rady i Powiatowych Rad Rynku Pracy.

	Zawody, których nie ma albo jest (lub może być) za mało w woj. łódzkim:
	➤ Operator urządzeń przemysłu ceramicznego
	➤ Technik górnictwa odkrywkowego
	➤ Betoniarz-zbrojarz
	➤ Monter izolacji przemysłowych
	➤ Monter izolacji budowlanych
	➤ Monter konstrukcji budowlanych
	➤ Blacharz izolacji przemysłowych
	➤ Opiekun medyczny
	➤ Terapeuta zajęciowy
	➤ Opiekunka dziecięca
	➤ Opiekun osoby starszej
➤ Asystent osoby niepełnosprawnej	

## 2.2. Analiza zmian oferty kształcenia szkół zawodowych województwa łódzkiego w ostatnich latach

<sup>77</sup> *Analiza treści...*, op. cit., s. 164.

<sup>78</sup> *Monitoring...*, op. cit., s. 30.

<sup>79</sup> *Analiza treści...*, op. cit., s. 35, 87.

<sup>80</sup> Dane BDL GUS.



W tej części zostanie podjęta analiza zmian, jakie zaszły w ofercie kształcenia szkół zawodowych badanego województwa w latach 2007-2013. Ten przedział czasowy jest wystarczający, aby uzyskać istotną wiedzę o trendach w obszarze kształcenia zawodowego wpływających na ofertę szkół. Analizowane dane pochodzące z SIO obejmują okres szczytowej koniunktury gospodarczej ostatnich lat (l. 2007-2008), oraz spowolnienie gospodarcze wskutek światowego kryzysu finansowego, jakie nastąpiło od 2009 r. Należy również mieć na uwadze zmiany, jakich dokonano w zakresie podstaw programowych kształcenia w zawodach po nowelizacji prawa oświatowego w 2011 i 2012 r.<sup>81</sup>

Omówienie ponownie obejmie grupę najpopularniejszych kierunków kształcenia w woj. łódzkim na podstawie liczby kończących je absolwentów, jak również istotne dla gospodarki województwa zawody niszowe. Analiza obu grup musi mieć odmienny charakter: w przypadku zawodów najliczniej reprezentowanych przez absolwentów, kształconych w znacznej liczbie placówek ponadgimnazjalnych, dane mają bardziej linearny charakter i możliwe jest śledzenie trendów. Można uznać, że określona zmiana procentowa daje podstawy do wnioskowania o tendencjach dotyczących popularności kierunku. W przypadku rzadkich, niszowych zawodów znajdujących się w ofercie najwyżej kilku szkół, wstrzymanie naboru w jednej placówce może spowodować znaczące zmniejszenie liczby słuchaczy danego kierunku, a w niektórych przypadkach skutkować ich całkowitym brakiem w województwie. Śledzenie procentowych zmian liczby absolwentów takich kierunków kształcenia jest więc bezużyteczne, gdyż przy takiej skali wahań nie można mówić o rzeczywistym trendzie. Ważne jest natomiast prześledzenie historii danego kierunku. Zidentyfikowanie placówek, w których odbywało się kształcenie w tym zawodzie oraz – w miarę możliwości – ustalenie okoliczności, w jakich był wprowadzony, zawieszony lub wygaszony kierunek kształcenia w badanym regionie, z odniesieniem do oceny jego użyteczności na rynku pracy. Należy więc wykorzystać podejście, którym posłużono się już w rozdziale 2.2.

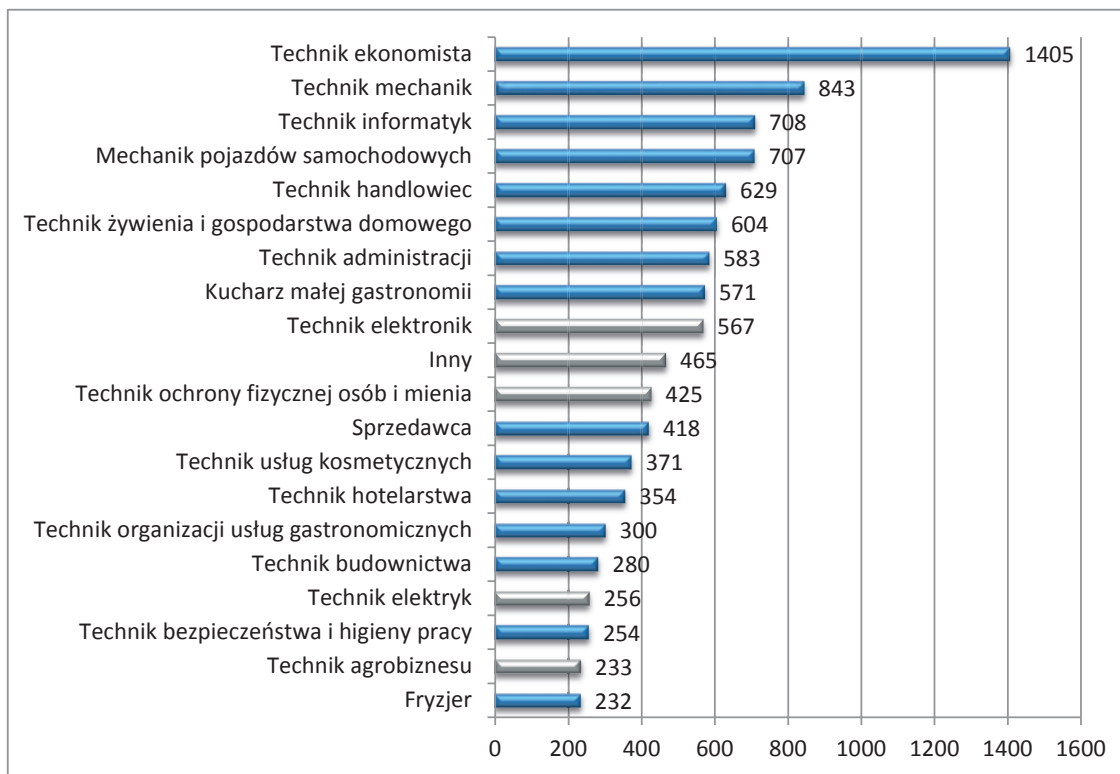
### 2.2.1. Trendy dotyczące kierunków najpopularniejszych

Analiza trendów w zakresie popularności kierunków najczęściej kończonych przez absolwentów województwa łódzkiego została przeprowadzona na podstawie danych dotyczących dwudziestu najpopularniejszych kierunków kształcenia zawodowego w 2007 roku. Ich wykaz, wraz z liczbą absolwentów, zaprezentowano na wykresie 8. Kolorem szarym zaznaczono kierunki nieobecne w czołówce zawodów kończonych w 2013 r. Jest to pięć pozycji, z czego jedna określona jako „inny” stanowi rezultat użycia do analizy aktualnego wykazu zawodów SIO, uwzględniającego zmiany w podstawach programowych i nazewnictwie niektórych kierunków z 2012 r. Większość kierunków popularnych wśród absolwentów szkół zawodowych w Łódzkiem w 2007 r. była często wybierana przez uczących się, którzy kończyli kształcenie w 2013 roku. Zaszły jednak istotne zmiany w zestawieniu kierunków, dotyczące ich popularności. Najpopularniejszy wcześniej kierunek technik ekonomista ustąpił miejsca trzem innym zawodom, w tym nieobecnemu w czołowej dwudziestce w 2007 r. kierunkowi technik logistyk. Inna znacząca zmiana dotyczyła zawodu technik handlowiec, będącego jednym z najczęstszych wyborów osób kończących szkoły zawodowe w 2007 r., podczas gdy sześć lat później zamykał on zestawienie.

---

<sup>81</sup> Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 nr 205 poz. 1206) oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2012 poz. 184).

**Wykres 8. Kierunki kształcenia zawodowego z największą liczbą absolwentów w woj. łódzkim w 2007 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

Procentowe zmiany liczby absolwentów czołowych kierunków zawodowych woj. łódzkiego w latach 2007-2013 przedstawiono na wykresie 9. Brak na nim dwóch popularnych zawodów z końca analizowanego okresu, a mianowicie technika mechatronika i technika pojazdów samochodowych. Są to nowe kierunki, które zostały wprowadzone odpowiednio rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 grudnia 2005 r. (Dz.U. z 2006 r. Nr 10, poz. 54) oraz z dnia 30 września 2010 r. (Dz.U. Nr 195, poz. 1296). Analizując kierunki i skalę zmian popularności pozostałych 18 zawodów, można zaobserwować pewne charakterystyczne tendencje. Znacząco zmniejszyła się liczba kończących kierunki związane z działalnością handlową i naprawami pojazdów samochodowych. Może to świadczyć o nasyceniu rynku pracy osobami dysponującymi kwalifikacjami do pracy w tych branżach, a także rosnącej świadomości absolwentów gimnazjów dotyczącej problemów ze znalezieniem pracy po ukończeniu kierunków takich jak sprzedawca i technik handlowiec (por. dane na temat liczby bezrobotnych według zawodów w rozdz. 2.1). Spadła również popularność kierunku technik ekonomista, co również może świadczyć o zaspokojeniu zapotrzebowania na pracowników specjalizujących się m.in. w planowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej, obliczaniu podatków, prowadzeniu spraw kadrowo-płacowych i rachunkowości oraz wykonywaniu analiz i sporządzaniu

sprawozdań z działalności podmiotów gospodarczych<sup>82</sup>. Na zmniejszenie zainteresowania kształceniem w zawodzie technik ekonomista miały wpływ zmiany gospodarcze i brak zapotrzebowania na pracowników biurowych z wykształceniem średnim ekonomicznym – i duża liczba bezrobotnych wśród techników ekonomistów (patrz: rozdz. 2.1)

Znaczący wzrost liczby absolwentów odnotowano w wybranych, bardziej specjalistycznych zawodach związanych z obsługą przedsiębiorstw. Wśród nich znalazł się kierunek technik bezpieczeństwa i higieny pracy, a także technik administracji. Jednak największy, niemal pięciokrotny wzrost dotyczył liczby osób kończących kierunek technik logistyk. Z punktu widzenia założeń strategii rozwoju województwa omawianych w rozdziale 2.1, ten stosunkowo nowy zawód charakteryzuje się potencjalnie wysoką użytecznością na rynku pracy, w związku z rozwojem transportu drogowego i kolejowego oraz dążeniem do uczynienia z woj. łódzkiego multimodalnego węzła transportowego. Absolwent tego kierunku, którego kwalifikacje obejmują m.in. planowanie i organizowanie prac związanych z procesem logistycznym w łańcuchach dostaw, zarządzanie zapasami, organizowanie prac związanych z gospodarką magazynową oraz zarządzanie gospodarką odpadami<sup>83</sup>, jest potencjalnie wszechstronnie wykwalifikowanym kandydatem na pracownika każdego przedsiębiorstwa, w tym szczególnie przedsiębiorstw branży TSL (transport, spedycja, logistyka) oraz handlu.

Wzrost zainteresowania odnotowano również w przypadku niektórych zawodów usługowych – blisko czterokrotnie wzrosła liczba uczniów techników zdobywających kwalifikacje fryzjerskie, o ponad połowę zaś uczniów zasadniczych szkół zawodowych kształcących się w tym kierunku. Nowych adeptów tych zawodów nie zniechęcił najwyraźniej fakt, że w rejestrach bezrobotnych figuruje znaczna liczba osób z kwalifikacjami fryzjerskimi (patrz: rozdz. 2.1). Dodatkowo nieznacznie zwiększyła się liczba absolwentów kierunku technik usług kosmetycznych. Te niezbyt silne wzrosty, dotyczące jednak zawodów, które już w 2007 r. były reprezentowane przez znaczną liczbę absolwentów kończących szkoły zawodowe. Świadczyć mogą o rosnącym znaczeniu usług wpływających na komfort życia ludności wraz ze stałą, i nieprzerwaną nawet wskutek spowolnienia gospodarczego, poprawą warunków bytowych. Zgodnie z częścią diagnostyczną strategii rozwoju województwa, nadal poziom usług poza miastami na prawach powiatu nie jest w pełni satysfakcjonujący<sup>84</sup>. Sektor ten stanowi więc perspektywiczną gałąź gospodarki, mogącą stopniowo generować coraz większą liczbę miejsc pracy w najbliższych latach. Podobne perspektywy rozwoju w związku ze wzrostem zamożności społeczeństwa otwierają się przed branżami: hotelarską i gastronomiczną – nieznaczny wzrost liczby osób kończących kierunki zawodowe z nimi związane może więc również następować w odpowiedzi na rosnące zapotrzebowanie pracodawców.

Przeszło dwa i pół razy w analizowanym okresie zwiększyła się liczba absolwentów kierunku technik rolnik. Duża popularność tego kierunku wiąże się z kryteriami, które musi spełniać beneficjent niektórych funduszy strukturalnych, w tym programu Młody Rolnik realizowanego przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa – wymagane jest posiadanie zasadniczego zawodowego, średniego lub wyższego wykształcenia rolniczego<sup>85</sup>. Należy przy tym zaznaczyć, że fakt uzupełniania kwalifikacji przez młodych właścicieli gospodarstw rolnych w związku z formalnym wymogiem jest

<sup>82</sup> Na podstawie listy celów kształcenia w zawodzie technik ekonomista, Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z dnia 17 lutego 2012 r. poz. 184).

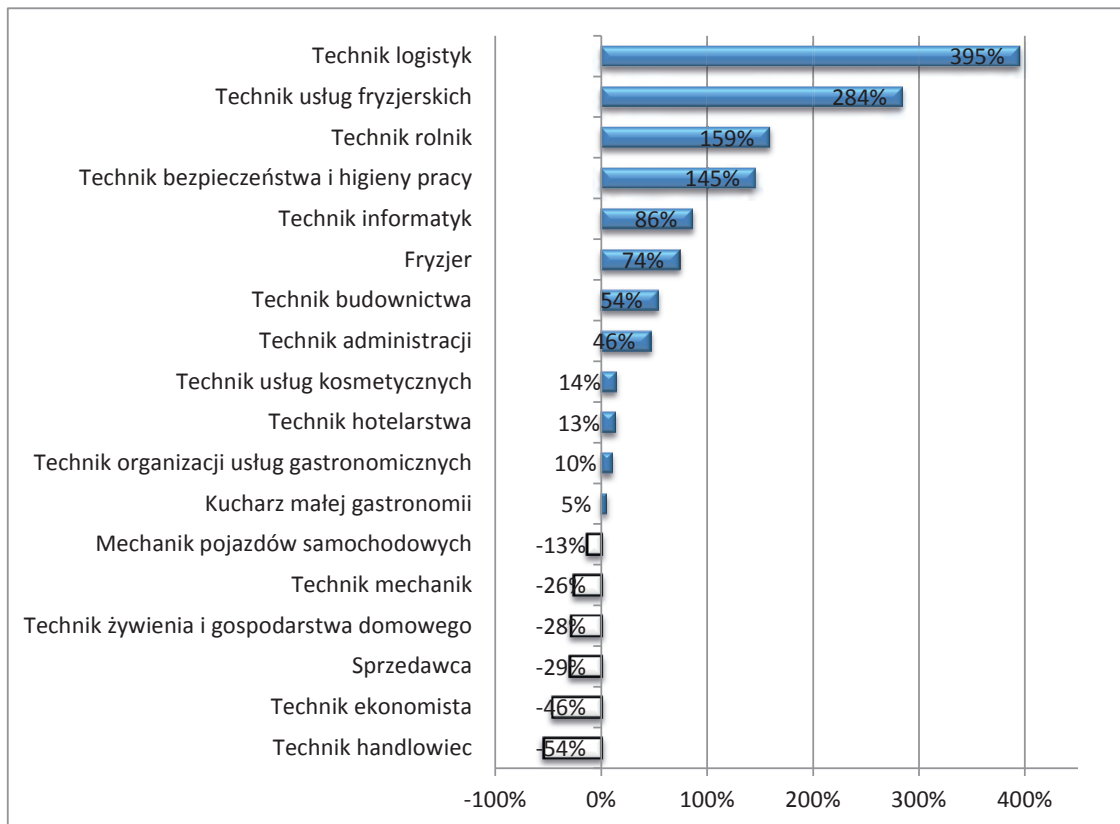
<sup>83</sup> Ibidem.

<sup>84</sup> *Strategia...*, op. cit., s. 18.

<sup>85</sup> Informacje w serwisie internetowym programu, [www.mlodyrolnik.pl](http://www.mlodyrolnik.pl), dostęp w dn. 12.10.2014.

pozytywnym zjawiskiem, mogącym wpływać na wzrost wydajności i jakości produkcji rolnej w regionie.

**Wykres 9. Procentowa zmiana liczby absolwentów popularnych kierunków kształcenia w woj. łódzkim w latach 2007-2013**



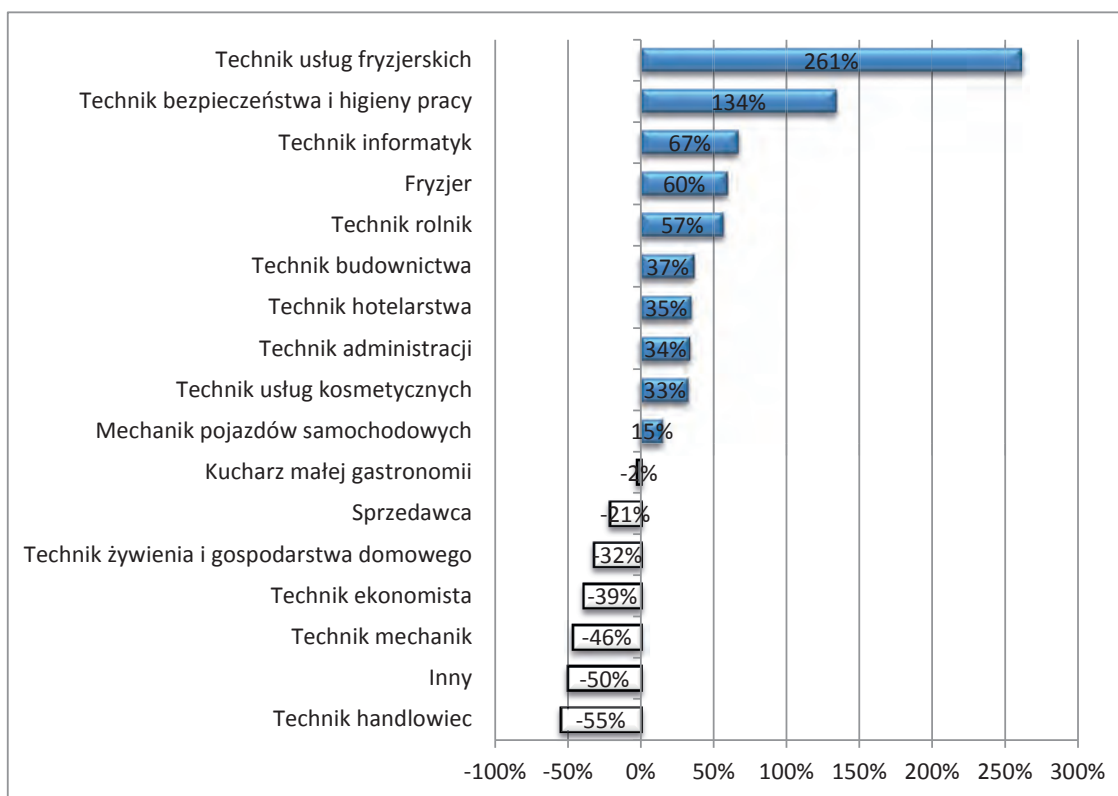
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

W celu odniesienia omówionych trendów do zmian zachodzących w pozostałych województwach, przeprowadzono analogiczną analizę dla reszty kraju. Jej rezultaty zaprezentowano na wykresie 10. Pominęto dane dla trzech pozycji: kategorii „inny” oraz dwóch kierunków (technik pojazdów samochodowych oraz technik logistyk), w przypadku których odnotowano wielokrotne zwiększenie liczby absolwentów związku z ich niedawnym wprowadzeniem przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Liczba osób kończących pierwszy z nich w latach 2007-2013 wzrosła z 72 do 6127, zaś drugiego – z 484 do 5849. Przedstawienie wzrostu tych wartości na wykresie znacznie pogorszyłoby czytelność prezentacji danych dla pozostałych zawodów. Trendy w odniesieniu do liczby absolwentów poszczególnych kierunków, jakie wystąpiły w innych województwach w analizowanym okresie w znacznej mierze odpowiadają obserwowanym w woj. łódzkim. Spadki dotyczyły zawodów związanych z handlem, zmniejszyła się liczba osób kończących kierunek technik ekonomista i technik mechanik. Obok nieodnotowanego na wykresie rekordowego wzrostu liczby absolwentów kierunku technik logistyk, zwiększyła się liczba osób kształconych w zawodach fryzjerskich, rosła popularność

zawodu technik informatyk, technik administracji oraz technik bezpieczeństwa i higieny pracy. Zainteresowaniem cieszył się kierunek technik rolnik.

Skala zmian popularności poszczególnych zawodów i związana z tym pozycja na wykresach różniła się do pewnego stopnia między woj. łódzkim i pozostałymi regionami Polski, jednak podobieństwa w zakresie trendów dotyczących porównywanych populacji absolwentów są bezsporne – szkolnictwo zawodowe w badanym województwie podąża za zmianami zachodzącymi w całym kraju, wywołanymi zarówno przez trendy w gospodarce oraz na rynku pracy, jak i zmiany programowe wprowadzane przez MEN.

**Wykres 10. Procentowa zmiana liczby absolwentów popularnych kierunków kształcenia w pozostałych województwach w latach 2007-2013**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

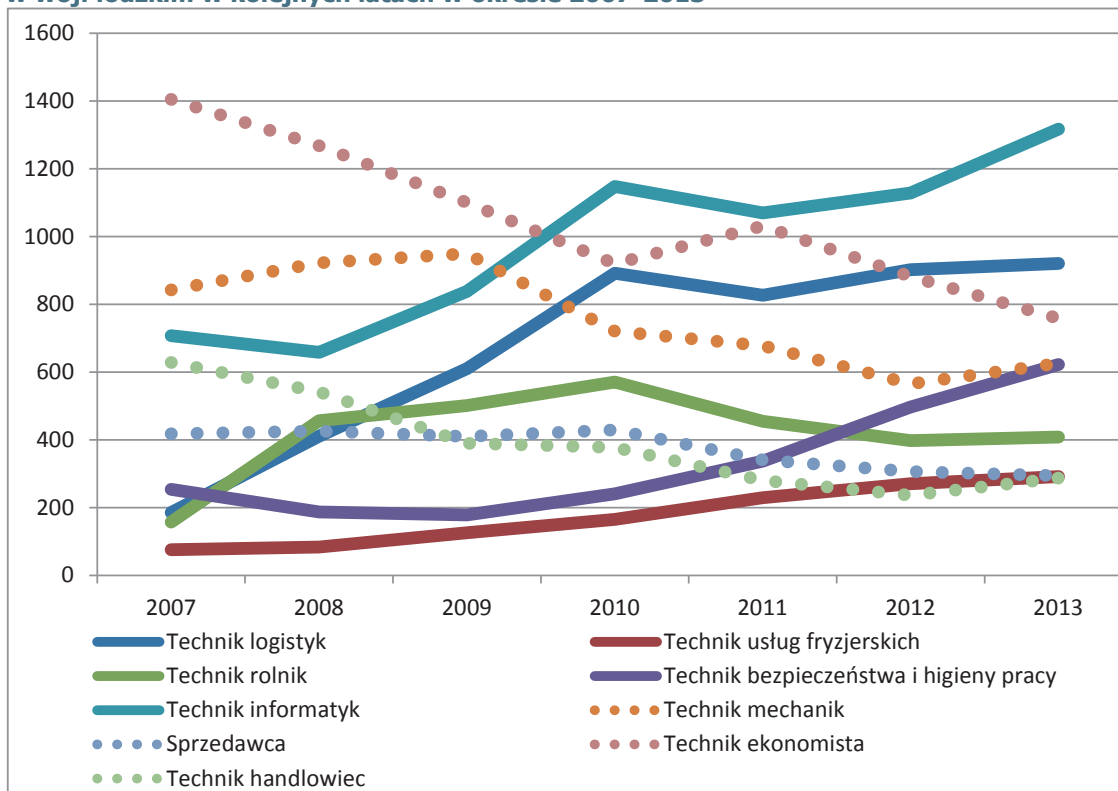
**!** Trendy dotyczące najpopularniejszych zawodów w woj. łódzkim 2007-2013:

- ↑ Technik logistik, technik usług fryzjerskich, technik rolnik, technik BHP
- ↻ Kucharz małej gastronomii, mechanik pojazdów samochodowych
- ↓ Technik handlowiec, technik ekonomista, sprzedawca

Trendy silnie zbieżne z obserwowanymi w innych województwach.

Uzupełnieniem analizy zmian popularności kluczowych kierunków kształcenia zawodowego w latach 2007-2013 w woj. łódzkim jest prześledzenie trendów dotyczących zawodów o szczególnie dużej dynamice wzrostu lub spadku. Zaprezentowano je na wykresie 11. Na tle wybranych kierunków zawody: technik logistyk i technik informatyk podlegały podobnym trendom (choć w przypadku technika logistyka wzrost następował szybciej w całym analizowanym okresie) – szybkie zwiększanie się liczby absolwentów do 2010 r. włącznie, następnie niewielki spadek i powrót do tendencji wzrostowej, jednak słabszej niż wcześniej. W przypadku technika bezpieczeństwa i higieny pracy początkowo następował spadek liczby osób kończących cykl kształcenia, jednak od 2010 r. zarysował się coraz szybszy jej wzrost. Kierunek technik rolnik najliczniej reprezentowany był przez absolwentów w 2010 r., po tym roku obserwujemy tendencję malejącą. Trend wzrostowy w przypadku kierunku technik usług fryzjerskich był znacznie wolniejszy, jednak miał charakter stały. Spadek liczby osób kończących kierunek technik ekonomista został przerwany w 2011 r., po czym nastąpił ponownie, z kolei zahamowanie tendencji spadkowej dla zawodu technik mechanik nastąpiło w ostatnim roku analizowanego okresu. Osłabła również ujemna dynamika w przypadku zawodów sprzedawca i technik handlowiec.

**Wykres 11. Zmiana liczby absolwentów wybranych popularnych kierunków kształcenia w woj. łódzkim w kolejnych latach w okresie 2007-2013**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

## 2.2.2. Zmiany dotyczące kierunków niszowych

Analiza zmian zachodzących w ofercie kierunków reprezentowanych przez nieliczną grupę absolwentów w innych województwach, których obecność w woj. łódzkim może być znacząca dla regionalnej gospodarki, przeprowadzona została w analogicznej kolejności jak w rozdziałach 2.2 i 2.3, poświęconych omówieniu najnowszych danych dotyczących zawodów niszowych.

Kierunki związane z przemysłem wydobywczym – w zagłębiu węgla brunatnego w powiecie bełchatowskim oraz w rejonie wydobycia piasków i kaolinu w powiatach: opoczyńskim i tomaszowskim – stanowią, jak zostało to już wyżej wskazane, troskę twórców regionalnej polityki rynku pracy wyrażoną w strategii rozwoju województwa. Absolwentów kierunku **technik górnictwa odkrywkowego** było w 2013 r. jedynie 38. Reprezentowali oni dwie placówki. Po raz pierwszy w okresie, dla którego dostępne są dane SIO (lata 2007-2013), pojawili się oni w ewidencji w 2009 r. (12 osób) i reprezentowali jedną placówkę na terenie pow. bełchatowskiego. W 2010 r. absolwentów, kończących dwie szkoły w tym samym powiecie, było już 35, zaś w 2011 r. w jednej placówce cykl kształcenia ukończyło 31 osób. W kolejnym roku absolwenci omawianego kierunku ponownie reprezentowali dwie szkoły i było ich 29. Najważniejszą placówką kształcącą w tym zawodzie jest Technikum w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 3 w Bełchatowie, choć nabór prowadzi również Technikum Mechaniczne w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych im. Tadeusza Kościuszki w Kamieńsku (pow. radomszczański). Sprawa powstania i prowadzenia tego kierunku była dyskutowana w lokalnych mediach. Technikum górnicze w Bełchatowie reaktywowano w 2006 r., w celu zapewnienia młodych kadr dla kopalni węgla brunatnego. Istniały plany, aby absolwenci mieli gwarancję zatrudnienia w tym przedsiębiorstwie, jednak zgodnie z doniesieniami prasowymi nie podjęto w tej kwestii formalnej współpracy i kolejne roczniki kończących ten kierunek nie uzyskiwały zatrudnienia<sup>86</sup>. Od kilku lat prowadzone są na ten temat rozmowy z zarządem kopalni, jednak nie przynoszą rezultatów; nie powiódł się również pomysł zatrudniania najlepszych absolwentów w spółkach zależnych. Dyrekcja szkoły pozostaje aktywna w zabiegach o zapewnienie gwarancji zatrudnienia, a także w inny sposób pracuje nad uatrakcyjnieniem kierunku. Uzyskano m.in. honorowy patronat Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, dzięki któremu uczniowie mogą uczestniczyć w wykładach na tej uczelni. Nabór na kierunek prowadzony jest w dalszym ciągu. Zawód ten cieszy się zainteresowaniem absolwentów gimnazjów. Jednocześnie historia jego wprowadzenia do oferty edukacyjnej bełchatowskiej placówki pokazuje, że inicjatywy tego rodzaju, chociaż teoretycznie uzasadnione w odniesieniu do zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje na lokalnych rynkach pracy, wiążą się z ryzykiem dla absolwentów. W dobie spowolnienia ekonomicznego i ostrożnej polityki zatrudnieniowej firm, nastawionej na maksymalizację efektywności, konieczne jest podejmowanie przemyślanych kroków, długofalowe planowanie i prowadzenie ciągłego dialogu z pracodawcami<sup>87</sup>. Obok kierunku technicznego, w zespole szkół w Kamieńsku pojawił się w roku szkolnym 2013/14 nauczany w szkole zawodowej kierunek górnik odkrywkowej eksploatacji złóż. Nabór powtórzono w roku następnym. Obecnie brak absolwentów tej specjalizacji na lokalnym rynku pracy.

<sup>86</sup> Na podstawie: G. Maliszewski, *Klasy górnicze w Bełchatowie kształcą bezrobotnych? W kopalni pracy dla uczniów brak*, artykuł dostępny na portalu Bełchatów.NaszeMiasto.pl, <http://belchatow.naszemiasto.pl/arttykul/klasy-gornicze-w-belchatowie-kształca-bezrobotnych-w,2162019,art,t,id,tm.html>, dostęp w dn. 13.11.2014.

<sup>87</sup> Należy mieć na względzie, że decyzja o utworzeniu kierunku w bełchatowskiej szkole nastąpiła jeszcze przed wybuchem kryzysu finansowego w 2008 r.

Zawód **technik technologii odzieży** kształcony jest w woj. łódzkim od początku analizowanego okresu. W latach 2007-2013 nastąpił gwałtowny spadek liczby absolwentów tego kierunku. W początkowym roku było ich 205, a grupa ta reprezentowała 11 placówek edukacyjnych. Rok później było już tylko 136 osób kończących cykl kształcenia w dziewięciu szkołach, zaś w kolejnych latach: 142 w dziewięciu, 74 w pięciu, 88 w pięciu, 37 w czterech i wreszcie 24 w dwóch w 2013 r. Równolegle spadała liczba kończących kierunek **krawiec** w zasadniczych szkołach zawodowych: z 73 osób w 15 placówkach w 2007 r. do 13 w 6 placówkach w 2013 r. Może to wiązać się z wysokim poziomem bezrobocia wśród przedstawicieli tego zawodu (w 2010 r. ich odsetek wśród bezrobotnych absolwentów szkół zawodowych w woj. łódzkim wynosił 12,6%<sup>88</sup>) i przeświadczeniem młodych ludzi, że stanowi on wybór nie dający dobrych perspektyw na rynku pracy. Mimo to oba kierunki są nadal oferowane w roku szkolnym 2014/15 w pewnej liczbie szkół zawodowych w województwie, które wymieniono w rozdziale 2.2 – m.in. w Zespole Szkół Przemysłu Mody w Łodzi. Obok nich prowadzony jest również kierunek **operator maszyn w przemyśle włókienniczym**, chociaż w latach 2007-2013 liczba osób kończących go spadła z 26 do 0. Możliwe więc, że pomimo obecności w ofercie, kształcenie na tych kierunkach nie jest uruchamiane w związku ze zbyt małym naborem. Przedstawione dane świadczą o braku zainteresowania kształceniem w zawodach związanych z przemysłem tekstylnym i odzieżowym. To z kolei sugeruje, że – pomimo nadal stosunkowo dużego znaczenia tych sektorów dla zatrudnienia w badanym województwie (patrz rozdział 2.2) – są to schyłkowe dziedziny działalności, a przynajmniej tak postrzega je młodzież podejmująca decyzje dotyczące kierunku kształcenia.

W przypadku zawodu **technik hodowca koni** w latach 2007-2013 miał miejsce bardzo systematyczny spadek liczby absolwentów z początkowych 44 do 18 osób. Chociaż w informatorach Kuratorium Oświaty w Łodzi powtarza się informacja o dwóch placówkach posiadających w swojej ofercie ten kierunek, dane SIO z kolejnych lat wskazują na jedną placówkę, położoną w pow. piotrkowskim – być może w drugiej szkole, zlokalizowanej w pow. łowickim, kandydaci nie wykorzystują sposobności do kształcenia w tym zawodzie i w kolejnych rocznikach nie organizuje się oddziału z omawianym kierunkiem. Tymczasem kierunek ten zostanie uruchomiony w roku szkolnym 2015/2016 w Zespole Szkół Rzemiosła w Łodzi<sup>89</sup>.

**Technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej** jest nowym kierunkiem, wprowadzonym rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 czerwca 2011 r. (Dz. U. Nr 141, poz. 827) na bazie wcześniejszego zawodu asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej. Pierwsi absolwenci tego kierunku w woj. łódzkim pojawili się w ewidencji w 2012 r. (25 osób kończących jedną placówkę edukacyjną), w roku następnym zaś było ich 26 (z dwóch placówek). Zgodnie z informatorem Kuratorium Oświaty w Łodzi nie prowadzono naboru na ten kierunek na rok szkolny 2014/15, jednak figuruje on na stronach internetowych Centrum Kształcenia Ustawicznego Nowoczesnych Technologii w Łodzi<sup>90</sup>. Zgodnie z informatorem ta sama placówka kształci w zawodzie **asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej**, jednak dane SIO wskazują na brak absolwentów kończących ten kierunek w analizowanym okresie. Spośród innych nowoczesnych zawodów mediowych na uwagę

<sup>88</sup> M. Pawłowska, A. Zydorczyk, op. cit., s. 72.

<sup>89</sup> M. Kałach, *Szkoły zawodowe w Łodzi będą uczyć hodowli koni i naprawy motocykli*, „Dziennik Łódzki”, artykuł dostępne pod adresem [www.dzienniklodzki.pl/arttykul/3756773,szkoły-zawodowe-w-lodzi-beda-uczyc-hodowli-koni-i-naprawy-motocykli\\_id,t.html](http://www.dzienniklodzki.pl/arttykul/3756773,szkoły-zawodowe-w-lodzi-beda-uczyc-hodowli-koni-i-naprawy-motocykli_id,t.html) (dostęp w dn. 15.04.2015).

<sup>90</sup> Por. [www.nowoczesnaszkola.edu.pl/index.php/pl/kierunki/108-technik-organizacji-produkcji-filmowej-i-telewizyjnej](http://www.nowoczesnaszkola.edu.pl/index.php/pl/kierunki/108-technik-organizacji-produkcji-filmowej-i-telewizyjnej), dostęp w dn. 14.11.2014.



zasługuje stosunkowo licznie reprezentowany przez łódzkich absolwentów szkół zawodowych kierunek **technik cyfrowych procesów graficznych**. Jako nowy kierunek został stosunkowo szybko wprowadzony do szkół woj. łódzkiego. Jedna ze szkół (w 2012 r.) reklamowała go jako nowoczesny i perspektywiczny kierunek kształcenia, m.in. w lokalnym portalu Moje Miasto Łódź<sup>91</sup>. Już w 2012 r. cztery placówki w regionie opuściło 57 absolwentów tego kierunku. W roku następnym ich liczba wzrosła do 94, przy czym w dalszym ciągu byli to absolwenci tych samych szkół.

W analizowanym okresie nieznacznie wzrosła liczba absolwentów kończących kierunek **technik poligraf** – z 31 w 2007 do 36 w 2013. Liczba placówek, do których uczęszczały te osoby zmniejszyła się z trzech do dwóch. Nie pojawili się natomiast w ewidencji przed 2014 r. absolwenci nowo wprowadzonych kierunków **technik procesów drukowania** i **technik procesów introligatorskich**. Kształcony w zasadniczych szkołach zawodowych kierunek **introligator** stracił na i tak niskiej już popularności: w 2007 r. kończyło go 14 absolwentów z jednej placówki w Łodzi, w 2013 były to już tylko dwie osoby, ze szkół w powiatach wierszowskim i łaskim.

Opisywany już dość obszernie kierunek **technik mechanik lotniczy** został ukończony przez pierwszych absolwentów zespołu szkół w Pabianicach w 2012 r. – była to grupa 15 osób. Rok później liczba kończących kierunek zwiększyła się do 23. Jak wspomniano już w rozdziale 2.2, z dostępnych danych wynika, że kierunek ten nie jest aktualnie kontynuowany i nie prowadzi się dalszego naboru. Inaczej niż w przypadku kierunku monter mechatronik, po raz pierwszy figurującego na liście zawodów kończonych przez uczniów łódzkich szkół zawodowych w 2009 r. Liczba absolwentów zwiększyła się z 15 w 2009 r. do 40 w 2012 r., by potem spaść do 33 w 2013 r. Warto nadmienić, iż kształcenie w tym kierunku oferowano początkowo w jednej szkole, zaś na koniec analizowanego okresu już w trzech.

W 2007 r. w sześciu placówkach edukacyjnych woj. łódzkiego cykl kształcenia w zawodzie **ogrodnik** skończyło 61 osób. Rok później było ich 76, i reprezentowały siedem szkół zawodowych. W 2009 r. liczba absolwentów wyniosła 77 (siedem placówek), w 2010 r. – 58 (siedem placówek), w 2011 – 51 (pięć placówek), w 2012 – 57 (cztery placówki), zaś w 2013 już tylko 45 osób, za to w aż siedmiu placówkach. Nabór na ten kierunek trwa, jednak długookresowy trend liczby jego absolwentów jest wyraźnie spadkowy.

W analizowanym okresie liczba osób kończących kierunek **technik technologii drewna** podlegała wahaniom w przedziale od 19 (w 2007 i 2010 r.) do 41 (w 2008 r.). Był on obecny w ofercie edukacyjnej dwóch lub trzech placówek edukacyjnych w powiatach: m. Łódź i radomszczańskim. W latach 2007-2012 liczba absolwentów kierunku **technik urządzeń sanitarnych** dość szybko wzrastała, z początkowych 64 osób do aż 148, by następnie w 2013 spaść do 61 osób. Wahała się liczba placówek kończonych przez absolwentów tego zawodu: od dwóch w 2007 do pięciu w 2008. Będący zgodnie z danymi SIO unikalnym kierunkiem spotykanym tylko w woj. łódzkim zawód **technik gazownictwa** skończyły po raz pierwszy w 2011 r. 34 osoby reprezentujące jedną szkołę. Rok później ich liczba wzrosła do 52, zaś w 2013 r. do 69 (w roku tym liczba placówek zwiększyła się do trzech).

Podsumowanie powyższego omówienia zmian liczby absolwentów kierunków niszowych zaprezentowano w formie graficznej w tabeli 1.

<sup>91</sup> Pod adresem [www.mmlodz.pl](http://www.mmlodz.pl), dostęp w dn. 14.11.2014.

**Tabela 1. Zmiany popularności wybranych kierunków niszowych w woj. łódzkim w latach 2007-2013**

Kierunek	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Technik górnictwa odkrywkowego	Brak		Wzrost popularności				
Technik technologii odzieży	Szybki spadek popularności						
Krawiec	Szybki spadek popularności						
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	Spadek popularności z i tak początkowo niskiego poziomu						Brak
Technik hodowca koni	Systematyczny spadek popularności						
Technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej	Brak					Stabilny	
Technik cyfrowych procesów graficznych	Brak					Wzrost popularności	
Technik poligraf	Stabilny						
Technik procesów drukowania	Brak (niedostateczny nabór?)						
Introligator	Spadek popularności z niskiego poziomu niemal do zera						
Technik mechanik lotniczy	Brak					Wzrost popularności	
Ogrodnik	Wzrost popularności		Spadek popularności				
Technik urządzeń sanitarnych	Szybki wzrost popularności						Spadek popularności
Technik gazownictwa	Brak				Wzrost popularności		

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

## 2.3. Podsumowanie

Oferta kierunków kształcenia zawodowego w woj. łódzkim ewoluuje w znacznej mierze w zgodzie z trendami ogólnopolskimi. Dominują zawody, które popularne są również w innych województwach. Użyteczność części z nich budzi jednak wątpliwości. W świetle statystyk publicznych służb zatrudnienia, zgodnie z którymi osoby kształcone w niektórych, nadal często wybieranych przez młodzież kończącej gimnazja kierunkach, są bardzo licznie reprezentowane wśród bezrobotnych. Z drugiej strony, popularność znacznej liczby najczęściej kończonych kierunków zawodowych daje się wyjaśnić w odniesieniu do obecnej struktury gospodarczej i trendów rozwojowych województwa, a co za tym idzie – do sektorów generujących największą liczbę miejsc pracy. W świetle dostępnych danych i założeń strategii rozwoju, należy wskazać na zasadność kształcenia w kierunkach związanych z obsługą techniczną, administracyjną i logistyczną przedsiębiorstw. W związku ze sprzyjającymi warunkami dla rozwoju rolnictwa i potrzebą jego modernizacji, w tym rozwijania wydajnego ogrodnictwa i sadownictwa, uzasadnione wydaje się wysokie zainteresowanie kierunkami rolniczymi, przy czym stoi za nim również wymóg posiadania wykształcenia kierunkowego przez osoby ubiegające się o publiczne dotacje na rozwój gospodarstwa. Uzasadnione wydaje się również rozwijanie kierunków zawodowych związanych z nowoczesnym przemysłem elektromaszynowym (motoryzacyjnym, AGD) oraz budownictwem, w związku z licznym występowaniem dużych podmiotów gospodarczych aktywnych w tych sektorach. Również stopniowy rozwój usług, między innymi w gastronomii, zakwaterowaniu oraz związanych z ochroną zdrowia i pielęgnacją urody daje podstawę dla popularności związanych z nimi kierunków kształcenia, jednak statystyki urzędów pracy świadczą o złej sytuacji na rynku pracy ich absolwentów. Szczególnie dyskusyjna jest znaczna liczba osób kończących kierunki ekonomiczne oraz związane z handlem i naprawami – przedstawiciele tych zawodów szczególnie silnie zagrożeni są bezrobociem.

Zidentyfikowano pewną liczbę zawodów niszowych, których obecność w szkołach zawodowych wyróżnia woj. łódzkie na tle kraju. Związane są między innymi z przemysłem wydobywczym (górnictwo odkrywkowe), ogrodnictwem, turystyką konną, nowoczesnym przemysłem maszynowym (lotnictwo, mechatronika), branżą mediową (komputerowa obróbka grafiki, przemysł filmowy). Nadal znaczne zatrudnienie w województwie generuje branża włókiennicza i odzieżowa, chociaż związane z nimi kierunki zawodowe są również w znacznym stopniu zagrożone bezrobociem. Mając to na uwadze, wspomniane kierunki coraz rzadziej wybierają osoby przystępujące do kształcenia zawodowego. Nadreprezentowane na tle kraju są również niektóre zawody związane z budownictwem i gospodarką komunalną (urządzenia sanitarne, gazownictwo). Kierunki niszowe, czy elitarne spośród nich, takie jak technik górnictwa odkrywkowego czy technik mechanik lotniczy, charakteryzują się na ogół znacznymi wahaniami liczby absolwentów w poszczególnych latach i – pomimo zainteresowania nimi wśród młodzieży – ich prowadzeniu towarzyszą trudności, związane między innymi z małą liczbą potencjalnych pracodawców, którzy mogą dać zatrudnienie osobom je kończącym. Jak pokazują przykłady analizowane w niniejszym raporcie, starania dyrektorów szkół o zapewnienie gwarancji zatrudnienia najlepszym absolwentom, przy braku możliwości lub woli ze strony pracodawców, mogą okazać się nieskuteczne. Zawód nawet uznawany za szczególnie interesujący, z roku na rok potrafi zniknąć z oferty edukacyjnej szkoły. Potrzebne jest długofalowe planowanie działań towarzyszących otwieraniu nowych kierunków i stała współpraca z pracodawcami, co jest trudne w dobie niepewnej sytuacji gospodarczej. W badanym województwie brak niektórych, potencjalnie użytecznych

kierunków niszowych, takich jak wybrane zawody związane z budownictwem, przemysłem ceramicznym, a także usługami związanymi z pomocą społeczną, pieczą zastępczą i zapleczem ochrony zdrowia.

W latach 2007-2013 zarysował się wyraźny trend spadkowy w liczbie absolwentów kierunków zawodowych związanych z handlem i naprawami. Znacznie zmniejszyła się liczba osób kończących kierunek technik ekonomista. Zmiany te mogą mieć związek z rosnącą świadomością młodzieży dotyczącą trudnej sytuacji absolwentów znacznej liczby masowo wybieranych zawodów. Wzrosła natomiast popularność nowych zawodów, w tym zarówno powszechnie kształconych kierunków związanych z logistyką i informatyką, jak i rzadziej występujących, na przykład w przemyśle mediowym.

## 3. WYNIKI BADANIA JAKOŚCIOWEGO

### 3.1. Metodologia badawcza

W ramach realizacji jakościowej części badania zostało przeprowadzonych łącznie 17 FGI, w tym 2 w ramach badania pilotażowego i 15 w ramach badania właściwego.

Badania w części pilotażowej przeprowadzone zostały w podregionie m. Łódź. Pozostałe FGI z właściwej części badania przeprowadzono w pięciu podregionach województwa łódzkiego (w tym również w podregionie m. Łódź), tj.:

- ▶ łódzki,
- ▶ m. Łódź,
- ▶ piotrkowski,
- ▶ sieradzki,
- ▶ skierniewicki.

W każdym podregionie odbyły się trzy zogniskowane wywiady grupowe: z przedstawicielami przedsiębiorstw organizujących praktyki zawodowe, przedsiębiorstw nie angażujących się w tego typu przedsięwzięcia oraz grupy mieszanej, składającej się z przedstawicieli obu typów przedsiębiorstw<sup>92</sup>.

Branże, spośród których zapraszani byli uczestnicy wywiadów grupowych, zaliczane są do tzw. „branż przyszłości”<sup>93</sup> województwa łódzkiego:

- ▶ energetyczna,
- ▶ elektroniczna,
- ▶ elektrotechniczna,
- ▶ AGD,
- ▶ metalowa,
- ▶ budowlana,
- ▶ włókiennicza,
- ▶ tekstylna,
- ▶ papiernicza,
- ▶ chemiczna (np. przetwórstwo tworzyw sztucznych),
- ▶ farmaceutyczna,

---

<sup>92</sup> w dalszej części grupa przedstawicielami przedsiębiorstw organizujących praktyki zawodowe zwana będzie „przyjmują”, przedsiębiorstw nie angażujących się w tego typu przedsięwzięcia zwana będzie „nie przyjmują” oraz grupa składająca się z przedstawicieli obu typów przedsiębiorstw zwana będzie „mieszana”

<sup>93</sup>A. Bruzda, J. Jonczyk, J. Kaczmarzyk, M. Karolak, *Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego*, Łódź 2010, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi ANEKS; MillwardBrown SMG/KRC Poland-Media S.A. *Sytuacja gospodarcza regionu łódzkiego w opinii ekspertów*, raport z badań przeprowadzonych dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w ramach projektu Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi str. 14

- ▶ logistyczna,
- ▶ transportowa,
- ▶ edukacyjna,
- ▶ handlowa,
- ▶ usługowa (np. hotelarstwo).

Podczas rekrutacji starano się zapewnić możliwie największe zróżnicowanie grup fokusowych ze względu na wymienione branże, a także wielkość przedsiębiorstwa.

### 3.2. Opis okoliczności zaistnienia współpracy w zakresie organizacji praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu

W procesie inicjowania współpracy w zakresie organizacji praktyk zawodowych/praktycznej nauki zawodu udział biorą wszystkie trzy grupy podmiotów zainteresowanych tego typu działaniami: uczniowie, szkoły zawodowe (zazwyczaj reprezentowane przez dyrektorów i nauczycieli odpowiedzialnych za organizację kształcenia praktycznego i praktyk zawodowych uczniów) oraz pracodawcy. Należy jednak zaznaczyć, że stopień zaangażowania każdej z wymienionych stron jest zróżnicowany. Uczestnicy wywiadów grupowych wskazują, że w rzeczywistości inicjatywa najczęściej wychodzi od uczniów i szkół. Można wyróżnić dwa główne modele nawiązywania współpracy w zakresie organizacji praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu: pierwszy to model mieszany, który odnosi się do inicjatywy uczniów w tym zakresie, z udziałem szkoły, drugi natomiast wiązać należy z inicjatywą pracowników szkoły. Jak wskazują wyniki przeprowadzonego badania, pracodawcy są stroną rzadko inicjującą współpracę.

#### Okoliczności zaistnienia realizowanej obecnie współpracy

##### ▶ Inicjatywa ucznia

Uczniowie nawiązują współpracę indywidualnie, przychodząc do firm i pytając o możliwość odbycia praktyk bądź praktycznej nauki zawodu. Z relacji pracodawców wynika, że nie ma znaczących różnic w sposobie postępowania ze względu na typ szkoły, z której pochodzą uczniowie. Pośrednictwo szkoły pojawia się w momencie formalizowania współpracy z pracodawcą zainicjowanej przez ucznia.

*To sobie sami załatwiają, młodzież sama przychodzi, zgłasza się. Bo kiedyś było tak, że szkoła się zgłaszała i przychodziło kilka osób. W tej chwili nie wiem, czy tak jest w szkole, w każdym razie każdy indywidualnie musi sobie załatwić, przyjść do zakładu i zapytać się. No a potem oczywiście umowa jest podpisywana już ze szkołą, ale praktykant pojawia się najpierw sam. [skierniewicki, mieszana]*

Taki schemat postępowania określany był przez pracodawców jako rozwiązanie pozwalające ocenić motywację uczniów do odbywania praktyk/praktycznej nauki zawodu.

*U nas wygląda podobnie, praktykanci przychodzą sami i proszą o praktyki. Dla nas to jest wygodny model, dlatego że przychodzą osoby, które są już z pewnością zainteresowane pracą. Trzeba przyjść, czegoś się nauczyć i trzeba włożyć jakąś chęć, wolę tego praktykanta. Wtedy mu są zadawane pytania, czy rzeczywiście się tym człowiekiem interesuje, czy chce*

*odbywać te praktyki. Ten model u nas się sprawdza i jesteśmy zadowoleni. [piotrkowski, przyjmują]*

*Wydaje mi się, że ci uczniowie, którzy sami szukają, to są właśnie te perełki, a ci co zostaną w szkole, powiedzą proszę pani, no ja nie mam praktyk, no to pani wtedy za telefon, trzeba pomóc, dzwoniemy. [skierniewicki, przyjmują]*

Inicjatywa własna uczniów jest niezwykle ceniona przez pracodawców w procesie przyjmowania na praktyki/praktyczną naukę zawodu. Pracodawcy wskazywali, że odpowiednia motywacja młodych ludzi jest kluczowa dla nawiązywania tego typu relacji, jak i podczas jej trwania. Pracodawcy wskazywali na korzyści wychowawcze wynikające z podejmowania inicjatywy przez uczniów:

*Praktykanci powinni się indywidualnie zgłaszać, bo to świadczy o postawie tej osoby, która szuka, wie, że chce się czegoś nauczyć, chce pracować, uczy obowiązkowości i systematyczności. Jeżeli robią to szkoły, to owszem, też mają do tego prawo, ale prowadzi to do tego, że młodzież jest cały czas prowadzona za rękę, nie ma samodzielności. [skierniewicki, nie przyjmują]*

Zwracano jednak uwagę na przypadki, kiedy inicjatywa uczniów wynika z konieczności, a nie z ich własnego wyboru.

*Uczniowie niestety muszą sami przed podjęciem nauki znaleźć sobie praktyki, to jest warunek przyjęcia do szkoły. [skierniewicki, przyjmują]*

W tym kontekście pojawiał się element sprawstwa. Możliwość wyboru pracodawcy pozwala uczniom wpłynąć na przebieg praktycznej części ich edukacji zawodowej. Wzrasta wówczas motywacja do nauki zawodu:

*Ja patrzę kategoriami ucznia: gdyby mi coś narzucali, to wiadomo, że nie będę się angażować, a kiedy sobie znajdę sam, to już chcę się wykazać. [skierniewicki, przyjmują]*

Warto wspomnieć również o roli rodziców w procesie nawiązywania współpracy ucznia z pracodawcą. Rola rodziców w tym aspekcie postrzegana była negatywnie. Zwracano uwagę, że włączanie się rodziców prowadzi do zaniku wśród młodych ludzi odpowiedzialności za siebie. Uniemożliwia również diagnozę motywacji przyszłych praktykantów do odbywania praktyk czy praktycznej nauki zawodu. Ingerencja rodziców nie jest postrzegana pozytywnie, świadczy o niesamodzielności i niedojrzałości ucznia. Pracodawcy nauczeni doświadczeniem wiedzą również, że w przypadku takich uczniów rodzic może ingerować we współpracę również na późniejszym etapie – np. poprzez usprawiedliwianie nieobecności ich dziecka na zajęciach u pracodawcy.

*- A słuchajcie, a jak znajdzie mu mama? Te stare mamy, które chodzą żeby przyjąć.*

*- Ja w takich wypadkach mamę wypraszam.*

*- My też.*

*- Bo to się mija z celem. [skierniewicki, przyjmują]*

### ► Inicjatywa szkoły

Nawiązywanie współpracy z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk/praktycznej nauki zawodu przez szkoły było drugim powszechnie występującym modelem. Pracodawcy zwracali uwagę, że taka współpraca jest dość zróżnicowana czasowo w zależności od konkretnych szkół. Zazwyczaj, jeśli

dojdzie do współpracy, jest ona kontynuowana w kolejnych latach. Zdarzają się przypadki długoletniej współpracy:

*To szkoła zwraca się z prośbą co roku o przyjęcie na praktyki zawodowe. Jedna, konkretna, ta współpraca już trwa od kilkunastu lat [piotrkowski, przyjmują]*

Pracodawcy zwracali uwagę na różny stopień zaangażowania szkół we współpracę. Bardzo często bywa tak, że w momencie nawiązywania współpracy kontakty ze strony szkoły są intensywne, ale słabną już podczas jej trwania.

Zdarzały się przypadki braku informacji zwrotnej dla pracodawcy. Pracownicy szkół robili rozeznanie w chęciach i możliwościach organizacji praktyk/praktycznej nauki zawodu wśród pracodawców, po czym nie informowali, czy taka współpraca zostanie nawiązana w przyszłości.

Pracodawcy wskazywali dodatkowo na motywacje szkół do nawiązywania z nimi współpracy. W opinii badanych podejmowane działania nie zawsze wynikają z chęci szkoły, lecz z obowiązku:

*Pracodawcy wskazywali dodatkowo na motywacje szkół do nawiązywania z nimi współpracy, które zazwyczaj odbierano jako wynikające z obowiązku, a nie z faktycznej chęci współpracy: szkoły mają obowiązek, chcą kształcić, ale muszą praktyki gdzieś zapewnić i szukać. Byliśmy jedyną taką firmą, no to nas znaleźli i tak samo pewnie pozostałe szkoły poszukują gdzie, kto może im zapewnić te praktyki. [piotrkowski, przyjmują]*

*Szkoła ma po prostu w programie praktyki, ona musi gdzieś [uczniów] ulokować. (...) Dlatego tak jak u nas, często po prostu jakiś nauczyciel, który miał znajomości wśród firm, dzwoni, szuka i znajduje. [skierniewicki, przyjmują]*

Instytucja szkoły postrzegana była jednak jako ważny element całego systemu organizacji kształcenia praktycznego. Pracodawcy odbierali szkołę jako instytucję, która odpowiada za monitorowanie procesu odbywania praktyk/praktycznej nauki zawodu. Z tego względu jest to instytucja chroniąca z jednej strony ucznia, jak i stanowiąca punkt odniesienia dla ochrony interesów pracodawców.

*Przed wszystkim jak firma rozmawia ze szkołą, która chce praktykantów przekazać do firmy, to szkoła w jakiś sposób odpowiada za uczniów i myślę, że to są zdrowsze relacje, że i uczeń wie, że on pochodzi z tej szkoły i zawsze pracodawca, który przyjmuje na praktyki może do szkoły się zwrócić, jeżeli coś jest nie tak, czy w zachowaniu, czy w niepoważnym podejściu do wykonywanych zadań. Jak przychodzą uczniowie od tak, bo ktoś poleci czy ciocia czy wujek w tej firmie pracuje, to on właściwie jest bardziej anonimowy. I nawet, jeżeli on coś złego zrobi, no to właściwie firma nie ma do kogo się zwrócić. [łódzki, mieszana]*

### ► Inicjatywa szkoły i pracodawcy

Uczestnicy wywiadów grupowych wskazywali na szczególne przypadki współpracy podejmowanej z inicjatywy obu stron: pracodawców i szkół zawodowych. Uzależnione było to od sytuacji rynkowej branży a dotyczyło zwłaszcza branż niszowych bądź przypadków kiedy na terenie subregionu nie było klas o profilach kształcenia dopasowanych do potrzeb pracodawców. W takich przypadkach stroną inicjującą współpracę jest najczęściej pracodawca, który potrzebuje pracownika o określonych kwalifikacjach. Bywa, że to szkoła na podstawie analizy popytu na pracę przygotowuje (we współpracy z pracodawcami) specjalistów poszukiwanych na rynku zawodów. Przykładem może być ściśle związana z województwem łódzkim branża włókiennicza. W naszym regionie, kiedyś zagłębiu włókienniczym, brakuje obecnie pracowników, którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje i mogliby



zastąpić starzejącą się kadrę w przedsiębiorstwach branży włókienniczej. Po upadku przemysłu tekstylnego w regionie powstało przekonanie, że branża ta nie ma perspektyw rozwoju, a kształcenie w kierunkach włókienniczych może wiązać się z bezrobociem. Aby zachęcić młodzież do nauki w analizowanych zawodach pracodawcy podjęli współpracę ze szkołami.

Obecna kooperacja zaangażowanych stron ma przekonać uczniów, iż zawody te są przyszłościowe, zwłaszcza jeśli w procesie kształcenia uwzględnione są nowoczesne techniki i technologie włókiennicze.

Wspólne działania opierają się często na współpracy pracodawcy ze szkołą przy tworzeniu klas patronackich. Podczas badań w przypadku Łodzi dało się odnotować jeden casus, kiedy to grupa pracodawców z określonej branży zorganizowała kształcenie przyszłej kadry wspólnie z jedną ze szkół:

*To była taka wspólna inicjatywa, pani dyrektor szkoły, rzeczywiście osoby bardzo zaangażowanej i kilku pracodawców, w tej chwili jest nas już większa grupa, już można sobie na różne działania pozwolić, natomiast nabór jest bardzo trudnym elementem... Szkoła robi co może, natomiast nabór jest bardzo utrudniony, czyli raczej sytuacja [rynkowa] nas zmusiła do tego... [Łódź, przyjmują]*

Brak pracowników w danym zawodzie na lokalnym rynku pracy prowadzi do szczególnego zaangażowania w pozyskiwanie uczniów na praktyki zawodowe, a tym samym kształcenia przyszłej kadry. Opisany poniżej przypadek jest ilustracją szczególnego zaangażowania zarówno pracodawcy, jak i dyrektora szkoły w otwarcie klas związanych z branżą motoryzacyjną. Podobne przykłady są wyrazem świadomego, długofalowego działania firmy znającej potrzeby swojego rynku. Takie inicjatywy dają możliwość pozyskania dobrze wykwalifikowanych pracowników.

*W 2008 roku zaczęliśmy współpracę z Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych nr 22, na Przybyszewskiego. Wcześniej to było technikum samochodowe i zasadnicza szkoła kształcąca mechaników. Jak to u nas bywa, wpadli na pomysł genialny, że zlikwidują szkoły zawodowe, bo nie są potrzebne, zostawili tylko jedną na Prożka, która kształciła mechaników samochodowych, a z tej szkoły zrobili liceum ogólnokształcące. No, ale dyrektor szkoły dosyć mocno związany był z kształceniem zawodowym i nie mógł się z tym pogodzić, mieli warsztaty swoje, bazę, nauczycieli do nauki zawodu, tylko nie mieli ani technikum ani szkoły zawodowej. No i powiedzieli im, że jeżeli znajdą sobie firmę, która zapewni im praktyki, to jak najbardziej uruchomią im te klasy. No i oczywiście, że będą mieli obłożenie tych klas, chętnych. I w 2008 otworzyliśmy właśnie pilotażowo, pod tą szkołę [...] Uruchomiliśmy, wzięliśmy tych naszych praktykantów, na razie dyrektor, w 2008, uruchomił klasę mechanik samochodowy, technik mechanik i zasadniczą szkołę, też mechanik. W 2010 zaczęliśmy widzieć braki na rynku pracy – nie było blacharzy i lakierników. Znaleźć dobrego blacharza czy lakiernika to 24 ogłoszenia to jest mało... I doszliśmy do wniosku, że fajnie by było, żeby otworzył następną klasę. Ja w kuratorium przesiedziałem chyba ze dwa miesiące, żeby w ogóle ruszyć kuratora, żeby tę klasę uruchomił, musieliśmy powiedzieć, że zapewnimy praktyki, że będzie obłożenie na tą klasę, uruchomiliśmy ją. I tak naprawdę wszyscy blacharze lakiernicy są u nas na blacharni i lakierni na szkolnych praktykach [Łódź, przyjmują].*

### ► Projekty finansowane z Unii Europejskiej

Szczególnym przypadkiem nawiązywania współpracy pracodawców z uczniami w zakresie doskonalenia kompetencji zawodowych są projekty unijne, w ramach których finansowane są praktyki. Tego typu sytuacje zidentyfikowano w badaniu w subregionie miasto Łódź oraz subregionie

skierniewickim. W drugim przypadku projekt zainicjował cech oraz OHP, później zapraszając do niego lokalną szkołę oraz przedsiębiorstwo. Realizacja projektów pozwala między innymi doposażyć i unowocześnić stanowiska pracy, wynagradzać opiekunów praktyk, dlatego pracodawcy chętniej podejmują współpracę.

*Mamy teraz jednego ucznia i akurat to jest taka osoba, która nas nie kosztuje, ponieważ wynagrodzenie, składki są nam zwracane, refundowane. Przez 3 lata ta osoba ma być z cechu i z OHP-u jest, ze środków idą pieniądze na to, bo to są jakieś specjalne projekty. I po zakończeniu tej nauki uczniowskiej w zawodzie jeszcze pewna kwota pieniędzy. [skierniewicki, przyjmują]*

## Pożądane okoliczności zaistnienia współpracy

Respondentów – zarówno tych którzy mają doświadczenie w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu, jak i tych, którzy nie mieli z tym do tej pory do czynienia, zapytaliśmy o to, jaki powinien być idealny model inicjowania współpracy między podmiotami zaangażowanymi w organizację uczniowskich praktyk zawodowych/praktycznej nauki zawodu realizowanej u pracodawców. Respondenci mieli na ten temat podzielone zdanie, jednak odpowiedzi wskazywały na preferowanie sytuacji, w której to szkoła lub sam uczeń inicjują kontakt. Jest to istotne w kontekście niskiej świadomości pracodawców odnośnie organizacji praktyk zawodowych – o czym szerzej piszemy w kolejnych rozdziałach. Zewnętrzna inicjatywa może więc skłonić ich do zastanowienia się nad taką współpracą i jej ewentualnym podjęciem.

### ► Inicjatywa szkoły

Najczęściej wskazywano na to, że to szkoły powinny grać dużą rolę w procesie nawiązywania współpracy z pracodawcami.

*A według mnie to szkoła powinna, planując jakieś kierunki, prześledzić rynek, co się dzieje na rynku, mieć też kontakt z pracodawcami. Ja bym musiała zatrudnić osobę, która będzie kontaktować się ze szkołami, ona będzie zajmowała się stricte tylko tym, by szukać tych osób. A jeżeli przyjdzie do mnie szkoła i powie tak: mamy dwie czy trzy osoby na praktyki, czy pani jest zainteresowana? to ja powiem tak, mogę przyjąć. Ja nie muszę chodzić, nie muszę swojej energii marnować na to, żeby poszukiwać tego młodego człowieka. Szkoła mi go przyśle. I szkoła, przysyłając, przejmuje część odpowiedzialności za tego młodego człowieka. [łódzki, mieszana]*

Pracownicy szkół postrzegani są jako ci, którzy lepiej orientują się w potrzebach uczniów niż pracodawcy. To pracownicy szkoły powinni według przedsiębiorców śledzić rynek i wychodzić z ofertą współpracy do lokalnych firm. W ofercie współpracy powinny się również znaleźć oczekiwania wobec pracodawcy oraz szczegółowe warunki współpracy. Wraz z propozycją – zwłaszcza w przypadku przedsiębiorstw, które wcześniej nie organizowały praktyk – pracodawcy oczekują swego „knowhow” współpracy ze szkołami w opisywanym zakresie.

*Oni nie wiedzą czego chcą i tu musi wystąpić szkoła. Dać informacje, że potrzebuje firmy, która wykształciłaby w zawodzie. Ci pracodawcy muszą mieć kontakt ze szkołą i wiedzieć czego ode mnie oczekujesz, co ja mogę dać, jak można to zorganizować. Powinna być w szkole osoba, która będzie ten temat nadzorowała. [piotrkowski, nie przyjmują]*

*Nas można bez problemu znaleźć w Internecie, w książce telefonicznej. Taki człowiek [ze szkoły] w ciągu dnia może odwiedzić dwa, trzy zakłady pracy, przedstawić się, powiedzieć, no i wpisuje nas na jakąś listę, i potem składa taką propozycję uczniom, czy chciałbyś dwa razy w tygodniu jechać do Wielunia, czy do Sieradza, czy do Zduńskiej Woli. To inicjatywa powinna raczej wyjść ze strony szkół, a wtedy wielu pracodawców na pewno by się nad tematem zastanowiło [sieradzki, nie przyjmują].*

Inicjatywa ze strony szkoły może więc skłonić pracodawcę do podjęcia współpracy, tym bardziej, że wielu pracodawców nie ma wiedzy o organizacji praktyk, a jednocześnie ma przeświadczenie o wielu zagrożeniach z niej wynikających, o czym mowa będzie w dalszej części.

### ► Inicjatywa ucznia

Część pracodawców wskazuje jednak, że stroną, która powinna podjąć inicjatywę jest sam uczeń. Przychodząc do danego zakładu pracy powinien pokazać, że to właśnie w tej firmie chciałby uczyć się zawodu. Określa to jego zaangażowanie i motywację do podjęcia praktyki zawodowej. Firmy oczekują kontaktu ze szkołą dopiero na etapie – podpisywania umowy, monitoringu czy ustalania programu praktyk.

*Jeżeli chodzi o praktykę i staż, nabywanie tych kwalifikacji, umiejętności manualnych, bo o nich też trzeba pamiętać, to musi być inicjatywa studenta, słuchacza, ucznia. [Łódź, przyjmują]*

Taka sytuacja mogłaby przekonać pracodawców, że uczniowi zależy na nauce zawodu, a praktyki nie są dla niego jedynie przykrym obowiązkiem – że celem jest nauka, a nie zdobycie podpisu w dzienniku praktyk.

### ► Inicjatywa urzędu pracy

Niektórzy przedsiębiorcy (należy jednak podkreślić, że w większości przypadków byli to przedstawiciele firm, które nie przyjmują na praktyki – a tym samym nie znają procedur i zasad organizacji praktyk zawodowych) wskazywali, że inicjatywę powinni podejmować pracownicy urzędów pracy. Firmy widzą tutaj rolę urzędu jako pośrednika pomiędzy szkołami a przedsiębiorcami. Respondenci przekonują, że urzędy pracy posiadają bazy przedsiębiorstw na terenie subregionu czy województwa, mogłyby więc „kojarzyć” odpowiednie szkoły i profile klas z firmami działającymi w danej branży. Takie informacje mają pomóc szkole docierać do pracodawców oraz organizować kształcenie zgodnie z potrzebami rynku pracy. W przypadku uruchomienia klas wielozawodowych łatwiej w oparciu o informacje z urzędu pracy docierać do pracodawców poszukujących pracowników i chcących włączyć się w proces kształcenia zawodowego.

*Szkoła przy współudziale z Urzędami Pracy, dlatego, że posiadają wykaz przedsiębiorstw, mają jakiś kontakt z przedsiębiorstwem, nawet jak się pracownika zatrudnia, to trzeba to zgłosić, szkoły nawet nie mają wykazu wszystkich przedsiębiorstw. [skierniewicki, nie przyjmują]*

*Chodziło mi o to, żeby też właśnie Urząd Pracy kontaktował się z pracodawcami z regionu i wypytywał jakie jest zapotrzebowanie, na jakie kierunki i jakich potrzebują. Ja wtedy daję informację do szkół i one wtedy tworzą, mają projekt na przykład na przyszły rok. I od*

*przyszłego roku na przykład ruszamy z takimi kierunkami, nabór robimy na to bo uczniowie są potrzebni. [łódzki, mieszana]*

### ► Inicjatywa szkoły i pracodawcy

Wśród badanych pojawiały się jednak głosy, że współpraca szkół i przedsiębiorstw leży w interesie obydwu stron, stąd inicjatywa wspólnych przedsięwzięć też powinna być obustronna. Taką opinię wyrażali głównie pracodawcy należący do branż niszowych, w których brakuje młodej kadry. Podkreślali, że zależy im na współpracy ze względu na możliwość dalszego prowadzenia biznesu. Inicjować współpracę w zakresie organizowania kształcenia zawodowego może zarówno szkoła jak i pracodawca. W opinii respondentów dyrektorzy szkół powinni być zaangażowani w poprawienie atrakcyjności oferty dydaktycznej, a tym samym przyciągnięcie uczniów do szkół zawodowych. Skutkiem obustronnej współpracy jest utrzymanie kształcenia w szkole i dostosowanie go do potrzeb rynku pracy oraz przygotowanie wysoko wykwalifikowanej kadry, która podczas nauki wykonuje zadania zawodowe na stanowiskach pracy.

*Ewidentnie można stwierdzić, że pracodawca zawsze będzie wychodził z inicjatywą, bo to jest jego biznes. Dobry pracownik, ten potencjał w zatrudnieniu i fachowa kadra to jest jego biznes. Natomiast klimat i kreowanie w danym miejscu, weźmy Łódź, jeśli chodzi o edukację – to są władze oświatowe. (...) na pewno po stronie władz oświatowych to jest kreowanie pewnej rzeczywistości na danym rynku pracy. Trzecia aktywność jest dyrektorów szkół, jeśli dyrektor ma szkołę zawodową i widzi, że ona mu się sypie, to on łokciami i rękoma się rozpycha i wymyśla kierunki (fotografika, klasa taka i taka), żeby się utrzymać przy życiu. Więc oni też bardzo dużo mogą, ja na przykład mogę powiedzieć o szkole Karola Wojtyły, że tam dyrekcja szkoły wykazuje bardzo dużą aktywność, żeby tę szkołę utrzymać. [Łódź, przyjmują]*

### ► Inicjatywa pracodawcy

Pojedynczy respondenci wskazywali – była to zdecydowanie najmniejsza grupa – że to pracodawca powinien być stroną inicjującą współpracę. Respondenci ci podkreślają, że to pracodawcy wiedzą najlepiej, jakie mają potrzeby i możliwości, dlatego to oni powinni je sygnalizować. Inicjatywa pracodawcy to również najbardziej pożądana droga tworzenia klas patronackich.

*Dlatego, że pracodawca wie jakie ma potrzeby. I w zakresie swojej działalności, a myślę, że takich firm by było więcej i wtedy jakby się „n” tych firm zebrało, to już mamy jakieś dwie czy trzy klasy... [łódzki, mieszana]*

*Mnie się wydaje, że albo jakaś instytucja taka pośrednicząca, która byłaby taką platformą wymiany, albo chyba jednak bardziej pracodawcy. Zgłaszając się, dają sygnał, że są przygotowani na to, chcą, mają inicjatywę. I szkoła ma listę pracodawców, którzy się zgłosili, i wybierają sobie te firmy, do których uczniowie chcą iść. [sieradzki, nie przyjmują]*

Należy podkreślić, że scenariusz, w którym to pracodawca powinien inicjować współpracę, pojawiał się stosunkowo rzadko w porównaniu do innych modeli. Pracodawcy w zdecydowanej większości oczekują kontaktu z zewnątrz – od szkoły, ucznia lub urzędu pracy.

### 3.3. Czynniki warunkujące współpracę w zakresie organizacji praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu

Przechodząc do czynników warunkujących organizację praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu u pracodawców należy wspomnieć, że część pobudek inicjujących współpracę wskazana została w poprzednim rozdziale. W niniejszym rozdziale analiza skupia się na szerszym kontekście współpracy w zakresie organizacji praktycznej części kształcenia zawodowego. W tej części raportu wskazane zostały również czynniki, z powodu których taka współpraca nie jest w ogóle podejmowana, a także rekomendowane przez pracodawców rozwiązania poprawy sytuacji w analizowanym zakresie.

#### Odpowiedni profil klasy/nauczanego zawodu

Podstawową kwestią utrudniającą podjęcie współpracy w zakresie organizowania kształcenia zawodowego jest niedostosowanie oferty kształcenia do oczekiwań pracodawców oraz brak zainteresowania uczniów ofertą szkół dotyczącą kierunków kształcenia. Szczególne rozbieżności w tym zakresie wskazano w branży włókienniczej, transportowej, chemicznej i w przemyśle lekkim.

*Szkoła ponadgimnazjalna jest, technikum drogowe, w tej chwili jest czwarta klasa normalna, trzecia bardzo okrojona, pierwszej i drugiej nie ma. I w zasadzie z tego co wie, w całym województwie łódzkim od 2-3 lat jest gigantyczny problem, żeby zamknąć nabór, zakończyć go uruchomieniem normalnej klasy. Jest to dość dziwne, no bo jednak przez ostatnie lata boom na budownictwo drogowe jest w kraju gigantyczny. [piotrkowski, mieszana]*

*Pan jest z branży chemicznej, powinien pan mieć możliwość wybrania z branży chemicznej. W tej chwili z branży chemicznej nie mają z czego wybrać, ponieważ nie ma takich profili klas w kształceniu średnim... [Łódź, mieszana]*

Pracodawcy wskazywali na różne czynniki utrudniające lub uniemożliwiające organizowanie kształcenia praktycznego, wynikające:

- ▶ po pierwsze, z likwidacji części szkół kształcących zawodowo:

*- Ja tutaj chciałbym powiedzieć, że za dużo reform zostało zrobionych w szkolnictwie, rezultat jest taki, że nie mamy szkół zawodowych. Zawody giną... także technika... Trzeba powiedzieć wprost, zostało zniszczone szkolnictwo zawodowe.*

*- Łódź nie promuje szkół średnich, nie promuje techników, to jest problem – jak byśmy nawet chcieli pozyskać kandydata do pracy po technikum to jest tak ciężko, jest to nieliczna grupa i ciężko dotrzeć do takiego kandydata i to jest z roku na rok rzeczywiście coraz gorzej. [Łódź, przyjmują]*

*Nie ma, szkolnictwo zawodowe leży, nie wiem czy w tej rozmowie się uwolnimy od systemu bo wszystko od tego zależy... [Łódź, mieszana]*

- ▶ po drugie – z uruchamiania kierunków kształcenia zgodnych z aktualną „modą” na dany kierunek, a nie z faktycznym zapotrzebowaniem na absolwentów tych kierunków na rynku:

*Ale chyba i kwestia braku kadry, no bo jeżeli szkoła jest „instytucją komercyjną”, żeby dostać środki, musi mieć ucznia, a żeby uczeń przyszedł, musi być modna szkoła, musi być modny profil. [skierniewicki, przyjmują]*

- ▶ po trzecie – z ogólnej tendencji odchodzenia od kształcenia zawodowego na rzecz szkolnictwa wyższego.

*Skończyły się szkoły zawodowe, które uczyły zawodu, oni mieli warsztaty, praktyki i po 3 latach takiej nauki człowieka można było postawić do tokarki i taka osoba pracowała. Takich szkół dziś nie ma. Szkoły sprzedały warsztaty, w mojej okolicy była taka szkoła i choć jest profil ślusarz- tokarz, to uczeń nie ma pojęcia, jak tokarka wygląda. Szkół zawodowych praktycznie nie ma. Nie ma ludzi, którzy mieliby taką wizję, że skończą zawodówkę i będą robił to i to. Każdy chce mieć wyższe wykształcenie. [łódzki, nie przyjmują]*

Zmiana rozłożenia sił dostrzegana była również w obszarze samego szkolnictwa zawodowego. Pracodawcy zwracali uwagę na zanikanie popularności zasadniczych szkół zawodowych większe niż techników, a przez to większe deficyty pracowników kształconych systemem praktycznej nauki zawodu niż praktyk zawodowych.

*Nawet jeżeli są to szkoły średnie zawodowe, w naszym przypadku technik mechanik, to też mają zbyt małą ilość praktyk i chętniej przyimiemy kogoś po szkole zawodowej niż po technikum samochodowym, bo jest gorzej przygotowany konkretnie do tego zawodu. Traktuje się szkoły zawodowe pogardliwie, nie docenia się, w mediach, w mentalności, żeby się kształcić a nie nauczyć konkretnego zawodu. Myślę, że wszyscy pracodawcy odczuwają brak uczniów. Sami chcemy szkolić, sami chcemy w tym uczestniczyć. [piotrkowski, przyjmują]*

Pracodawcy mówią o braku zainteresowania młodzieży wybranym kierunkiem kształcenia. Uczący się wybierają często szkołę (kierunek kształcenia zawodowego) przypadkowo. Dlatego nie wykazują zainteresowania treściami i organizacją kształcenia zawodowego. Jak już wcześniej wspomniano rzadko wybierane są kierunki „niemodne”, ale pożądane z punktu widzenia pracodawców.

Niedobory w liczbie uczniów kształconych w konkretnych zawodach rzutują nie tylko na możliwości nawiązywania współpracy ze szkołami, ale również na możliwości funkcjonowania firm na rynku. Problem ten identyfikowano jako systemowy. Kwestie niedostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy wiązano również ze zmniejszeniem popularności niektórych branż:

*Z roku na rok obserwuję, a już dosyć długo zajmuję się praktykami, że młodzież jest coraz mniej zainteresowana. W mojej branży, drogownictwie, w tej chwili nie ma z kim podjąć współpracy. Gdybyśmy chcieli zatrudnić technika drogowego, który kończy tą szkołę i był u nas na praktykach, jak to kiedyś było, to w ogóle w tej chwili nie ma szans. [łódź, przyjmują]*

Rozwiązanie problemu niedoboru pracowników pracodawcy widzieli w „pracy u podstaw” związanej z promocją kształcenia zawodowego i rozwojem doradztwa zawodowego dla uczniów i ich rodziców. Wskazywano potrzebę organizowania np. prezentacji zawodów, czy wycieczek do zakładów pracy, aby młodzi ludzie mogli poznać specyfikę pracy w danym zawodzie. Taką promocję postulowano przeprowadzać już w gimnazjach.

*Wybór zawodu powinien być kształtowany już w gimnazjum, dzieci powinny być jakoś zachęcane, powinno im być coś proponowane, dobry doradca zawodowy, który wyłapie rzeczywiście te cechy charakteru, które dziecku się wydaje, że może być handlowcem, a się okazuje, że nie może być, bo nie ma do tego predyspozycji żadnych. [skierniewicki, przyjmują]*

Wskazywano na pewne przejawy tego typu działalności, jednak określano je jako niewystarczające.

*W związku z tym ci zaangażowani nauczyciele sami zorganizowali w Łodzi w kilku gimnazjach spotkania uczniów z ich rodzicami z ewentualnymi przedsiębiorcami, a to technikum, czyli [nazwa szkoły] włókiennicza miała być pośrednikiem. Czyli – zobaczcie, jest rynek pracy, można naprawdę dużo zrobić w tej branży... Akurat mówię konkretnie o swojej, bo tego dotyczyła ta rozmowa, nasza branża tutaj, włókiennictwo w ogóle cierpi w naszym regionie na złą passę [...]. [Łódź, mieszana]*

Zwracano uwagę, że przybliżanie specyfiki zawodów nie ma na celu tylko działań promocyjnych. Wiązano to również z pokazaniem młodym ludziom zakresu czynności i obowiązków dotyczących pracy w konkretnych zawodach, aby zmienić często mylne ich wyobrażenia na ten temat. Tego typu działania miałyby charakter informacyjny, chroniący młodych ludzi przed rozczarowaniem się zawodem.

Na tym polu identyfikowano problem z doradztwem zawodowym już na poziomie szkół gimnazjalnych. Pracodawcy, powołując się na własne doświadczenia, wskazywali na nietrafność badań predyspozycji zawodowych młodych ludzi. Jednocześnie widzieli dużą potrzebę, aby tego typu badania prowadzić.

*Nie idzie za tym badanie kwalifikacji tych wstępnych, on musi przyjść z czymś na początek, z pomysłem na życie, a tam jest pomyłka, tam wiele osób trafia przez przypadek do tej branży. Dlatego w przyszłości mechanicy nie są mechanikami, hodowcy nie są hodowcami, rolnicy nie są rolnikami, przeleci się ten kierunek kształcenia, odbębni się te praktyki, zdobędzie się tę laurkę i się robi zupełnie co innego. [piotrkowski, przyjmują]*

Problem niedoboru kadry zawodowej wiązano również z nastawieniem rodziców posyłających dzieci do szkół w związku z ogólnie panującymi stereotypami na temat szkolnictwa zawodowego. Widziano w tym zakresie potrzebę zmiany mentalności i myślenia o kształceniu zawodowym.

*Dokąd szkoła zawodowa nie będzie atrakcyjna, dokąd nie będzie wypromowany zawód, dokąd nie będzie szacunku dla tego szczebla nauczania, a nie ma szacunku, jest pogarda, dotąd będziemy mieli taki stan rzeczy, że trafiają ci, którzy muszą coś ze sobą zrobić. Nie było by w tym nic złego, niech by był taki sobie przejściowy szczebel nauczania, on dalej pójdzie do magazynów założymy, czy wybierze ponad zasadniczą szkołę, jakieś tam prywatne technikum, niechby tak nawet było, my byśmy też dali sobie z tym radę. Tylko jest kwestia, że oprócz tej grupy, który tu trafiła, bo musiała, żeby trafiła również ta grupa, dla której to by było atrakcyjne i celem samym w sobie. Tym bardziej, że to są bardzo dobrze płatne zawody, gdzie naprawdę pracę po tym można znaleźć. [piotrkowski, przyjmują]*

System kształcenia zawodowego musi szybko i skutecznie reagować na potrzeby pracodawców. W celu przygotowania odpowiednio wykwalifikowanych absolwentów szkół zawodowych pracodawcy powinni podjąć współpracę ze szkołą. Badani podkreślali, że tego typu działania są konieczne dla zabezpieczenia zaplecza kadrowego firm – uruchamiają rywalizację między kandydatami do pracy oraz umożliwiają pracodawcy wybór najlepszych pracowników.

*Idealny model to by był taki, że zakład funkcjonuje, on ma gwarancję, że na rynku istnieją [potencjalni pracownicy]. Powinno być zabezpieczenie, że gospodarka się dobrze rozwija, firmy dobrze prosperują i wtedy najlepszy model jest ten, co był wcześniej, czyli przyjmujemy 10 praktykantów, nam jest potrzeba 3, najlepszych 3 sobie zostawiamy. 7 Pozostałych proszę bardzo. [piotrkowski, mieszana]*

W kontekście ostatniego problemu pracodawcy postulowali konieczność dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Zwracali uwagę na potrzebę robienia diagnoz zapotrzebowania pracodawców na konkretne kwalifikacje zawodowe.

*Jeżeli my się zastanawiamy nad praktykami uczniowskimi, to uważam, że miasto powinno wysondować najpierw potrzeby od strony pracodawców, jakie tworzyć klasy na potrzeby zawodów, które są rozwojowe dla naszego regionu. [Łódź, mieszana]*

*Najpierw trzeba zbadać potrzeby rynku. Jeżeli my będziemy tworzyć zawody pod przedsiębiorców, których chciałabym, żeby zaczęto wreszcie słuchać, to wtedy mamy całkowicie fantastyczny program, miasto wie, miasto tworzy klasy, zatrudnia fachowców. Fachowcy z zaangażowaniem kontaktują się z pracodawcami i to ma przełożenie na dalsze rzeczy. Bo pracodawca, jak przyjdzie uczeń i powie, że się chce kształcić i dalej na studia chce iść, to, jeżeli będzie wiedział, że jest dobry, to jest w stanie przeczekać ten okres i mu to umożliwić. [Łódź, mieszana]*

Oprócz problemu braku odpowiedniego sprofilowania kształcenia, pracodawcy dostrzegali problem aktualności programów kształcenia oraz brak ich elastyczności, a przez to bardzo ograniczone możliwości szybkiego reagowania na nowe zapotrzebowanie na rynku pracy.

*Jest istotna potrzeba weryfikacji tych programów szkolnych, bo absolutnie nie nadążają za postępem technicznym. Napisać się program i on 10 lat istnieje, a po roku już jest nieaktualny, inne technologie i inne wymagania są na rynku. [piotrkowski, mieszana]*

Wskazywano szczególną rolę dużych firm, które widziano jako promotorów zmiany – instytucje, które mają szczególny potencjał do włączenia się w proces dostosowywania kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców i niwelowania w ten sposób deficytów odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

*- Ale nawet można by było wyjść krok wcześniej w przypadku dużych pracodawców w danym rejonie, oni mogliby mieć też wpływ na program kształcenia.*

*- I powstawanie klas. W dużych miastach tak jest robione.*

*- Tak kiedyś było, ale teraz już jakoś nie ma takiej współpracy. [piotrkowski, mieszana]*

Pojawił się również postulat spotkań z pracodawcami w celu identyfikacji ich potrzeb zatrudnieniowych.

*Jest takich firm, które byłyby potencjalnie zainteresowane 15-20. zaprosimy ich wszystkich na spotkanie na początku roku, na koniec roku. Porozmawiamy o ich potrzebach, żebyśmy mogli wyjść z inicjatywą, czy w jakim kierunku iść, jakie zmiany wprowadzić. Co my potrzebujemy, co wy potrzebujecie. [łódzki, przyjmują]*

## Finanse

Ważną kwestią, która warunkowała chęci i możliwości współpracy szkół, uczniów i pracodawców w zakresie organizacji praktyk zawodowych/praktycznej nauki zawodu były finanse. Pracodawcy zwracali uwagę, że częstym powodem, dla którego rozważa się możliwość takiej współpracy są warunki finansowe i organizacyjne w firmie np. konieczność zorganizowania stanowiska pracy dla



potrzeb dydaktycznych oraz oddelegowania instruktora nauki zawodu. W tym obszarze zwracano uwagę na problemy zwłaszcza w małych firmach.

*W każdej firmie, która bierze na praktykę czy staż, trzeba ustalić kwotę, która będzie rekompensatą. Bo u mnie w małej firmie, jeśli ja biorę młodzież, oddeleguję pracownika, on to musi zrobić, bo mnie nie stać... Są firmy małe, 29 tysięcy firm w Polsce do 9 osób, a 3,5 tysiąca powyżej 9 osób, z tego 88% to są firmy małe, tak to wygląda w naszej branży, jeśli nie ustalimy jakiejś rekompensaty, pokrycia kosztów danego pracownika, to nic z tego nie będzie! [Łódź, mieszana]*

Czynniki finansowe stanowiły istotną barierę w podejmowaniu współpracy zwłaszcza w opiniach pracodawców dotychczas nie przyjmujących praktykantów.

*Gdyby on do mnie przyszedł za darmo, bo kieruje go szkoła, to ja muszę mieć pieniądze, żeby go obsłużyć, zrobić BHP szkolenia, chorobowe, urlopy zapłacić i do nadzoru nad nimi muszę wziąć człowieka. To są koszty i to wcale nie małe. [piotrkowski, nie przyjmują]*

*Ale problem małych firm polega na tym, że ma za mało ludzi, bo żeby kogoś nauczyć, wziąć go pod swoje skrzydła, to trzeba mu jednak zorganizować tego opiekuna, a jak zatrudnia się dziesięciu, piętnastu pracowników i każdy ma swoje zadania do wykonania, to ciężko jest wygospodarować czas na naukę ucznia. Ja bym nie poświęciła swojego pracownika, raczej sama bym się bardziej zorganizowała i poświęciła swój czas. [skierniewicki, nie przyjmują]*

W powszechnym przekonaniu tylko nieliczni pracodawcy mogliby podjąć się przyjmowania praktykantów nie zważając na czynniki ekonomiczne. W takich przypadkach motywacją do działania byłyby czynniki związane z poczuciem misji wobec kształcenia młodych ludzi oraz chęć znalezienia dla siebie odpowiednich pracowników.

### **Warunki formalne**

Bardzo ważną okazuje się specyfika wykonywanego zawodu, np. charakterystyczny dla zawodu piekarza nocny tryb pracy ogranicza możliwości realizacji praktyk zawodowych, czy praktycznej nauki zawodu ze względu na zakaz pracy w nocy dla uczniów i pracowników młodocianych.

*W tej chwili zawodem zanikającym jest piekarz, bo jeśli chcemy jeść zdrowe i tradycyjne pieczywo, to piekarnie prywatne tylko w nocy pracują, a w nocy nie można uczniów zatrudniać. [łódzki, nie przyjmują]*

Innym rodzajem ograniczeń jest konieczność posiadania przez instruktorów lub opiekunów praktyk przygotowania pedagogicznego. Jest to warunek wskazywany przez pracodawców jako istotnie ograniczający ich możliwości nawiązywania współpracy we wspomnianym zakresie, z uwagi na częsty brak w firmie osoby o odpowiednich uprawnieniach.

*Nie ma osoby, która posiadałaby kwalifikacje do tego, by uczyć. Trzeba byłoby zgłębić ten temat, jakie dyplomy, kursy musi taka osoba posiadać, aby móc zajmować się uczniami. [łódzki, nie przyjmują]*

## Świadomość możliwości współpracy i dostępność informacji na ten temat

Pracodawcy, którzy nie przyjmowali do tej pory praktykantów wskazywali, że kluczowymi powodami takiego stanu był przede wszystkim brak świadomości, że w ogóle taki rodzaj współpracy jest możliwy lub brak wiedzy jak rozpocząć taką współpracę.

*Studenci rzeczywiście sami wysyłają do mnie zapytania, drogą elektroniczną, ja nie miałem w ogóle takiej świadomości, że w ogóle taka potrzeba jest w technikum, czy zawodówce. [łódzki, nie przyjmują]*

Wskazywano jednocześnie na brak odpowiedniego miejsca, z którego można by uzyskać stosowane informacje na temat warunków i możliwości organizowania praktyk, czy praktycznej nauki zawodu w zakładach pracy.

*Brakuje takiego miejsca, skąd można by uzyskać te wszystkie informacje. (...) Krok po kroku jak zdobyć tego ucznia. [sieradzki, mieszana]*

*Tylko brak informacji, nigdy wcześniej się nad tym nie zastanawiałam, choć sama skończyłam technikum ekonomiczne i faktycznie byłam na praktykach. Ale nie przyszło mi do głowy, nie interesowałam się i nic nie wpadło mi w ręcę, żeby móc się tym zainteresować, tak jak o stażach z urzędu pracy, że taka możliwość istnieje, to o praktykach, takiej informacji nie miałam nigdy. Dlatego nigdy nie pomyślałam, żeby samej wyjść z taką inicjatywą, też mogłabym, tylko potrzebowałabym tej informacji. [skierniewicki, nie przyjmują]*

## 3.4. Organizacja współpracy w zakresie praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu

Poniższa część raportu, opisująca organizację praktyk zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu u pracodawców dotyczy: motywacji uczniów biorących udział we wspomnianych działaniach, wiedzy, w jaką wyposaża praktykantów szkoła i z jaką „przychodzą do pracodawców”, zakresu współpracy oraz strony formalnej organizacji praktyk/praktycznej nauki zawodu, w tym opracowania programu oraz monitoringu praktyk. W niniejszej analizie poruszono też kwestię wyposażenia uczniów w umiejętności zawodowe – najbardziej istotny rezultat praktyk/praktycznej nauki zawodu. Dodatkowo analiza została rozszerzona o propozycje rozwiązań systemowych i organizacyjnych, które postulowali badani pracodawcy.

### Sposób organizacji

Sposób organizacji praktyk uczniowskich/praktycznej nauki zawodu rozpatrywać należy w kontekście liczby uczniów przyjmowanych przez pracodawców, czy odległości zamieszkania praktykantów od siedziby pracodawcy. Pierwsza kwestia związana jest z wielkością zakładu pracy, do którego przyjmowani są uczniowie. Duzi przedsiębiorcy decydują się zazwyczaj na przyjmowanie znacznie większej liczby uczniów niż przedstawiciele mniejszych firm. Wiąże się to ze skalą ich działalności, a także z możliwościami oddelegowania pracownika odpowiedzialnego za opiekę nad uczniami. Należy wspomnieć, iż pracodawcy częściej decydują się na przyjmowanie praktykantów z techników (zazwyczaj na okres 2 – 6 tygodni) niż przyjmowanie uczniów zasadniczych szkół zawodowych na praktyczną naukę zawodu, która trwa łącznie przez 2 czy 3 lata. Organizacja praktycznej nauki

zawodu dla uczniów ZSZ wymaga od pracodawców znacznie większego wkładu czasu i zaangażowania.

*Z technikum nie odmawiam, bo to jest chłopak, który przyjdzie mi na miesiąc. Natomiast z zawodówki niestety tak, bo to trwa trzy lata. Choć lakiernik na dwa lata. Ale jest to długi okres, więc ja nie mogę przyjąć sobie dwudziestu uczniów, bo co ja bym z nimi robił? Więc my, zdarza się, że odmawiamy. [łódzki, przyjmują]*

Z powyższych względów liczba praktykantów przyjmowanych przez pracodawców wahała się od jednego do kilkudziesięciu. Pracodawcy byli zazwyczaj świadomi własnych ograniczeń w związku z możliwościami przyjmowania uczniów na praktyki. Zdarzały się jednak przypadki, w których część pracodawców zdecydowana była przyjmować znaczną liczbę praktykantów ze względu na występujący ich zdaniem problem deficytu miejsc odbywania praktyk przez uczniów. Motywacje pracodawców do przyjmowania większej liczby uczniów niżby to wynikało z racjonalnych przesłanek, wiązały się z poczuciem obowiązku zapewnienia uczniom możliwości zrealizowania praktycznej części ich kształcenia zawodowego.

*Ile by się nie zgłosiło tych osób, to my jesteśmy w stanie, właśnie na takiej zasadzie, żeby im pomóc. Żeby mogli – jak oni to mówią – odbębnić te praktyki. Jak oni do tego podejną, to już zależy od nich, prawda? Ale oni muszą to mieć. A jest problem, że nie mają gdzie tych praktyk zrobić. Jest nawet tak, że do nas nie tylko przychodzą z okolicy, ale często zabierają swojego kolegę z innej miejscowości. Bo może tutaj zrobić praktyki. [łódzki, przyjmują]*

Lokalizacja firm często decyduje o tym, czy do przedsiębiorcy zgłasza się większa czy mniejsza liczba uczniów. Pracodawcy wskazywali, że ich praktykanci zazwyczaj pochodzą z najbliższej okolicy. Wypowiedzi badanych wskazywały na odległości w obrębie jednego powiatu.

*A ja biorę ze swoich okolic. Ewentualnie dojeżdżających tam w promieniu powiedzmy 20 kilometrów. [łódzki, przyjmują]*

*No u mnie też 20-30 kilometrów dookoła. Nawet z [nazwa miejscowości] mieliśmy, co to jest 30 parę kilometrów. [łódzki, przyjmują]*

Przyczyny przyjmowania na praktyki uczniów z najbliższej okolicy wiąże się z kwestiami logistycznymi. Pracodawcy wskazywali na problemy z bazą lokalową, tj. miejscem, w którym należałoby zapewnić uczniom noclegi na czas odbywania praktyk/praktycznej nauki zawodu, jeśli jest ona realizowana w co najmniej dwóch kolejnych dniach tygodnia. Oprócz braku miejsca tymczasowego zamieszkania uczniów, wskazywano również na koszty takiego przedsięwzięcia, a co za tym idzie – również brak określonych osób czy instytucji, które miałyby je ponieść. Bardziej w sferze domysłów, niż obserwacji rzeczywistości, pozostawały wskazania na pracodawców reprezentujących większe firmy, którzy mogliby być bardziej skłonni do przyjmowania na praktyki uczniów z odleglejszych miejscowości. Zdarzały się jednak wyjątki podejmowania takiej współpracy również przez przedsiębiorstwa małe:

*Z różnych regionów. I tutaj nawet szkolimy dodatkowo nauczycieli, którzy uczą zawodu, na przykład kosmetyki, fryzjerski, z różnego rodzaju chemikaliów... Aby przekazywali tę wiedzę w szkolnictwie średnim, jak to ma wszystko wyglądać. Można powiedzieć, że nasza firma nie jest wielka, ale jest to firma, która... daje łączność między pracownikami naukowymi i studentami i uczniami. [łódź, przyjmują]*

Jednocześnie w badaniu zidentyfikowano motywacje pracodawców do przyjmowania uczniów z miejscowości bardziej oddalonych od siedziby firmy. W tym aspekcie wskazywano na większą determinację młodych ludzi do odbywania praktyk/praktycznej nauki zawodu u pracodawców. Duże zaangażowanie uczniów jest argumentem dla pracodawców do przyjmowania na praktyki silnie

zmotywowanych, a potencjalnie dobrych praktykantów i – niewykluczone – również przyszłych pracowników.

*Wydaje mi się, że jeżeli mówimy o „perelkach” i mówimy o wąskiej specjalizacji, to chyba pracodawcy jednak by chętnie w tym uczestniczyli, kwestia, kto tam idzie, jeżeli ludzie chcą, bo im dalej, tym więcej energii wymaga to od osoby młodej, czyli tym bardziej im się chce. [skierniewicki, przyjmują]*

## Motywacje uczniów i pracodawców

Mając na uwadze ostatni z poruszonych wątków, tj. możliwość identyfikacji uczniów zmotywowanych do odbywania praktyk/praktycznej nauki zawodu należy wskazać, że kwestia motywacji praktykantów była kluczowa dla pracodawców. Jednocześnie pracodawcy, mówiąc o motywacjach młodych ludzi, rysowali negatywny obraz. Praktykanci przedstawiani byli przez pryzmat ogólnej krytyki młodego pokolenia jako „wirtualnego”, „nieodpowiedzialnego”, „niezdecydowanego” i „niezmotywowanego do działania”. W tym kontekście wskazywano na problemy: z motywacją uczniów nie tylko do samego odbywania praktyk – przejawiające się m.in. w częstej absencji, ale również z postrzeganiem przez nich praktycznej części swojej edukacji jako wartościowej i pożytecznej.

*I ci nowi stażyści, czy ci praktykanci, którzy przychodzą, to im tak naprawdę jest wszystko jedno, gdzie te praktyki zrobią i czy się czegoś nauczą. Mówią wprost – ja potrzebuję podpisu na dzienniczku praktyk. Ja tu mogę przychodzić, kiedy pani będzie chciała, mogę układać dokumenty, mogę robić kawę, tylko to potrzebuję. [Łódź, przyjmują]*

Jednocześnie często motywacje obecnych praktykantów konfrontowane były z motywacjami młodych ludzi sprzed kilku lub kilkunastu lat.

*Kiedys ludzie, którym zależało, kończyli technikum, chcieli podjąć pracę, i nawet było tak, że szef mój płacił im potem za studia, jeżeli chcieli się dalej uczyć, nawet w dostosowaniu zajęć do ich czasu szkolnego, płaciliśmy za studia i oni potem zostawali i byli związani z naszą firmą. W tej chwili nikt nie jest zainteresowany, nikt nie wychodzi po technikum z inicjatywą. [Łódź, przyjmują]*

Przy okazji wskazywania na dość powszechny brak motywacji młodych ludzi do odbywania praktyk i często ich ogólną niechęć do działania i myślenia o rozwoju, pracodawcy wspominali, że raz na jakiś czas mają do czynienia z uczniami, którzy odbiegają od wspomnianego schematu.

*Każda reguła ma wyjątki... Ale te perelki mają inną świadomość tego, co chcą w życiu robić... Te osoby od początku się wyróżniają, charyzmą, podejściem, kulturą, stylem pracy, tam wszystko jest inne. [Łódź, przyjmują]*

Część pracodawców organizujących kształcenie praktyczne przyjęła sobie za cel zmianę negatywnych postaw uczniów, a co za tym idzie przyjęcie funkcji wychowawczej – uzupełniającej działania szkoły i najbliższej rodziny. Ta część pracodawców traktowała organizację praktycznej części kształcenia zawodowego w swoich zakładach pracy jako swego rodzaju misję, w ramach której nie tylko chciała nauczyć młodych ludzi praktycznych umiejętności związanych z wykonywaniem zawodu, ale zmienić ich podejście do pracy, wykonywanych obowiązków, a przez to zwiększyć ich szanse na rynku pracy.

*Wiecie jakie ja robię pierwsze zajęcia? Pierwsze zajęcia robię z CV. Na jutro wszyscy piszą list motywacyjny i CV. No ale dlaczego? Bo tak jak wy przyszliście z tą kartką z technikum i pytanie czy pan może, to tak nigdy was nikt w życiu nie zatrudni. [Łódź, przyjmują]*

Wskazywano na trudności w zmianie motywacji i postaw praktykantów związane ze zbyt krótkim czasem trwania praktyk, a przez to ograniczonych możliwości pracy z młodzieżą.

*Ale generalnie większości niestety nie da się zmienić za pomocą trzy-, czy czterotygodniowych praktyk, to są ludzie już ukształtowani, mają 16, czy 18 lat i po prostu ich się już nie zmienia, oni przychodzą już ze złym nastawieniem, ponieważ coś trzeba, on coś musi. [skierniewicki, przyjmują]*

Inna część pracodawców mówiła o tym, że nie ma możliwości i czasu na podejmowanie działań wychowawczych i poświęcanie młodzieży znacznej uwagi. Brak zaangażowania w organizowanie kształcenia praktycznego tłumaczono koniecznością realizowania własnych celów, bez miejsca na pełnienie wspomnianej wcześniej funkcji wychowawczej, czy „misji” pracodawców w zmianie postaw swoich praktykantów. W tym kontekście podkreślany był aspekt „użyteczności” praktykantów jako potencjalnych przyszłych pracowników – osoby lepiej rokujące pod tym względem postrzegane były jako warte większych nakładów pracy i czasu pracodawcy.

*- Bo nie każdy pracodawca jest tak zaangażowany i ma tyle czasu dla tego praktykanta, ile on by chciał, żeby mu poświęcić, bo dla nas to jest zło konieczne, bo my, no ktoś, pracodawca zdecydował, przyjmujemy praktykanta, a ja mam jeszcze tyle własnej roboty, że nie wiem, w co ręce włożyć, no i ten praktykant. To jest tak: masz, to zrób, a ja zajmuję się swoją pracą, no taka jest rzeczywistość.*

*- Ale firmy funkcjonują w celu robienia biznesu. W związku z tym nie ma się co dziwić, że skupiają się na rzeczach, które przynoszą pieniądze, a praktykant idzie w odstawkę, ponieważ on jest gratisowy, ja go mam, ja muszę jeszcze czasu poświęcić. Nie, no jeśli ja mam w perspektywie możliwość zatrudnienia tej osoby, widzę, że to jest osoba sensowna jakaś, to ja mogę w nią zainwestować, ale jeśli to jest osoba taka, gdzie ją popchnę, to ona w tamtą stronę pójdzie...*

*- Ale jak nie przyłożymy do niej serca, to nie będziemy wiedzieli, czy to jest osoba, która chce coś robić, czy nie. [skierniewicki, przyjmują]*

## **Wiedza uczniów wynoszona ze szkoły**

Pracodawcy wskazywali na poważne deficyty kompetencji zawodowych, w które wyposaża uczniów szkoła. Z tymi deficytami przychodzą oni później do zakładów pracy w celu odbywania praktyk, czy praktycznej nauki zawodu. Zdaniem pracodawców poziom wiedzy teoretycznej jest bardzo niski szczególnie w szkołach zawodowych, choć aspekt ten w technikach również nie był dobrze oceniony. Związane jest to z niskim poziomem kształcenia w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe.

*- A szkolnictwo zawodowe, tak jak było powiedziane, też wygląda kompletnie inaczej, kiedyś technikum drogowe uczyło czegoś innego, przygotowywało do zawodu konkretnie z pewnymi umiejętnościami, a w tej chwili to nie jest ani szkoła ogólna ani zawodowa.*

*- Pracodawca musi to powtórzyć u siebie... [Łódź, przyjmują]*

*- Często przychodzą i nic nie wiedzą, kompletnie, tak się zdarza. [Łódź, mieszana]*

Jednocześnie wskazywano na obniżenie jakości kształcenia zawodowego w porównaniu do czasów pobierania edukacji przez badanych.

*Jak kończyłam szkołę techniczną, zupełnie inaczej na to patrzyliśmy niż kandydaci, którzy do nas przychodzą. Nie będę mówiła o aspektach technicznych, jakich ja się nauczyłam, i jakie oni mają. Ale z czystej ciekawości, jak trafia do mnie osoba też po profilu technicznym, to jestem ciekawa, czego się uczy, co ma, jak wyglądają jej zajęcia, jak to wygląda praktycznie, jak bardzo czuje się odpowiedzialna, jakie ma uprawnienia na rynku pracy. Jak porównać co*

*umie ten praktykant, który przychodzi, a co umiałam ja jak ja przychodziłam do pracy po szkole zaraz technicznej... No to mamy bardzo duże różnice i programowe i różnice wyuczenia odpowiedzialności, to nie tylko to, że poznam produkcję z części teoretycznej, ale poznam produkcję z części praktycznej żeby sobie nie zrobić krzywdy, rodzicom, rodzinie, żeby tu żyć i być. [Łódź, przyjmują]*

Pogorszenie jakości kształcenia zawodowego wiązano z ogólnym przeświadczeniem o przewadze szkolnictwa wyższego nad szkolnictwem zawodowym. W opinii badanych edukacja na poziomie studiów wyższych nie zapewnia jednak stosownej wiedzy i umiejętności zawodowych. Okazuje się, że tak szkoły ponadgimnazjalne, jak uczelnie nie przygotowują do wykonywania zadań zawodowych.

*My kształciliśmy się zupełnie w innych warunkach, gdzie szkolnictwo zawodowe, techniczne było wyżej stawiane niż studia. I ludzie po technikum to byli prawdziwi fachowcy i wiedzieli, że mają zawód mechanika, elektryka i tak dalej. Natomiast w tej chwili, po reorganizacji naszego systemu szkolnictwa niestety mamy mierne kształcenie, zarówno w strefie średniej, jak i wyższej i tutaj możemy zarówno mówić o niedoborach szkół średnich, jak i o niedoborach studentów. W tej chwili się kształci dla papierka a nie dla samej wiedzy. [Łódź, mieszana]*

Na brak odpowiedniego poziomu kompetencji praktykantów składają się, zdaniem pracodawców, następujące kwestie: wspomniany brak motywacji do uczenia się oraz nieodpowiednie wyposażenie dydaktyczne.

*To są znów dwa aspekty, bo jeśli chodzi o to przygotowanie przy przyjściu do pracy to na pewno to jest tak, że praktycznie pracodawca musi tę edukację zaczynać od nowa. Ale z tym możemy się pogodzić, bo firma firmie nie równa, park maszynowy bardzo różny, baza warsztatowa w szkołach praktycznie nieistniejąca. Więc tu prowadzimy z pełną premedytacją i świadomością kosztów praktycznie tę edukację od nowa. Natomiast, jeśli chodzi o aktywność młodych ludzi, czy o te perełki, no to nie ukrywajmy, że my też musimy trochę przestawić nasze myślenie, bo to pokolenie jest zupełnie inne [Łódź, przyjmują]*

Pracodawcy podkreślali jednocześnie, że na ogół nie oczekują od praktykantów wysokiego poziomu wiedzy. W ich opinii wymagania dotyczące zasobu wiadomości zależą jednak od branży – na większe wymagania wskazywali pracodawcy np. z branży informatycznej, związanej z programowaniem. Branże produkcyjne, w których wykonywane są na ogół schematyczne działania, były przez pracodawców określane jako niewymagające specyficznej wiedzy. Nie jest zatem konieczne posiadanie specjalnej wiedzy uczniów w momencie rozpoczęcia praktyki/praktycznej nauki zawodu. W tym przypadku to zakład pracy jest postrzegany jako miejsce, w którym należy zdobywać umiejętności, choć respondenci uważają, iż poziom wiedzy w który wyposażyla uczniów szkoła jest – mimo wszystko – podstawą do podjęcia dalszej współpracy.

*Jeśli taki uczeń przyjdzie i on nie ma totalnie wyobrażenia o programowaniu, no to ja nie jestem w stanie go nauczyć, ja nie potrafię mu nawet pokazać, bo on nie ma tej wiedzy. [skierniewicki, przyjmują]*

Pojawiła się jednak opinia, że czasami nawet lepszym rozwiązaniem jest zdobycie praktykanta, który jest tzw. „czystą kartką”, którego można ukształtować i „wychować” w zakładzie pracy jako potencjalnego pracownika.

*Mój szef mówi, że woli zatrudnić pracownika, który nic nie umie i go nauczyć, tak jak on chce, żeby pracował niż wziąć kogoś, kto jest źle nauczony i będzie cały czas robił te same błędy. [Łódź, przyjmują]*

Dla pracodawców ważniejsze niż wiedza wyniesiona ze szkoły były chęci do rozwoju osobistego praktykantów. Wskazywali oni na konieczność chęci do nauki tego, co oferuje im pracodawca, a przez to możliwości uzupełnienia braków w posiadanej wiedzy czy kompetencjach zawodowych.

*Żeby było zainteresowanie tą wiedzą, chęć nabycia wiedzy, niekoniecznie ona musi być duża, ale musi być chęć nabycia tej wiedzy. [sieradzki, mieszana]*

*Może żadnym [poziomem wiedzy się nie wykazywać]. Ja oczekuję szczerości i prawdziwego zaangażowania. Jeżeli go to nie interesuje, niech idzie szukać innej pracy. [Łódź, mieszana]*

### **Efekty realizacji praktyk zawodowych/praktycznej nauki zawodu – kompetencje zdobywane przez praktykantów**

Mając na uwadze poziom wiedzy i umiejętności, z jakimi praktykanci przychodzą do zakładów pracy, pracodawcy wskazywali, że często ich głównym celem nie jest jednak sama rozwijanie kompetencji „twardych”. Młodzi ludzie traktowani byli często jako osoby wymagające pracy doradczej, odpowiedniego kształtowania i wypracowania w nich kompetencji przydatnych w różnych miejscach pracy.

*Raczej miękkich – bo nie jest powiedziane, że oni będą w tym zawodzie pracować. Chodzi o nauczenie ich podejścia do pracy, do drugiego człowieka. [łódzki, przyjmują]*

Funkcje wychowawcze pracodawcy realizowali zwłaszcza w odniesieniu do uczniów zasadniczych szkół zawodowych. Wiązało się to z ogólnymi opiniami na temat tej części młodych ludzi, wskazującymi na ich niskie kompetencje społeczne i brak odpowiedniego wychowania przez najbliższe otoczenie – rodzinę, szkołę.

*My uczymy przede wszystkim życia. Jak przychodzi – ma być na godzinę, wyjść o godzinie. Podstawowych rzeczy. Że się wchodzi: „dzień dobry” – pomijam inne rzeczy. [łódzki, przyjmują]*

*Uczymy ich, żeby trochę wierzyli w siebie. [łódzki, przyjmują]*

Pracodawcy wskazywali więc, że częstym, celowym zabiegiem są próby rozwoju u praktykantów kompetencji „miękkich”. Kompetencje z tej grupy, na które pracodawcy kładą największy nacisk to:

- ▶ umiejętności komunikacji,
- ▶ asertywność,
- ▶ kultura osobista,
- ▶ praca w grupie,
- ▶ sumienność,
- ▶ pracowitość,
- ▶ odpowiedzialność,
- ▶ punktualność.

Pracodawcy wskazywali również na kwestie związane z identyfikacją młodych ludzi z miejscem odbywania praktyk/praktycznej nauki zawodu, a przez to również nabywania umiejętności zawodowych i chęci identyfikacji z potencjalnymi miejscami pracy. Ważnym elementem takiego podejścia była chęć nauczania praktykantów kultury organizacyjnej firmy, w której odbywali praktyki. Wspomniane wcześniej podejście części pracodawców do pełnienia wobec uczniów funkcji wychowawczych wiązało się też z nauczaniem praktykantów „odpowiedniego podejścia do pracy”.

Jednocześnie wskazywano, że celem ich działań jest kształtowanie „twardych” umiejętności, nauczenie specyfiki wykonywania zawodu, który można poznać jedynie poprzez praktykę zawodową.

*- Ale na co Państwo kładą nacisk ucząc tych uczniów?*

*- Kompetencje twarde, czyli stricte związane z zawodem. [skierniewicki, przyjmują]*

Pracodawcy podkreślali, iż ze względu na specyfikę branży i związane z nią wymagania istnieje potrzeba rozwoju odpowiednich kompetencji. Stanem pożądanym powinna więc być nauka zarówno kompetencji „miękkich”, jak i „twardych” w proporcji odpowiedniej dla danego zawodu. W branży gastronomicznej wskazywano przede wszystkim na konieczność rozwoju kompetencji związanych z obsługą klienta, w branży handlowej – związanych z kontaktem z klientem, w hotelarstwie ważną była mowa ciała, a w przypadku branży krawieckiej największy nacisk kładziono na rozwój umiejętności manualnych.

*Tu potrzeba jest taka, że brakuje takiej faktycznej nauki zawodu, w tym kierunku te praktyki powinny zmierzać, czyli to powinny być twarde kompetencje. Ale młodzież jest jeszcze na tyle miękka, że trzeba ją jeszcze ukształtować, więc te czynniki też miałyby znaczenie, bo jest to jeszcze taki wiek, że można coś jeszcze zrobić, coś z tej gliny ulepić. [skierniewicki, nie przyjmują]*

### **Program praktyk zawodowych/praktycznej nauki zawodu**

W celu sprzężenia działań dydaktycznych szkół i pracodawców konieczne wydaje się wypracowanie odpowiedniej strategii postępowania z praktykantami. Kluczową rolę może pełnić tu program praktyk zawodowych/praktycznej nauki zawodu. Badanie wśród pracodawców wskazało, że program praktyk najczęściej jest narzucony przez szkoły. Pole do negocjacji programu jest albo bardzo ograniczone, albo nie ma go wcale. Jeśli już jakaś część programu jest konsultowana, to raczej kwestie organizacyjne niż merytoryczne. Częściej takie konsultacje dotyczą również praktycznej nauki zawodu niż praktyk zawodowych.

*Nie, w ogóle nie jest konsultowany. Jest przyniesiony na kartce program z góry ustawiony. [skierniewicki, przyjmują]*

*Nie i to też jest katastrofa, dlatego, że nauczyciele i ci ludzie, którzy tworzą te programy, nie mają pojęcia, co się dzieje. [skierniewicki, przyjmują]*

*Ja mam kontakt z wychowawcą i z osobą z zawodu. Dostajemy plan, to co ma być przerobione, dodatkowe są inne sprawy. I w tych innych sprawach to, co zakład mój interesuje, to jest wszystko przerabiane. Na koniec, na półrocze wystawiana jest ocena, w przypadku tych 3-letnich. Natomiast w przypadku miesięcznych, to w ogóle się nie kontaktuje nikt z nami. [skierniewicki, mieszana]*

Od ogólnej reguły zdarzają się jednak wyjątki, kiedy program jest konsultowany. W wyjątkowych przypadkach można nawet mówić nie tylko o współtworzeniu, ale nawet o tworzeniu programu przez przedstawicieli strony pracodawców.

*Program jest układany przez nas, przez tę osobę, która tego ucznia szkoli. [sieradzki, mieszana]*

Pozytywne doświadczenia, dobre praktyki z zakresu konsultowania programów praktyk można było zidentyfikować również w przypadku realizacji praktyk z projektów unijnych.



*My prowadziliśmy praktyki dosyć dla nas korzystne, bo mieliśmy za nie płacone, z umów unijnych. Raz, że my, jako pracodawca, mieliśmy z tego profit, a dwa, że praktykant miał z tego profit. Wcześniej mieliśmy przekazany program, do którego mieliśmy się ustosunkować, że tego, a tego będziemy mogli go nauczyć, powiedzieliśmy, że tak. I potem przyszła osoba kontrolować i pytała czy to i to było spełnione. [Łódź, mieszana]*

Podkreślana była jednocześnie duża potrzeba konsultowania programu praktyk/praktycznej nauki zawodu przez pracodawców. Wskazywali oni na większe możliwości zrealizowania zadań potrzebnych z ich punktu widzenia, a przez to bardziej efektywnej realizacji praktyk w ogóle.

*Według mnie powinien[program być uzgadniany], bo tam jest harmonogram, to co ma być odbyte i nie ma punktu „inne prace”. A w tych „innych” można przerobić to, co zakład uważa za stosowne. [skierniewicki, mieszana]*

Potrzebę konsultowania programu wyrażali również pracodawcy nieprzyjmujący praktykantów.

*Współtworzony powinien być, tak jak spotykam się ze znajomymi, to plany praktyk są narzucane, jest gotowy program, przychodzi uczeń i to ma być zrealizowane, bo tak szkoła sobie życzy, na tej podstawie będą zaliczone praktyki, a każdy zakład ma swoją specyfikę. [skierniewicki, nie przyjmują]*

Rozwiązaniem postrzeganym jako ułatwiające cały proces tworzenia programu we współpracy z pracodawcami było opracowanie celów jakie muszą być osiągnięte, proponowanych treści i wstępnej struktury programu przez szkołę i jego późniejsza konsultacja z pracodawcą.

*Powinien być skonsultowany z pracodawcą, ale z powodów czysto dydaktycznych powinien być ułożony przez szkołę. [sieradzki, nie przyjmują]*

Pojawiały się również opinie na temat większej potrzeby konsultowania programu w przypadku praktycznej nauki zawodu niż w przypadku praktyk zawodowych. Takie podejście argumentowane było innym rozłożeniem akcentów czasowych na realizację obu rodzajów praktycznej części nauczania zawodowego. Część pracodawców – w konfrontacji do takiego podejścia – wskazywała jednak, że potrzeba konsultowania programu widoczna jest zarówno przy realizacji praktycznej nauki zawodu, jak i praktyk zawodowych niezależnie od czasu poświęcanego praktykantom.

*Ze szkoły, tak, ale już tutaj w przypadku tych dłuższych, gdzie tam zdobywa się zawód, to uważam, że to już powinno być ze współpracą z zakładem pracy. Bo tak naprawdę pracodawca wie, co potrzeba. [skierniewicki, mieszana]*

*Nie ma takiej potrzeby, to jest tak krótki okres czasu, że naprawdę możemy dostosować się. Zresztą ci uczniowie zaznajamiają się ze strukturą firmy z tymi działami wszystkimi, jak to działa i jest to w zasadzie taka nauka organizacji w zakładzie, organizacji pracy, my to tak oceniamy. [sieradzki, mieszana]*

Na potrzebę konsultowania programu praktyk pracodawcy wskazywali jednak bardziej w kontekście charakteru działalności konkretnej firmy niż branży. Każde przedsiębiorstwo ma swoją specyfikę. Przygotowując młodzież pracodawcy muszą przysposobić ją do pracy w zawodzie, a nie w konkretnej firmie.

*Każde przedsiębiorstwo ma swoją specyfikę, to, że ja jestem z branży IT i [imię] z branży IT i kolega z branży IT, to nie znaczy, że my prowadzimy firmy w ten sam sposób. Tam są różne specyfiki, zupełnie różne podejście do biznesu, podejrzewam, każdy ma jakieś tam swoje opracowane metody i to nie oznacza, że ten sam program da się zrealizować we wszystkich tych trzech firmach. [skierniewicki, przyjmują]*

## Monitoring praktyk/praktycznej nauki zawodu

Monitorowanie przebiegu praktyk zawodowych/praktycznej nauki zawodu przez szkołę nie jest w ocenie pracodawców powszechną praktyką. Częstym zjawiskiem był brak zainteresowania szkoły przebiegiem praktyk i sytuacji praktykanta. Taka sytuacja była dość powszechna zarówno podczas realizacji praktyk/praktycznej nauki zawodu, jak i po ich zakończeniu.

*- Po zakończeniu praktyk nie zdarzyło nam się, żeby ktoś zadzwonił i zapytał czy ten i ten uczeń był na praktykach. Czy odbył, albo dziękujemy za przyjęcie naszego ucznia.*

*- U nas to samo. [Łódzki, przyjmują]*

Pracodawcy wskazywali również na przypadki, gdy szkoła zaczynała interesować się przebiegiem praktyki dopiero w sytuacjach ekstremalnych, takich jak np. działania ucznia na szkodę pracodawcy.

*Ja mówię z doświadczenia znajomych pracujących z uczniami w większych firmach – kiedy pojawia się opiekun praktyk? Kiedy coś się zepsuje, coś zginie, no niestety wśród praktykantów zdarzają się kradzieże i wtedy jest problem, wtedy jest zainteresowanie szkoły, a tak to nie ma zainteresowania, co te dzieci robią na praktykach. [Skierniewicki, nie przyjmują]*

Monitorowaniem przebiegu praktyk zajmuje się najczęściej kierownik kształcenia praktycznego, który powinien utrzymywać stały kontakt z pracodawcami. Taka współpraca jest dobrze postrzegana przez pracodawców.

*W szkole, z którą współpracujemy, jest kierownik praktyk i mamy bieżący kontakt. Ja, jako osoba, która jest odpowiedzialna za ogólne przygotowanie każdego praktykanta i oprócz tego każdy z oddziałów, czy to blacharnia czy mechaniczny serwis, ma jeszcze człowieka, który ma przygotowanie pedagogiczne i on uczy zawodu. [Łódź, przyjmują]*

*Wizyty zapowiedziane, niezapowiedziane przedstawicieli szkoły, albo – najczęściej – telefony, jak się dany uczeń sprawuje, zachowuje, jak frekwencja jest, powiedzmy. [Łódź, mieszana]*

Zazwyczaj monitoring ograniczał się do telefonicznych konsultacji odnośnie zachowania ucznia. Czasami przybierał bardziej angażujące formy, chociażby w postaci wizyt przedstawiciela szkoły w zakładzie pracy.

*W momencie, kiedy ma przyjść jakaś nowa grupa, to jest telefon. Ustalamy sobie terminarz, zakres informacji, jakie szkoła chciałaby, żebyśmy przedstawili. Później jest przebieg tych praktyk. I post factum jest zawsze telefon ze szkoły na temat jak ci praktykanci się sprawowali. [Łódzki, przyjmują]*

*I w trakcie, to zdarzyło się kilka razy, ale nawet potrafiła pani dyrektor przyjechać, sprawdzić praktyki. [Łódzki, przyjmują]*

Widoczna była również potrzeba badania efektywności praktyk, czy praktycznej nauki zawodu i tego, czego uczniowie faktycznie się w wyniku ich realizacji nauczyli.

*Ale najważniejsza rzecz – te zobowiązania muszą być dwustronne, to, co mówiłam, praktykant, który do nas trafia on powinien wiedzieć, że też ma zobowiązania, według mnie powinien wykonać pre-test, post test, powinien w szkole udowodnić, że poszedł na te praktyki i czego się nauczył, a niestety jest takie przekonanie, że oni, owszem, idą na praktyki, ale nie*

*z tego nie wynika. To powinno być spisane, mocno monitorowane, rozliczane i powinno mieć jakąś wartość. [Łódź, przyjmują]*

Jednocześnie pracodawcy zwracali uwagę na ważny aspekt monitoringu: ochrona obu stron nawiązywanej współpracy – ucznia i pracodawcy. Dla ochrony ucznia weryfikowane byłyby warunki jego pracy – zwłaszcza pod kątem sprawdzania, czy praktykant nie wykonuje prac niebezpiecznych, ale również, czy nie wykonuje prac niezgodnych z programem i celem praktyki/praktycznej nauki zawodu. Pojawiały się również argumenty przemawiające za celowością sprawdzania sytuacji ucznia pod kątem jego wykorzystywania przez pracodawcę jako „taniej siły roboczej”. Argumenty za przeprowadzaniem monitoringu dla ochrony pracodawcy wiązały się z koniecznością kontroli tego, jak uczeń wykonuje swoje obowiązki, czy nie dopuszcza się kradzieży lub niszczenia mienia pracodawcy.

Idealny model monitoringu, który wyłaniał się z wypowiedzi pracodawców, z jednej strony zakładał (w razie potrzeby) możliwość wyboru bardziej angażujących form:

*...nie tylko telefon. Trzeba zobaczyć jak dzieciak... bo to są dzieci z nieukształtowaną psychiką... My możemy popełniać błędy w tym co my im dajemy do pracy. Ja nie dopuściłbym młodego człowieka do obsługi jakiejś maszyny... [Łódzki, mieszana]*

z drugiej akcentował wartość wchodzenia w relacje bardziej koordynujące i pomocnicze:

*to się powinno raczej nazywać wywiad, orientacja, co się dzieje na tych praktykach, a nie kontrola [skierniewicki, przyjmują]*

Wskazywano także na zagrożenie mnożenia instytucji kontrolujących, co pracodawcy odbierali negatywnie:

*No to się wszystko zgadza, tylko weźcie pod uwagę, że nie możemy mieć do 20 innych instytucji kontrolujących jeszcze jakieś zaskakującego nas kogoś, który będzie coś tam sprawdzał. [skierniewicki, przyjmują]*

## **Opiekun praktyk**

Mając na uwadze odczuwaną przez pracodawców potrzebę prowadzenia monitoringu praktyk zawodowych/praktycznej nauki zawodu, należy wskazać na szczególną rolę w tym procesie opiekuna praktyk zarówno po stronie szkoły, jak i po stronie pracodawcy. Dość często zdarza się, iż brakuje faktycznych działań opiekuna, choć formalnie występuje on w dokumentacji praktyk. Zarzuty te dotyczyły zarówno podejścia szkół, jak i pracodawców. Pracodawcy wskazywali, że pierwszy z przypadków należy jednak uznać za bardziej powszechny.

Pracodawcy wskazywali na wspomniane już wcześniej zjawisko większego zaangażowania opiekuna praktyk ze strony szkoły na etapie inicjowania współpracy oraz na późniejsze, stopniowe zmniejszanie ich aktywności podczas realizacji praktyk zawodowych/praktycznej nauki zawodu.

*U mnie jest tak „pomiędzy”, bo ten opiekun z [nazwa szkoły] jest, angażuje się bardzo w to, żeby uczniom załatwić praktyki – wykonuje telefony, prosi, po firmach, na zebraniach z przedsiębiorcami, spotykamy się w szkole... Natomiast potem – średnio. Nie ma programu, jest tylko podpisanie i to wszystko. Jemu zależy na tym, żeby dzieciaki oglądały nowoczesne firmy, to się chwali, natomiast potem nie ma żadnej kontroli. [Łódź, mieszana]*

Należy podkreślić, że zaangażowanie szkolnego opiekuna praktykantów było bardzo indywidualną kwestią – w dużym stopniu zależało od osobowości i chęci osób wyznaczonych do pełnienia tej roli. Pracodawcy wskazywali przykłady zarówno bardzo niskiego, jak i bardzo wysokiego zaangażowania. Biorąc jednak pod uwagę doświadczenia pracodawców w zakresie monitoringu praktyk zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu, należy wskazać, że ogólna tendencja zaangażowania szkolnych opiekunów praktyk w realizację zadań (zwłaszcza w zakresie monitoringu) jest niekorzystna.

Podobny problem z zaangażowaniem w rzetelne wypełnianie swoich obowiązków widoczny był również po stronie opiekunów z zakładów pracy, o czym mowa była wcześniej. Rozwiązaniem postulowanym przez część pracodawców było więc wypłacanie wynagrodzenia opiekunowi praktyk ze strony pracodawcy.

*Dobrze, żeby [opiekunowie praktyk] otrzymywali wynagrodzenie, jakiegokolwiek. Podejrzewam, że w tym momencie wielu pracodawców zgłaszało się, i w tym momencie szkoły mogłyby weryfikować i wybierać takiego pracodawcę, bo to też jest problem. [skierniewicki, przyjmują]*

Takie rozwiązanie zwiększyłoby, zdaniem części pracodawców, motywację opiekuna do rzetelnego wypełniania obowiązków wynikających z tej roli. Wynagrodzenie stanowiłoby również rekompensatę za czas poświęcony praktykantowi.

*No niekoniecznie, ja uważam, że można go przydzielić jakiemuś zaufanemu pracownikowi, ten pracownik będzie bezpośrednio odpowiadał za niego, tylko jeżeli ten pracownik z tego tytułu będzie miał jakieś tam pieniądze, to będzie można go z tego rozliczyć, a jeśli on nic nie ma z takiego praktykanta, to on go wykorzysta tylko do swojej pracy, niczego więcej nie ucząc. [skierniewicki, nie przyjmują]*

Przechodząc od kwestii zaangażowania opiekunów praktyk do organizacji ich pracy, należy wskazać, że opiekunem ze strony szkoły często zostawał nauczyciel zawodu. Pracodawcy wskazywali, że zdarzały się przypadki, kiedy dyrektorzy szkół sprawowali również taką funkcję. W przypadku firm pełnienie funkcji opiekuna praktyk uzależnione było od wielkości przedsiębiorstwa. W przypadku przyjmowania uczniów techników na praktyki przez większe firmy, osób odpowiedzialnych ze strony firmy za opiekę na praktykantami zazwyczaj było więcej, jednak z reguły pieczę sprawował kierownik działu, do którego trafiał praktykant. W małych firmach często sam właściciel podejmował się roli opiekuna.

*Nie jedna odpowiedzialna, tylko wszyscy przedstawiciele danego działu. Nie jedna odpowiedzialna, że przychodzi grupa i ma pracownika przypisanego. Tylko dziś jest odpowiedzialny dyrektor handlowy, a jutro główna księgową jest odpowiedzialna. Przychodzą na miesięczne praktyki – mają np. w siedmiu działach przez siedem dni... [łódzki, przyjmują]*

Opiekun ze strony firmy sprawował zazwyczaj opiekę nad kilkoma praktykantami, jednak bywały przypadki, kiedy każdy praktykant miał swojego opiekuna.

Wymogi formalne opiekunów ze strony pracodawcy były bardziej restrykcyjne w przypadku praktycznej nauki zawodu. Wiązały się one m.in. z wymogiem odpowiedniego wykształcenia, czy ukończenia kursu pedagogicznego.

- Musi być odpowiednie wykształcenie, bo inaczej też się nie dostanie ucznia.*
- Kurs pedagogiczny i wszystkie inne rzeczy. [piotrkowski, przyjmują]*

Wymogi te stanowiły często problem w małych firmach, w których brakowało osób z odpowiednimi kwalifikacjami do opieki nad praktykantami.

*- No właśnie, osoba, która ma uprawnienia, która może, to jest jedna osoba i jakie praktyki by nie były, czy to na warsztacie, czy w biurze, to jest jedna osoba. [skierniewicki, przyjmują]*

Pracodawcy zwracali uwagę, że rozwiązanie, w którym mniejsza liczba osób w firmie zajmuje się praktykantami jest znacznie lepsze od angażowania dużych grup pracowników, ponieważ unika się w ten sposób szumu informacyjnego i rozpraszania odpowiedzialności.

*Uważam, że jak będzie ich pięć to wystarczy, że nie przekaże jedna osoba drugiej. [sieradzki, mieszana]*

### **Jak powinno być – rozwiązania systemowe**

Pracodawcy zwracali również uwagę na to, jakie ich zdaniem powinny zostać wprowadzone rozwiązania systemowe w organizacji kształcenia praktycznego.

Jednym z postulatów było wcześniejsze rozpoczynanie praktyk zawodowych – już od pierwszej klasy. W ten sposób uczniowie stopniowo byłiby oswajani ze specyfiką pracy w danej branży.

*A poza tym już właśnie szkoła średnia – od pierwszej klasy praktyki, na różnym poziomie, to nie od razu musimy wpuścić się od szkoły, bo ja byłam w trzeciej, czwartej klasie dopiero, trzeciej i w czwartej byłam dopiero w jakimś zakładzie pracy, tylko pierwsza, druga, na przykład trzecia klasa, nauka praktyczna zawodu w szkole. [skierniewicki, przyjmują]*

Kolejnym postulatem było zachowanie ciągłości praktycznej nauki zawodu w ujęciu tygodniowym, zamiast przychodzenia uczniów do zakładów pracy na jeden czy dwa dni tygodniowo.

*Zróbmy taki model – zamiast ten jeden dzień wyrywać z każdego tygodnia, to niech kończą pod koniec maja rok szkolny i na cały czerwiec przyjdą do nas na praktyki – to się o wiele więcej nauczą niż raz w tygodniu wyrywać... [Łódź, przyjmują]*

Podniesieniu efektywności praktyk zawodowych służyć może skumulowanie czasu praktyk na jeden okres w roku szkolnym – bez rozbijania go na mniejsze okresy czasu.

*Jeżeli wchodzimy na etap gratyfikacji za praktykę to może ciekawszy byłby model zamiany praktyki śródrocznej na jakąś praktykę końcową, gdzie taki młody człowiek nie szedłby na miesiąc, czy półtora na praktykę, tylko na przykład na pół roku, ostatnie pół roku szkoły i na przykład w zamian za to, że dany zakład go wyszkolił musiałby jeszcze na przykład 2-3 miesiące chociażby tam pracować. Żeby to w jakiś sposób spróbować tych ludzi związać z tą firmą, w której tą praktykę odbywali. [piotrkowski, mieszana]*

Jednocześnie zwracano również uwagę na potrzebę ograniczania kształcenia ogólnego, na rzecz zwiększenia praktycznego kształcenia zawodowego.

*Najwięcej powinno być praktyk, najwięcej w zakładzie przebywać, jeśli chce tam pracować to on musi nabyć praktykę. Co mu to daje matematyka czy polski, co mu to daje, albo religia czy coś? [Łódź, przyjmują]*

Organizowanie praktycznego kształcenia zawodowego nie powinno obciążać nadmiernie samych pracodawców. Na tę kwestię zwracali uwagę przedstawiciele mniejszych firm. Dla rozwiązania trudnych kwestii finansowania praktyk badani prezentowali różne pomysły, np. utworzenie technikum przy zakładzie pracy, czy też pozyskiwanie środków finansowych na realizację praktyk (np. z urzędów pracy).

*Myślę, że przy takich zakładach jak u nas są rozdrobnione i nieduże, to nauka, wiedza kosztuje. To nie powinno być obciążenie pracodawcy, ponieważ pracodawca on musi się utrzymać sam sobie. [piotrkowski, mieszana]*

Pojawił się również przykład klas patronackich – rozwiązanie problemu deficytu kadry. Na takie działania zdecydowała się Polska Spółka Gazownictwa.

*A właśnie chciałem powiedzieć, że to jest sytuacja kuriozalna, że teraz taniej firmom jest otworzyć własną szkołę, tak jak w branży gazowej w Łodzi, przecież gazownia otworzyła własną klasę, kształci od pierwszej klasy w zawodzie. [Łódź, mieszana]*

Jednocześnie praktyczna nauka zawodu powinna być realizowana u pracodawców, nie w szkołach. Pracodawcy wskazywali, że w ten sposób uczniowie – przyszli pracownicy – są w stanie zdobyć doświadczenie na nowoczesnym sprzęcie, którego często brakuje w szkołach. Szkoła postrzegana była jako instytucja, w której uczniowie powinni zdobywać wiedzę teoretyczną, zaś praktyczna część kształcenia powinna odbywać się u pracodawców.

*To jest cały problem, że niby są te praktyki w szkołach, a powinno być jak najwięcej praktyk bieżących w zakładach, bo my inwestujemy w tą całą, w park maszynowy, szkoły nigdy nie będzie stać, żeby kupić komputer za 250 tysięcy złotych... Mają problem z mąką a co dopiero komputer... [Łódź, przyjmują]*

- Warsztaty tego wszystkiego nie zapewnią.

- W szkole, przy modelach.

- Inaczej wygląda praca na warsztatach a normalnie jak się pracuje. [piotrkowski, przyjmują]

- Teoria jest w szkole, praktyka jest w zakładzie pracy.

- W szkole teoria a tu praktyka. W szkole nic się nie nauczysz praktycznie. [piotrkowski, przyjmują]

*Najpierw trzeba nabyć tą wiedzę książkową, a potem ją możemy wykorzystać w praktyce. [Łódź, nie przyjmują]*

### **Rola organizacji pośredniczących w procesie nawiązywania współpracy w zakresie organizacji praktyk zawodowych/ praktycznej nauki zawodu**

Pracodawcy nie mieli dużej wiedzy na temat istnienia organizacji, które mogłyby stać się ewentualnym pośrednikiem w procesie nawiązywania współpracy szkół i pracodawców przy organizacji praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu. Ponadto na ogół nie widzieli potrzeby mnożenia i włączania kolejnych instytucji w ten proces. Pośrednictwo innych instytucji kojarzyło się im z dodatkowymi kosztami i biurokracją. Jeśli już brali pod uwagę włączenie instytucji pośredniczących, takich jak np. cechy, organizacje pracodawców, czy izby rzemieślnicze, to najczęściej dostrzegali ich potencjał w obszarze sondowania, badania zapotrzebowania pracodawców na pracowników, a co za tym idzie

dostosowywania oferty szkolnictwa do potrzeb rynku pracy. Widziano również potencjał i rolę takich instytucji w organizowaniu kursów i szkoleń zawodowych, aby wyposażać młodych ludzi w dodatkowe i poszukiwane umiejętności, oprócz tych, które wynoszą ze szkoły oraz od pracodawców.

Kolejnym polem aktywności dla organizacji mogłoby być prowadzenie akcji informacyjno-promocyjnych dotyczących konkretnych zawodów, branż, aby w ten sposób zachęcać młodzież do konkretnych zawodów oraz edukować z czym wiąże się wykonywanie danego zawodu.

W tym kontekście warto przypomnieć podejście pracodawców do roli urzędów pracy. W przypadku, kiedy urząd pracy przejąłby rolę pośrednika, pracodawcy nie widzieli potrzeby angażowania kolejnych organizacji i instytucji.

Jednocześnie z doświadczeń pracodawców wynika, że dostrzegalne są pewne próby włączania się wspomnianych instytucji nie tylko w proces organizacji praktyk zawodowych, ale również w proces kształtowania szkolnictwa zawodowego i ogólnie współpracy szkół i pracodawców. Widoczny jest jednak brak koordynacji tych działań i ich systemowego ujęcia. Niska jest również promocja tego typu aktywności i wiedza na ich temat wśród pracodawców.

W badaniu zidentyfikowano przykład dobrej praktyki, kiedy cech z branży cukierniczej z Łodzi zajmował się „kojarzeniem” szkół kształcących w konkretnych zawodach z pracodawcami z branży.

*U mnie w cechu istnieje taka baza przedsiębiorstw, które konkretnie kształcą... Są zainteresowane, jest miejsce, gdzie oni mogą się znaleźć, w danym zawodzie... nie ma tylko takiej organizacji, która by skupiła wszystko na raz. Poniekąd jest taką organizacją izba rzemieślnicza, tylko, że właśnie te cechy, izby mają jednak taki stereotypowy wizerunek... Młodzi ludzie nie do końca wiedzą, co to jest cech czy izba, ja nawet jak skończyłam studia i koleżanki się mnie pytały, gdzie pracuję i odpowiadałam, że w cechu, to większość z nich robiła takie oczy, – co to jest cech. Czyli takiego rozgłosu, są na pewno organizacje, instytucje, które skupiają i potrafią pomóc, znaleźć te zakłady tylko, że my o nich nie wiemy. [Łódź, przyjmują]*

### **3.5. Korzyści i zagrożenia z podejmowanej współpracy**

Po analizie różnych rozwiązań organizacyjnych związanych ze współpracą szkół, uczniów i pracodawców w zakresie organizacji praktyk zawodowych/praktycznej nauki zawodu oraz analizie pożądanych zmian, kolejną część raportu dotyczyć będzie wskazania korzyści oraz zagrożeń, które zdaniem pracodawców wiążą się z organizowaniem praktycznego kształcenia zawodowego.

#### **Korzyści i zagrożenia**

Temat korzyści i zagrożeń z podejmowanej ze szkołami współpracy w ramach organizowania praktyk uczniowskich przewijał się właściwie podczas całego czasu trwania wywiadów na wszystkich spotkaniach. Respondenci spontanicznie, często już podczas przedstawiania się, próbowali dzielić się swoimi spostrzeżeniami, nierzadko negatywnymi. Podczas wywiadów z grupami składającymi się zarówno z osób przyjmujących uczniów na praktyki zawodowe, jak i tych, które nie miały doświadczenia w tym zakresie, stosowano technikę konfrontacyjną. Grupy – zarówno te z doświadczeniem, jak i bez – przedstawiały argumenty za i przeciw przyjmowaniu uczniów na praktyki. Miało być to pretekstem rozpoczęcia dyskusji o korzyściach i zagrożeniach tych działań oraz

próbą zrozumienia różnego podejścia do tematu. Okazało się natomiast, że obie grupy używają podobnych argumentów, właściwie zgadzając się ze sobą w większości aspektów. Zamiast konfrontacji, dochodziło więc do prezentacji niemal takich samych wniosków. Niestety w większości przypadków przeważały argumenty na niekorzyść współpracy. Jednakże dominował nad nimi pewien motyw o zabarwieniu pozytywnym – **możliwość wychowania i zatrudnienia w przyszłości nowego pracownika.**

To istotny powód, zwłaszcza w przypadku branż niszowych czy firm, w których wyraźnie widać starzenie się kadry pracowniczej przy jednoczesnym braku nowych, młodych pracowników. Często przedsiębiorstwa te próbują radzić sobie z zaistniałą sytuacją nie tylko poprzez organizowanie praktyk uczniowskich, ale również tworzenie klas patronackich, z których na późniejszym etapie rekrutują pracowników. Taka sytuacja ma miejsce zwłaszcza w dużych firmach, w których praktyki uczniowskie stanowią element długofalowego działania, a często są jednym z wielu punktów planu naprawczego w trudnej sytuacji rynkowej danej branży.

Wychowanie przyszłych pracowników to argument przemawiający nie tylko do dużych graczy rynkowych. W branżach, które na rynku radzą sobie całkiem dobrze a także w mniejszych przedsiębiorstwach, to sposób na wyłonienie z rynku tak zwanych „perełek” – zdolnych uczniów, mających szansę być w przyszłości dobrymi, efektywnymi pracownikami. Przedsiębiorcy wielokrotnie wspominali, że część ich obecnej kadry to właśnie byli praktykanci, niegdyś wyróżniający się na tle grupy uczniów. Podkreślają, że są to jedni z ich najlepszych pracowników. Co prawda według pracodawców takie osoby zdarzają się bardzo rzadko, ale nawet dla tej jednej warto jest uczestniczyć w organizowaniu praktyk zawodowych. Zyskanie dobrego pracownika rekompensuje koszty, które ponoszą – zarówno finansowe jak i poza finansowe. Pracodawcy zgodnie twierdzą, że rynek jest dzisiaj wymagający i trudno jest znaleźć dobrych pracowników poprzez tradycyjne sposoby rekrutacji. Dodatkowo praktyki uczniowskie umożliwiają im kształtowanie pracownika od samego początku – osoba taka nie ma jeszcze złych nawyków z innych firm. Pracodawca dostaje więc „czystą kartkę”, którą może zapisać w sposób najbardziej dla niego korzystny.

*- praktykant, który potem chce zostać z nami, to już jest pracownik, dla nas wykształcony i stały, nie ma ryzyka, że odejdzie; bo my ciągle mamy problemy, żeby szukać nowych pracowników.*

*- taka osoba zna już specyfikę firmy, już się zdążył przez praktyki przekonać, czy taka firma mu pasuje. A przyjmując kogoś z zewnątrz, musimy wiedzieć, że jest ten okres, kiedy się dostosowujemy [piotrkowski, mieszana].*

Pod hasłem „wychowanie przyszłych pracowników” dla wielu rozmówców kryją się także finanse. Po pierwsze, zatrudniając nowego pracownika, firmy i tak muszą inwestować w przyuczenie go do powierzonych mu zadań, jednocześnie ponosząc koszty w postaci pełnej pensji. W przypadku uczniów – nie ma takiego kosztu (jeśli są to praktyki uczniowskie) lub wynoszą one nieporównywalnie mniej (jeśli jest to praktyczna nauka zawodu). Dodatkowo, jeśli firmy szkolą specjalistę w wąskiej dziedzinie, to musiały korzystać z bardzo kosztownych szkoleniowców „z rynku”.

*pojawiły się problemy przy typowo specjalistycznych stanowiskach jak automatyk, elektryk mechaniczny, specjalista do spraw utrzymania ruchu, gdzie mamy całą pneumatykę, hydraulikę, szereg powiązań, gdzie inwestowaliśmy duże pieniądze w specjalistyczne maszyny. Owszem, maszyny można było kupić z fajnym serwisem,*



*serwisant przyjeżdżał raz na miesiąc i brał za to niezwykle pieniądze i miał życzenia, żeby mieć pokój dla siebie wynajmowany w odpowiednim hotelu. Więc zaczęliśmy wśród naszych pracowników szukać potencjału do rozwoju, ale to się skończyło z różnymi skutkami. I pomyśleliśmy, że może nowa, świeża krew przyniesie nam coś do organizacji. [Łódź, przyjmują]*

Może zdarzyć się jednak sytuacja, w której wyszkolony przez pracodawcę uczeń znajdzie zatrudnienie w innej firmie lub – co według przedsiębiorców zdarza się coraz częściej – wyjedzie pracować za granicę. Zdania co do takiej sytuacji są jednak podzielone – część osób postrzega działanie negatywnie, jako **kształcenie konkurencji**. Przedsiębiorcy mają obawę, że inwestując swój czas i finanse w ucznia (zdarza się, że wysyłając go na dodatkowe szkolenia), tak naprawdę nie robią tego dla siebie, a dla firm konkurencyjnych.

*Dwóch uczniów skończyło praktyki, zdali czeladnika, wysłałem do Poznania, do firmy, szkolenie. Musiałem zapłacić i za hotel. Minęły dwa miesiące i „dziękuję – odchodzę”. Mówię – „jak to odchodzisz, przecież ja włożyłem w ciebie ciężkie pieniądze, żebyś ty u mnie został”. A on mówi do mnie, że przecież pan sobie to odliczył w podatku, o co panu chodzi. Tragedia,. Podejście młodych ludzi...[Łódź, przyjmują]*

Inni natomiast dostrzegają w tej sytuacji pozytywną kwestię – w ten sposób zyskują **możliwość współpracy z byłym uczniem poza firmą**, z innym podmiotem. Zdarza się, że z firmą założoną przez byłego ucznia. Oczywiście postrzeganie takiej sytuacji zależy przede wszystkim od branży. Inaczej widzi ją piekarz czy cukiernik, który „oddał” konkurencji zdolnego twórcę tortów, a inaczej osoba z branży np. IT, w której współpraca między firmami zachodzi dużo częściej.

*To jeszcze można rozszerzyć o jedną rzecz, część praktykantów pracuje niekoniecznie u nas w firmie, pracuje gdzie indziej i my współpracujemy z nimi dzięki temu, że na praktykach było fajnie. [Łódź, mieszana]*

Obecność praktykantów w firmie to według części pracodawców **mobilizacja dla starszych pracowników**. Widząc młodszych potencjalnych pracowników, starają się wykonywać swoje obowiązki w inny lepszy sposób, chcąc się dobrze zaprezentować przed pracodawcą.

*Zmniejszenie rotacji pracowników, chyba to miała na myśli koleżanka mówiąc o wprowadzeniu konkurencyjności w zakładzie pracy. Starsi pracownicy się mobilizują, żeby młodzi nie zajmowali im stanowisk pracy. I to działa bardzo pozytywnie, mobilizując na pracowników. [piotrkowski, mieszana]*

Ponownie jednak – to co jedni odbierają jako korzyść, inni postrzegają jako zagrożenie. Według tych drugich **strach przed ewentualnym zwolnieniem** i zastąpieniem przez młodego pracownika powoduje, że starsza kadra uczy młodszych z dużymi oporami i niechęcią, w obawie przed utratą pracy.

*- Zmierzam do tego, że młoda osoba wrzucona do środowiska osób pracujących w różnym wieku nie zawsze może sobie poradzić. To są osoby, które już pracują na danym stanowisku. Są takie czasy, że każdy boi się o swoją posadę. Mogą pomyśleć, że ta osoba przyszła żeby mnie „wygrać”. Różne mogą być zdania i opinie.*

*- Nie chcą uczyć. [piotrkowski, nie przyjmują]*

Kolejną korzyścią z przyjmowania uczniów na praktyki, jest po prostu **wykonywanie standardowych oraz bieżących zadań firmy**. Młody człowiek uczy się, ale przy okazji, zwłaszcza z czasem, również pomaga. Jest to zdecydowanie bardziej widoczne przy praktycznej nauce zawodu – uczeń jest wtedy w pracy częściej, cały proces trwa też zdecydowanie dłużej. W drugiej, a szczególnie trzeciej klasie młoda osoba staje się już bardziej doświadczonym pracownikiem, któremu można powierzyć niektóre zadania. Na spotkaniach fokusowych pojawili się przedstawiciele małych firm, w których połowa zatrudnionych to właśnie uczniowie. Jednak wielu pracodawców zaznacza, że również podczas trzydziestodniowych praktyk uczeń stanowi pomoc dla wykwalifikowanych pracowników.

*No wiadomo, że to jest pomoc na co dzień; jeżeli ci praktykanci są, to wiadomo, że oni coś robią. Nie to, że oni sobie przyjdą, gapią się w ścianę, czy coś tam. Dostają konkretne zadania do wykonania, nawet to, na co wykwalifikowani pracownicy nie mają czasu, żeby wziąć te ściere, zamieść ten serwis [skierniewicki, przyjmują].*

*Każdy z tych uczniów wnosi dużo korzyści. Monterowi dam tego pomocnika, to on podaje mu narzędzia, uczy się, robi mu coś, przytrzyma [sieradzki, przyjmują].*

Dodatkowo – w przypadku praktycznej nauki zawodu – **współpraca jest dla pracodawcy korzystna finansowo**. Z jednej więc strony ma on osobę, która kilka razy w tygodniu pomaga w firmie, z czasem wykonując samodzielnie coraz więcej, z drugiej ponosi w związku z tym mniejszy koszt, niż w przypadku zatrudnienia pełnoprawnego pracownika, nawet na część etatu. Płacąc uczniowi symboliczne wynagrodzenie, ale również uzyskując zwrot kosztów utrzymania ucznia.

*Jeżeli mam podpisaną umowę ze szkołą samochodową, nie ponoszę kosztów ubezpieczenia, kosztów związanych z zakupem ubrań roboczych, obuwia roboczego, to nas nie interesuje, on po prostu przychodzi i odbywa swoje praktyki dwa razy w tygodniu i to wszystko [Łódź, mieszana].*

*Gdyby pracownik był tańszy w zatrudnieniu, to pewnie byśmy uczniami sobie głowy nie zawracali, ale pracownik jest drogi. Zatrudnienie pracownika jest drogie i ta różnica w kosztach przeraża, bo czasami dobry uczeń więcej robi niż pracownik. [piotrkowski, przyjmują].*

*występujemy z wnioskiem do Cechu, oni później do OHP i stamtąd mamy zwrot kosztów wynagrodzenia plus składki ZUS pracodawcy. Pieniądze dostajemy z opóźnieniem, ale otrzymujemy ten zwrot kosztów kształcenia za miesiąc. Natomiast po całym 3-letnim cyklu kształcenia, po zdaniu egzaminu czeladniczego przez ucznia, występujemy z wnioskiem, w zależności od miejsca zamieszkania ucznia albo do urzędu miasta albo do urzędu gminy, o zwrot kosztów kształcenia i to obecnie jest kwota 18 tysięcy złotych. Czyli zatrudnianie uczniów ma plusy i minusy, bo ten koszt dla nas jest za to, że my musimy zapewnić mu odzież, zapewnić dobre warunki pracy. Natomiast, jeżeli wykształcimy go, to mamy tę premię [sieradzki, przyjmują].*

Zwrot kosztów kształcenia jest jednak według pracodawców obwarowany zbyt wieloma obostrzeniami. **Nie jest łatwo otrzymać refundację**. Przede wszystkim warunkiem złożenia wniosku o tego typu dofinansowanie jest podejście ucznia do egzaminu czeladniczego oraz jego pozytywne zaliczenie. Pracodawcy ubolewają, że nie mają na to wpływu. Zdarza się, że uczeń nie podchodzi do egzaminu

z tylko jemu znanych przyczyn – przedsiębiorca nie ma wówczas szansy na odzyskanie środków zainwestowanych w ucznia.

*I jest taki moment, w którym uczeń kończy praktykę i może nie podejść do egzaminu końcowego, to jest jego wola. Nie mamy żadnego wpływu na to. Jeżeli nie podejdziesz to my nie mamy refundacji. I to należałoby, jeżeli w ogóle ktoś kiedyś się chciałby nad tym zastanowić, zmienić. Kończy i w tym momencie powinna być refundacja [piotrkowski, przyjmują].*

Dodatkowo – o czym wspomina jeden z pracodawców z podregionu skierniewickiego – aby otrzymać refundację należy mieć tytuł mistrza. Nawet jeśli osoba ta ma odpowiednie uprawnienia oraz doświadczenie, przyjmuje i kształci uczniów to nie mając tytułu mistrza nie może ubiegać się o refundację. Według przedsiębiorców warunki są zbyt surowe, dodatkowo w ciągu ostatnich kilku lat jeszcze bardziej zwiększyła się liczba obwarowań, które w ich ocenie są zbędne (np. konieczność podawania danych finansowych firmy). Niektórzy wysuwają nawet teorię, że celowo zwiększono obwarowania, aby zmniejszyć liczbę firm kwalifikujących się do refundacji.

Zwrot kosztów odnosi się tylko do praktycznej nauki zawodu, w przypadku praktyk zawodowych nie ma gratyfikacji finansowej. Przedsiębiorcy wskazują, że w tym przypadku zagrożeniem jest **konieczność poniesienia dodatkowych nakładów finansowych** – chociażby na szkolenia czy odzież roboczą dla praktykantów.

*Koszty przeszkolenia, odzieży ochronnej, bo na przykład w firmach produkcyjnych trudno dopuścić. Chyba, że praktykant w administracji będzie prace pomocnicze wykonywał, ale przy produkcji odzież ochronną powinien pracownik dostać [łódzki, mieszana].*

**Biurokracja, nadmierna ilość formalności** to kolejne zagrożenie w ocenie pracodawców. Dotyczy ono nie tylko wniosków o zwrot kosztów, ale również innych kwestii związanych z przyjmowaniem ucznia na praktyki zawodowe, jak np. dziennik praktyk czy potwierdzanie obecności.

*Cała dokumentacja, czyli potwierdzanie obecności, wypełnianie dziennika praktyk, który też musi być. Nie zawsze on może być uzupełniony tym, co ktoś rzeczywiście robił w danym zakładzie, tylko musi być zgodnie z [programem]...[piotrkowski, mieszana]*

Co ciekawe, biurokracja jest również barierą z punktu widzenia osób nie przyjmujących uczniów na praktyki. Mimo, że nie mają oni takich doświadczeń, a często nawet wiedzy na ten temat, to są przekonani, że podjęcie współpracy łączy się z koniecznością wypełniania dużej ilości dokumentów. Respondenci postrzegają to nawet jako barierę wejścia w tego typu działanie. Według nich, cały proces jest zapewne skomplikowany.

*A sprawy związane z papierami, dokumentami potrzebnymi... Czy to jest tak łatwo, żebyśmy mogli mieć tych uczniów? Trzeba wyznaczyć opiekuna, ustalić program, jest odpowiedzialność, jest trochę tej buchalterii administracyjnej [łódzki, mieszana]*

Dodatkowo przedsiębiorcy obawiają się, że z powodu przyjmowania uczniów na praktyki uczniowskie, dotykać ich będzie **nadmierna liczba kontroli**. Ponownie, przekonani do tego są również ci, którzy nie mają żadnych doświadczeń w tym zakresie. Niektórzy z pracodawców twierdzą, że zdecydowana większość kontroli w ich firmie to właśnie te związane z praktykami uczniowskimi. Przedsiębiorcy

podkreślają, że chociaż teoretycznie nie mają się czego obawiać, bo prowadzą swoje firmy zgodnie z wszelkimi wymaganiami, kontrole to dodatkowy stres i nieprzyjemność, którą właściwie zaprasza się do firmy wraz z przyjęciem praktykanta. Boją się, że PIP czy sanepid znajdzie coś, czego nie dopełnili.

*Tak, nie ukrywam, że było masę problemów, kiedy uczniów zatrudnialiśmy, jak była duża grupa, koło 20 osób. Kontrola z inspekcji pracy dotycząca uczniów i 95% kontroli to była i w którymś momencie się nam odechciało dalej to prowadzić, pomijając, że szkoły upadły...[Łódź, mieszana]*

Kolejną przeszkodą jest **konieczność poświęcenia dużej ilości czasu** praktykantowi lub grupie praktykantów, co również łączy się z kosztami. Osoba oddelegowana do opieki nad praktykantami nie może w tym czasie wykonywać swoich codziennych obowiązków lub, z racji przyuczania praktykantów, wykonuje je wolniej. Pojawia się również dylemat związany z dodatkowym wynagrodzeniem dla takiej osoby. Duże nakłady czasowe są barierą zwłaszcza dla mniejszych firm, które twierdzą, że nie mają wystarczająco licznej kadry i nie mogą pozwolić sobie na wyznaczenie jednego z pracowników do opieki nad uczniami. Jest to zagrożenie, o którym mówiono właściwie na każdym spotkaniu, niezależnie od subregionu, ale również niezależnie od branży jaką reprezentowali przedsiębiorcy.

*- w firmach małych z reguły jest naprawdę bardzo dużo obowiązków przypadających na osobę, bo to z reguły są firmy rodzinne i na tym się wypracowuje zysk, że nie ma po drodze, przepraszam, dziesiątek gąb do podziału. Więc jeżeli ktoś – właściciel, córka, dyrektor, ma odejść i pilnować ucznia, który jak wiemy nie ma doświadczenia...*

*- I on ma go jeszcze nauczyć.*

*- Raz, że pilnować, ale nauczyć...*

*- Bo pilnowanie to jest pół biedy, zresztą można zaufać, ale nauczyć go! Bo co z tego, że bierzemy go i on wychodzi i... bez sensu [Łódź, mieszana].*

Większość zagrożeń, o których mówili respondenci, oscylowało jednak wokół samej osoby praktykanta. Przedsiębiorcy podkreślali, że jest on źródłem ich największego niepokoju. Praktyki mogą się co prawda zakończyć swego rodzaju sukcesem zarówno dla pracodawcy, jak i dla praktykanta np. dzięki późniejszej współpracy. Jednak obok „perełek”, jak o nich mówią przedsiębiorcy, pojawiają się osoby mało zmotywowane do pracy, roszczeniowe i niezainteresowane zdobywaniem wiedzy w ich przedsiębiorstwie. Dodatkowym utrudnieniem w tej sytuacji jest, według pracodawców, brak odpowiednich narzędzi: kar (np. w postaci zwolnienia pracownika; uczniowi i tak nie zależy na praktykach, a przecież pracodawca zobowiązał się przed szkołą przyjąć ucznia) i nagród (w postaci finansowej np. premii). Pracownicy podkreślają, że głównym problemem jest to, że **nie wiedzą na kogo trafią**. A według nich więcej jest młodzieży prezentującej negatywne postawy, niż tych pozytywnie wyróżniających się.

*Bardzo dużo czasu trzeba poświęcić takiemu uczniowi. Tymczasem przychodzi uczeń, który jest kompletnie niezainteresowany. To jest strata naszego czasu. Jeżeli młody, 17-letni człowiek dostaje propozycję: „jadę do Warszawy, do ambasady, zobaczysz, jak wygląda załatwianie procedur wizowych”, to pyta „dobrze, a o której wrócimy?” – „na 16 będziemy”, to on mówi „a nie, bo ja do 14 pracuję”. [skierniewicki, przyjmują]*

Brak inicjatywy i zaangażowania to jedna bariera, kolejną jest **niepojawianie się ucznia na praktykach**. Pracodawca jest odpowiedzialny za ucznia w czasie, kiedy jest na praktykach. Zdarza się, że uczniowie twierdzą, że nie przychodzą do pracy z powodu choroby, jednak nie informują o tym pracodawcy w odpowiednim momencie. Czasami zdarza się, że rodzice podejmują próby usprawiedliwiania ucznia, co również jest negatywnie postrzegane przez pracodawców. Podkreślają, że praktykanta obowiązują takie same zasady co pracowników.

*Nieodpowiedzialność zatrudnianych uczniów, po prostu brak odpowiedzialności. Opuszczają praktyki, spóźniają się, jak mają coś zrobić, to szukają jakiegoś kąta, żeby się schować, żeby ich nie było widać, by ktoś ewentualnie ich nie poprosił, że oni coś tam mają zrobić. Telefony czy odwiedziny mam, głównie mam, a to syna boli żołądek, a to syna boli główka, albo jeszcze przeciął sobie palec u rączki i dzisiaj go nie będzie i przez tydzień go nie będzie. Tłumaczę, że on jest zatrudniony na zasadzie pracownika i jego obowiązują te same zasady, więc musi pójść do lekarza, musi przynieść L4 i to będzie usprawiedliwione. Nie ma usprawiedliwienia, jeśli mama pisze, że on jest chory. Nas obowiązuje Kodeks Pracy i ich również. [sieradzki, mieszana]*

Dodatkowo według przedsiębiorców takie postawy uczniów demoralizują innych praktykantów, którzy regularnie uczęszczają na praktyki.

*Ja uważam, że zagrożenia zawsze mogą wystąpić. Między innymi w takich przypadkach, kiedy przyjmujemy np. 3 uczniów z jednej klasy. Dwójka chodzi regularnie, trzeci się nie wywiązuje z obowiązków, nie przychodzi. Później jest interwencja szkoły czy z OHP. Troszkę jest motywowany ten człowiek, poznajemy jego problemy, ale myślę, że on zniechęca pozostałą dwójkę. Ponieważ on zda, wyciągnie się, szkoła mu pomoże, a ci uczniowie, którzy starali się, którzy chodzili, choć może nie byli do końca zainteresowani wybranym zawodem, zdecydowali i musieli to ciągnąć dalej, są pokrzywdzeni w tym przypadku. [sieradzki, przyjmują]*

Przedsiębiorcy podkreślali również, jak istotnym zagrożeniem jest dla nich ogromna **odpowiedzialność za ucznia**, który jest u nich na praktykach. Strach ten potęguje przekonanie o lekkomyślności praktykantów, przy jednoczesnej niskiej wiedzy o procedurach bezpieczeństwa, mimo zapewnionych szkoleń. Przedsiębiorcy, zwłaszcza z firm które zajmują się produkcją czy z branż, w których wykorzystuje się skomplikowane maszyny czy narzędzia, zwracają uwagę na duże ryzyko wypadku praktykanta.

*Jest duże ryzyko wypadków w pracy. Brak wyobraźni tych uczniów, bo to głównie na tym polega, powoduje to, że trzeba ich ciągle kontrolować. U nas są narzędzia różne, wiertarki, podnośniki, inne urządzenia. Trzeba ich bardzo kontrolować. Czasami wręcz dezorganizują pracę w firmie [sieradzki, mieszana]*

*Mamy kontrakty podpisane z elektrowniami w Łodzi. Jedziemy i tam już nie ma zabawy. Tam trzeba uważać. Wchodzi się w odpowiednie strefy, dlatego ci praktykanci szkolenia z BHP robią nie u mnie w firmie, tylko w elektrowniach, gdzie są wewnętrzne przepisy. Tam inspektorzy to nadzorują. To jest naprawdę ogromna odpowiedzialność, bo szkolenia, szkoleniami, ale jak młody będzie chciał jakiś*

*dowcip zrobić, to skutek będzie opłakany. Wtedy prokurator, policja, to są realne zagrożenia [łódzki, przyjmują]*

Nieodpowiedzialność i lekkomyślność ucznia to nie tylko zagrożenie w postaci wypadku, ale również w postaci zniszczeń mienia należącego do firmy. Pomijając przypadki celowego uszkodzenia sprzętu, praktykant może zepsuć pewne urządzenia czy elementy podczas nauki w zakładzie, wykonując czynność w nieodpowiedni sposób. Zdarzają się więc **zniszczenia sprzętu**, ale również **kradzieże**, zwłaszcza w branży handlowej. To dodatkowe ryzyko, na które część pracodawców nie chce sobie pozwolić.

*No ryzyko uszkodzenia urządzeń, często kosztownych. Wystarczy wciśnięcie złego przycisku przez nieopatrność albo nieroztropność. Bo nie biorę tu pod uwagę zamierzonych działań. [łódzki mieszana]*

*Brak odpowiedzialności przez tych młodocianych, tak jak w moim przypadku. W sklepie kradzieże są nagminne, trzeba było by stać i pilnować krok w krok, tragedia upilnować. [sieradzki, mieszana]*

Kolejnym zagrożeniem jest **narażenie się na wyjawienie tajemnic firmy**, pokazanie stosowanych rozwiązań, które mogą być konkurencyjne wobec innych firm. Jest to duże ryzyko zwłaszcza dla firm przyjmujących podopiecznych na praktyki uczniowskie – przez firmę przewija się wtedy większa grupa osób, na krótki okres czasu. Jeden z pracodawców z branży IT podał przykład ucznia, który próbował wykraść dane z firmy.

*Myślę, że nie chcą tak odkryć w pełni swojej firmy przed innymi, nie chce pokazać wszystkich systemów i sposobów, w jaki działa, żeby to gdzieś dalej się nie rozniósł [łódź, przyjmują]*

*... wykradanie danych. Osobiście dotknęło mnie. Chłopak próbował wykraść dane i dostałem nauczkę, żeby nikt nie dotykał żadnych sprzętów, które są istotne [skierniewicki, przyjmują]*

Niektórzy przedsiębiorcy pozytywne postrzegają obecność praktykanta w firmie. Część pracodawców wskazuje bowiem na to, że młoda osoba w zespole wnosi świeże spojrzenie na stosowane systemy, zdarza się, że podsuwa **nowe rozwiązania dla firmy**. W przedsiębiorstwie pojawiają się młodzi pracownicy, którzy są kreatywni, szczególnie w zakresie nowych technologii.

*- pozyskanie takich młodych osób ze świeżym spojrzeniem na sprawy firmy, na sprawy produkcyjne, np. był chłopak u nas w zeszłym roku, on miał zupełnie nowe pomysły. A my akurat tworzyliśmy nowy ciąg technologiczny i on przyniósł nam zupełnie nowe spojrzenie na sprawę. [...] Mamy pracowników zatrudnionych od dłuższego czasu i ktoś nowy, który wchodzi, ma trochę inne spojrzenie, świeżość, kreatywność i to też można wykorzystać. [łódzki, mieszana]*

*- ... młodzi ludzie czasami coś wiedzą, czego my nie wiemy i mogą wnieść coś nowego, co może nam przynieść pieniądze albo satysfakcję nawet, że dzięki temu coś osiągnęliśmy czy rozwinęliśmy się. Czasem dają nam do myślenia. Bo człowiek idzie pewnym torem, przychodzi młody człowiek...*

*- inne spojrzenie ma.*

- jak człowiek ma do czynienia z młodymi ludźmi, cieszy się, że oni są kreatywni i docenia takich ludzi. Nie takich, którzy przyjdą i tylko to i nic poza tym, tylko tacy, którzy czasami chcą coś wnieść albo przynajmniej się starają [skierniewicki, mieszana].

Respondenci przyznawali również, że **przyjmowanie uczniów na praktyki może być elementem budowania pozytywnego wizerunku firmy**, jako przedsięwzięcia społecznie odpowiedzialnego. Nie przekłada się to według nich na zainteresowanie uczniów tematem, może jednak kreować wizerunek dobrego pracodawcy, dbającego o potrzeby lokalnej społeczności.

*Ja myślę, że na pewno jest to jakiś aspekt, może i dla pracodawcy i dla jakiegoś szerszego echa, jak kto odbiera... Pan X chyba otrzymał tego łabędzia za współpracę właśnie, więc jest to jakaś sytuacja pozytywna, promocyjna. Ja to na stronie internetowej też zamieściłem, że firma działa z tym kierunku [i była nominowana do nagrody] [Łódź, przyjmują].*

*Wizerunkowa. Właśnie ja myślę tylko o takich korzyściach. I nawet jak dzisiaj z zarządem na ten temat rozmawiałam, to padło takie stwierdzenie, że będzie to dodatkowa praca, dodatkowa odpowiedzialność. Natomiast jeśli możemy komuś pomoc w ten sposób, to czemu nie. Teraz większość firm, zwłaszcza tych większych, dba o wizerunek i taką korzyść ta firma widzi. Bo innych raczej nie widzę [piotrkowski, nie przyjmują]*

*Na pewno takie inicjatywy typu Młodzi w Łodzi budują wizerunek dobrego, ciepłego, kompetentnego pracodawcy. Tylko, co z tego, jeśli my wystawiamy ogłoszenia, na pewno państwo znacie tą inicjatywę Młodzi w Łodzi, praktykuj, slogany, którymi się zarzucaliśmy, górnotłone, szumne, tylko, co z tego, jeśli z tego projektu praktykuj w Łodzi przychodzi praktykant i mówi – inicjatywa fajna, ale on tu przyszedł tylko po to, żeby mieć podpisany dzienniczek, cała akcja to jest taki PR, a tak naprawdę nic za tym nie idzie. Okazuje się, że ten człowiek, który do nas trafia z tych akcji czy inicjatyw nie wie, jakie są jego obowiązki, tylko myśli, że nam robi łaskę, że przychodzi, a nie czuje się za nic odpowiedzialny...[Łódź, przyjmują].*

Ostatnią korzyścią z praktyk jest **własna satysfakcja** przedsiębiorcy z przekazywania nauki młodemu pokoleniu. Na jednym ze spotkań był obecny ponad 70-letni elektryk, który nadal przyjmuje i naucza młodych ludzi. To, że co roku trafiają do niego kolejni uczniowie – polecając sobie nawzajem jego przedsiębiorstwo – stanowi dla niego spełnienie zawodowe. Respondenci podkreślają, że chcą uzupełniać rolę szkoły, która często uczy na starym sprzęcie i nie zna nowoczesnych rozwiązań.

*Satysfakcja... zdaję sobie sprawę z tego, że szkoła uczy bardzo sztapowo... przestarzały jest ten program, muszą to wszystko prostować, różne mity i dziwne informacje, które mają uczniowie. I po miesiącu u mnie oni zdecydowanie więcej wiedzą [Łódź, mieszana]*

Z wypowiedzi respondentów wynika, że przyjmowanie uczniów na praktyki zawodowe to dla nich swego rodzaju **misja**. Wiąże się to z wieloma zagrożeniami dla firmy, niemniej jednak ci przedsiębiorcy rozumieją, że uczniowie muszą mieć miejsce, w którym będą mogli zdobyć pierwsze doświadczenie i chcą im w tym pomóc.

*My zaczęliśmy od takich społecznych plusów, czyli dobro dziecka. Musimy brać tych uczniów do siebie, żeby te dzieciaki miały gdzie te praktyki odbywać, żeby mogły w życie wejść. Czyli nie kierujemy się tutaj dobrem naszej firmy, tylko dobrem ucznia [sieradzki, mieszana]*

Jakie są natomiast korzyści i zagrożenia dla samego ucznia? Przede wszystkim korzyścią jest **możliwość nauki praktycznych rzeczy**, wykorzystania zdobytej w szkole wiedzy w praktyce. Część uczniów – odbywających praktyki zwłaszcza w dużych przedsiębiorstwach – ma dodatkowo szansę wypróbowania swoich umiejętności w różnych działach przedsiębiorstwa. Ma więc możliwość **dopasowania swoich predyspozycji i umiejętności, do odpowiednich funkcji w ramach danej branży**.

*Wstępne przygotowanie do zawodu, czyli zapoznanie się z umiejętnościami. Sprawdzenie, w jakich zadaniach najlepiej się czuje, co najlepiej wykonuje. Następnie to jest możliwość zapoznania się z umiejętnościami i predyspozycjami [piotrkowski, mieszana]*

*Natomiast my robimy w ten sposób, że jeśli mamy praktykanta, to go przerzucamy co kilka dni na roboty, w zależności od tego co wykonujemy. Jeżeli jedzie na przebieg, to jedzie z taką ekipą, gdzie jest jeden rodzaj maszyny. Następny przebieg jedzie, żeby zobaczyć jak się robi drugą maszyną. Następny jakimś kretem. Potem jedzie zobaczyć, jak się wodociągi robi, czy kanalizacje. Szef takie coś wprowadził, żeby jak najwięcej praktykant wyniósł. Żeby się czegoś nauczył. I ostatnio mieliśmy taką sytuację, że chłopak mówi tak: ale fajnie tyle się nauczyłem. A jak z chłopakami rozmawiałem, to powiedzieli, że pracowali w dużym zakładzie na terenie Łodzi, w państwowym zakładzie i codziennie zamiatali podwórze. Niczego się nie nauczyli. A on po prostu był zadowolony – czegoś się dowiedział [łódzki, przyjmują]*

Oprócz tego praktykanci mają również **możliwość wyrobienia w sobie poczucia obowiązku, związanego z wykonywaniem pracy w ogóle**. Młody człowiek ma więc okazję sprawdzić, z czym wiąże się praca zawodowa, nauczyć się odpowiednich zachowań.

*Uczeń, który przyjdzie po zawodowce czy technikum, który miałby szansę odbycia praktyk, nawet niech to będą 40 godzinne w 1 czy 2 zakładzie, w zależności od tego w której będzie klasie, on jest przygotowany do pracy u prywatniarza pod względem kodeksu pracy, bo on już coś wie. Natomiast uczeń, który od razu przyjdzie bez praktyk i doświadczenia, nawet niech to będzie parzenie kawy czy zmiatanie, pakowanie czy cokolwiek innego i nagle się spotka z restrykcjami ze strony pracodawcy, że musi to i to, a młodzież jest wirtualna, roszczeniowa, to dlatego być może bardzo wielu ludzi rezygnuje, bo jak widzi, że po szkole przyszedł, rodzice mu przygotowali wszystko, ma podane, że znajomymi się spotka, siedzi całymi dniami na Facebook'u albo przechodzi gry od rana do wieczora i nagle musi pójść do pracy i mu pracodawca mówi – masz to zrobić, to i to przez 8 godzin. I ja wiem, że możesz to zrobić i to zrobisz. To on mówi 'dziękuję, do widzenia' [łódź, nie przyjmują]*

Nie tylko pracodawcy są narażeni na zagrożenia związane z praktykami, ale również uczniowie je odbywający. Widzą to również przedsiębiorcy. Największym zagrożeniem dla ucznia wydaje się **brak stworzenia mu możliwości nauki** i obserwacji wykonywania danego zawodu. Zagrożeniem jest



więc brak możliwości rozwijania umiejętności zawodowych podczas odbywania praktyk. Dodatkowo uczniowie mogą być przez niektórych przedsiębiorców wykorzystywani jako tania siła robocza do prostych czynności.

*dzieciaki pójdą do [firma x] i trafią do magazynu w ramach praktyk z logistyki i będą układać kartony jako tania siła robocza, nie jest oczywiście nic złego, że [firma x] akurat bierze, czy jakiś inny duży magazyn, ma uczniów i ma tanią siłę roboczą, co nie zmienia faktu, że gdyby inni pracodawcy, którzy mają spedycję, którzy mają transport, gdyby otrzymywali wynagrodzenie, być może inaczej by podeszli do tematu, żeby wziąć więcej uczniów. [skierniewicki, przyjmują]*

### **3.6. Gotowość pracodawców do zatrudniania absolwentów szkół zawodowych i przyjmowania uczniów na praktyki zawodowe i praktyczną naukę zawodu**

Część raportu dotycząca gotowości pracodawców do organizacji u siebie praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu, a także gotowości do zatrudniania absolwentów szkół zawodowych ma w pewnym stopniu charakter podsumowujący. Analiza została wzbogacona wnioskami dotyczącymi ogólnej gotowości do zatrudniania nowych pracowników w badanych firmach.

#### **Gotowość do zatrudniania absolwentów szkół zawodowych i techników**

Zebrany materiał badawczy pozwala na stwierdzenie, że wśród przedsiębiorców nie ma oporów przed zatrudnianiem osób z wykształceniem średnim czy zawodowym. Pojedyncze osoby podczas spotkań deklarowały, że ich zespół składa się wyłącznie z osób z wykształceniem wyższym, jednak, jak twierdzą, jest to dzieło przypadku. Przedsiębiorcy podkreślają, że poziom wykształcenia potencjalnego pracownika nie jest dla nich czynnikiem warunkującym podjęcie współpracy. Ważniejsze są predyspozycje, zaangażowanie i sumienność kandydata.

Jednak podczas spotkań dało się zauważyć różne podejście w planowaniu zatrudnienia – są branże, w których rotacja pracowników jest bardzo duża i właściwie ciągle szuka się tam osób do pracy, problemem jest więc „jakość” pracowników na rynku. Ci pracodawcy właściwie cały czas poszukują nowych pracowników – chodzi tu zwłaszcza o robotników i rzemieślników. Nieco mniejsza rotacja jest np. w handlu czy w przypadku pracy biurowej. Są też dziedziny działalności, gdzie obserwuje się pewną stagnację ze względu na brak nowych, młodych pracowników – przykładem może być wspomniana wcześniej branża włókiennicza. Na rynku już brakuje rąk do pracy i nie ma młodych osób wykształconych w tym kierunku, posiadających odpowiednie umiejętności. W spotkaniach brali też udział przedsiębiorcy, którzy przyznawali, że w ich firmach nie planuje się zatrudnienia nowych osób. Bywali i tacy pracodawcy, którzy mimo iż posiadają stałych pracowników, a w ich branży nie brakuje specjalistów, są gotowi zatrudnić u siebie „perelkę”, która sprawdziła się na praktykach, wyróżniła spośród pozostałych osób. Zdarza się również, że taka osoba wraca do nich po latach np. po skończeniu studiów. Przedsiębiorcy zgodnie twierdzą, że byli praktykanci są często ich najlepszymi, najbardziej zaangażowanymi i lojalnymi pracownikami.

*Czasami efekt jest różny zakończenia praktyk, ale w niektórych obszarach dzisiaj specjaliści to są osoby, które ja 3 – 4 lata temu pozyskiwałam na praktyki. W dziale*

*jakości czy dziale technicznym produkcji są osoby, które kończyły technikum mechaniczne czy logistyczne, a dziś obsługują maszyny, klientów, przynoszą kluczowe pisma...[Łódź, przyjmują]*

*Jeden z nich, z tej czwórki, pracuje teraz u mnie, wczoraj rozmawiałem z drugim. Ja już go znam, wiem jak się zachowywał na praktykach [Łódź, przyjmują].*

*Bardzo jesteśmy zadowoleni, trzon naszej kadry mechaników, elektromechaników, blacharzy to są właśnie nasi absolwenci. I to są pracownicy, na których możemy liczyć, lojalność jest bardzo duża [Łódź, przyjmują]*

*U mnie uczeń kończy i widzę, że jest dobry, to go zostawiam. Ja bym chętnie całą załogę wymienił, ci ludzie starego pokolenia to jest tragedia, ale nie mam pewności, czy ten młody człowiek będzie pracował! On porobi pół roku i jak mu się nie spodoba, to odchodzi; nie ma ludzi i firma się zamyka...[Łódź, przyjmują]*

Dodatkową korzyścią dla pracodawcy, który poszukuje pracowników jest to, że zatrudniając byłego praktykanta wie, czego się po nim spodziewać, zna jego mocne, ale i słabe strony. Taki pracownik nie musi również przechodzić procesu wdrażania się w funkcjonowanie firmy, tak jak byłoby to w przypadku zatrudniania kogoś zupełnie nowego. Bywają też przypadki, kiedy były praktykant szybko pnie się po szczeblach w przedsiębiorstwie, ucząc się nowych rzeczy, odbywając dodatkowe kursy, aż w końcu zostaje specjalistą w danej dziedzinie. Główna zaleta praktyk, o której pisano w rozdziale „korzyści i zagrożenia z podejmowanej współpracy”, czyli wychowanie przyszłego, solidnego pracownika, ziściła się w przypadku wielu pracodawców obecnych na spotkaniach.

### **Gotowość do przyjmowania uczniów na praktyki zawodowe i praktyczną naukę zawodu**

Właściwie wszyscy przedsiębiorcy, którzy obecnie przyjmują uczniów na praktyki zawodowe/praktyczną naukę zawodu, planują kontynuować tę współpracę. Byliby bardziej zadowoleni, gdyby mieli możliwość odliczania pewnych kosztów z tym związanych. Niemniej jednak nadal planują przyjmować uczniów, głównie ze względu na możliwość znalezienia przyszłych, dobrych pracowników.

*My nie będziemy mieli wyjścia, problem jest tylko, jak zachęcić młodzież do nauki i jak ich kształcić, żeby ich kwalifikacje były zbliżone do tych, których oczekujemy[Łódź, mieszana]*

Jeśli chodzi o przedsiębiorców nie mających do tej pory doświadczenia w zakresie organizacji praktyk zdania są bardziej podzielone. Część z nich deklaruje, że na pewno się nad tym zastanowi, część jest zdecydowanie na „nie”, a część chciałaby najpierw dowiedzieć się więcej na ten temat. Na podejście do tej kwestii ma wpływ branża w jakiej działają pracodawcy (bardziej skłonni do współpracy są przedsiębiorcy z branż, w których brakuje pracowników), wielkość firmy oraz świadomość przedsiębiorców w omawianym zakresie.

Pracodawcy są zainteresowani omawianym tematem – zdarzały się przypadki przedsiębiorców, którzy przychodzili na spotkanie tylko dlatego, żeby zdobyć szczegółowe informacje na temat organizacji praktyk. Myśl o takiej formie współpracy kiełkuje więc wśród przedsiębiorców, ogranicza ich jednak brak wiedzy na ten temat. Należy więc zastanowić się nad kampanią informacyjno – promocyjną na temat zasad organizacji praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu.

### 3.7. Podsumowanie

- **Do współpracy między firmami i placówkami oświatowymi dochodzi zazwyczaj z inicjatywy ucznia (połączonej z pośrednictwem szkoły) lub z inicjatywy szkoły.** Zdarza się, że to pracodawcy zabiegają o współpracę. Jest to często powiązane z organizacją klasy patronackiej. Aktywni w tej kwestii pracodawcy związani są raczej z branżami niszowymi, pracują w zakładach w których kadra się starzeje i istnieje obawa o zastępowalność pokoleń.
- **Model, w którym to szkoła lub uczeń inicjuje współpracę jest najbardziej pożądanym modelem wśród pracodawców.**
- **Największe bariery**, hamujące współpracę pomiędzy firmami i szkołami to przede wszystkim **brak wiedzy na temat systemu organizacji praktyk wśród części przedsiębiorców, a także brak odpowiednich klas ukierunkowanych na kształcenie zawodowe w niektórych branżach** (m.in. włókienniczej, budowlanej, transportowej, chemicznej).
- Istnieje **potrzeba przeprowadzenia działań informacyjno-promocyjnych, propagujących organizację praktyk zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu.**
- Pracodawcy zwracają również uwagę na konieczność „pracy u podstaw”, przez co rozumieją **promocję kształcenia zawodowego, szerzenie wiedzy na temat poszczególnych branż i zawodów** (np. poprzez organizowanie wycieczek do zakładów pracy czy prezentację działania firm z różnych branż już w szkole gimnazjalnej).
- **Dużym zagrożeniem dla firmy przy organizacji praktyk jest konieczność poświęcenia uczniom dużej ilości czasu i środków finansowych.** Niezbędne jest oddelegowanie pracownika do opieki nad uczniami, co sprawia, że efektywność pracy takiej osoby jest w tym czasie nieco niższa.
- **Organizacja praktyk w przedsiębiorstwie** wiąże się również z dużą odpowiedzialnością za ucznia, a także za zasoby techniczne firmy – zdarzają się przypadki kradzieży produktów lub danych.
- **Ważną kwestią w procesie organizacji praktyk zawodowych są również finanse** – pojawiają się one w kontekście warunków podejmowania współpracy: zagrożeń z niej wynikających (konieczność inwestycji w ucznia odbywającego praktyki w danym zakładzie) ale również korzyści (możliwość uzyskania wysokiego zwrotu za pełne wykształcenie ucznia podczas praktycznej nauki zawodu). Opisana sprzeczność uwypukla problem braku wiedzy części przedsiębiorców na temat procesu organizacji praktyk.
- Ze względu na kwestie logistyczne **pracodawcy przyjmują zazwyczaj uczniów z okolicznych szkół.**
- W większości **program praktyk nie jest z uzgadniany z pracodawcą.** Przedsiębiorcy chcieliby zmian w tym zakresie. Oczekują konsultowania programu praktyk i większego wpływu na zawarte w nim treści.
- Badani uważają również, że szkoła w większym stopniu powinna kontrolować przebieg praktyk. W ich opinii **monitoring praktyk ze strony szkoły jest niewystarczający.** Opiekunowie praktyk wyznaczani są po obu stronach, jednak kontakt opiekuna ze strony szkoły jest sporadyczny, ogranicza się właściwie do inicjowania współpracy. Na dalszym etapie odbywania praktyki kontakt zazwyczaj się urywa.

- **Pracodawcy w przyjmowaniu uczniów na praktyki zawodowe kierują się możliwością wychowania przyszłych pracowników** – kompetentnych i wykształconych w danej dziedzinie. Dlatego tak ważna dla pracodawców jest motywacja uczniów do podejmowania praktyki. Przedsiębiorcy mają w tej kwestii raczej negatywne doświadczenia – najczęściej spotykają się z niezaangażowaną postawą ucznia, niezainteresowanego tym co dzieje się na praktykach. W skrajnych przypadkach uczniowie nie pojawiają się na praktykach. Jednak trafiają się „perełki” – jak mówią przedsiębiorcy o wyjątkowych uczniach – uczniowie chętni do nauki oraz posiadających wyższy poziom wiedzy i zaangażowania od pozostałych. Wyróżniająca się postawa młodych ludzi zachęca przedsiębiorców do dalszej współpracy ze szkołami. Wielu z pracodawców twierdzi, że dużo ważniejsze dla nich są motywacje praktykanta oraz chęć zdobywania doświadczenia zawodowego niż stan wiedzy, którą wykazują się podopieczni przychodząc do ich zakładów.
- **Wielu pracodawców zatrudnia w swoich zakładach byłych praktykantów** – są to często jedni z najlepszych i najbardziej lojalnych pracowników.
- **Nie zanotowano różnic w podejściu do organizacji praktyk zawodowych ze względu na subregion**, w którym znajduje się firma. Występujące różnice są raczej uzależnione od wielkości przedsiębiorstwa lub branży w jakiej działa.

## 4. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przystępując do oceny zgromadzonego materiału należy przypomnieć, że nauka w szkole zawodowej obejmuje kształcenie ogólne i kształcenie zawodowe. Kształcenie zawodowe zawiera (w modelu tradycyjnym):

- w technikum – kształcenie teoretyczne, kształcenie praktyczne oraz praktykę zawodową,
- w ZSZ – kształcenie teoretyczne i praktyczną naukę zawodu.

Zasady organizacji praktycznej nauki zawodu określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 (Dz. U. Nr 244, poz. 1626). Rozporządzenie wskazuje na dwie formy realizacji praktycznej nauki zawodu (zajęcia praktyczne i praktykę zawodową). Jak wynika z analizy przepisów określających ramowe plany nauczania dla technikum oraz szkoły zawodowej, praktyczną naukę zawodu w formie praktyk zawodowych odbywa się w technikum, natomiast w formie zajęć praktycznych w zasadniczej szkole zawodowej<sup>94</sup>. Zajęcia praktyczne organizuje się dla uczniów i młodocianych, „w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie”<sup>95</sup> natomiast praktyki zawodowe dla uczniów „w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy”<sup>96</sup>. Trzeba jednak podkreślić, że potocznie (co pokazało również niniejsze badania), mianem praktyk określa się również zajęcia praktyczne organizowane dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych u pracodawców.

Praktyczna nauka zawodu może być organizowana w szkołach, Centrach Kształcenia Praktycznego, Centrach Kształcenia Ustawicznego, a także u pracodawców, w tym w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Jedną z form zajęć praktycznych dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych jest przygotowanie zawodowe młodocianych prowadzone pod kierunkiem pracodawcy. Jak pokazały badania realizowane w 2011 roku w województwie mazowieckim<sup>97</sup>, tylko 39% uczniów odbywało zajęcia praktyczne u pracodawcy. Przyniesione badanie pokazało, że szkoły decydują się na współpracę z pracodawcami wówczas, gdy nie dysponują odpowiednią bazą dydaktyczną. Praktyki dla uczniów technikum organizowane są głównie u pracodawców.

Wymiar zajęć praktycznych i praktyk zawodowych jest określany w szkolnym planie i w programie nauczania do zawodu, dopuszczonym do użytku w danej szkole przez dyrektora szkoły, z tego względu nie jest on jednakowy dla poszczególnych szkół. Z badań wynika, że dla pracodawców mankamentem tej formy jest jej krótkotrwałość – praktyki mogą trwać od czterech tygodni do dwóch miesięcy, lecz dłuższa forma występuje rzadko.

Zajęcia praktyczne w firmie mogą prowadzić pracodawcy lub ich pracownicy (zwani „instruktorami praktycznej nauki zawodu”), posiadający kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne – powinni posiadać tytuł co najmniej mistrza w zawodzie, którego będą nauczać oraz przygotowanie pedagogiczne lub ukończony kurs pedagogiczny.

<sup>94</sup>Pobrano z: [http://www.koweziu.edu.pl/faq\\_print.php](http://www.koweziu.edu.pl/faq_print.php) (Dostęp: 19.12.2014)

<sup>95</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz. 1626) s.1

<sup>96</sup> Ibidem

<sup>97</sup> Formy nauki zawodu, raport z badań zrealizowanych przez PSDB Sp. z o.o. na zlecenie WUP Warszawa, 2011

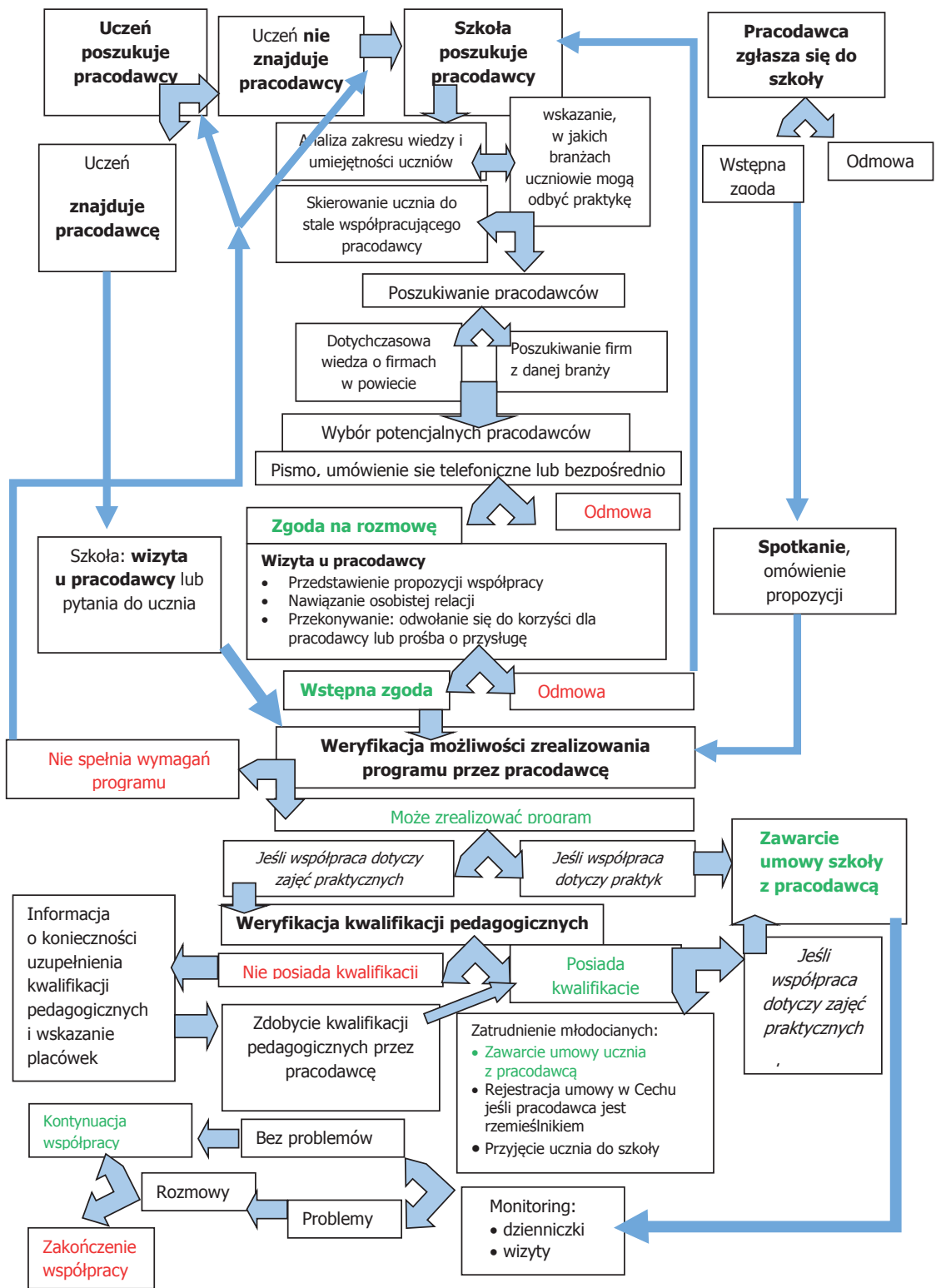
Przepisy określają obowiązki obu stron – szkoły i pracodawcy – w procesie organizowania praktycznej nauki zawodu. Obowiązki szkoły to nadzorowanie realizacji programu (wynikającego z programu kształcenia w danym zawodzie), ubezpieczenie uczniów od nieszczęśliwych wypadków, akceptacja instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk, zwrot kosztów dojazdu czy zakwaterowania dla uczniów odbywających praktykę zawodową poza miejscowością zamieszkania i poza siedzibą szkoły. Obowiązki pracodawcy to zapewnienie uczniom stanowiska szkoleniowego wyposażonego w odpowiednie narzędzia i sprzęt, odzież, obuwie robocze oraz pomieszczenie do ich przechowywania oraz wyznaczenie instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk. Dodatkowo organy prowadzące szkół powinny zapewnić środki finansowe na refundowanie pracodawcom wynagrodzenia oraz dodatku szkoleniowego instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz pokrycie kosztów odzieży i obuwia roboczego dla praktykantów.

Pełny obraz procesów zachodzących w ramach organizowania praktycznej nauki zawodu prezentuje schemat wypracowany dla potrzeb przytaczanego już badania, realizowanego w woj. mazowieckim<sup>98</sup>:

---

<sup>98</sup> Formy nauki zawodu, raport z badań zrealizowanych przez PSDB Sp. z o.o. na zlecenie WUP Warszawa, 2011

Wykres 12. Schemat współpracy szkół z pracodawcami



Powyższe krótkie przypomnienie podstawowych aspektów dotyczących praktycznej nauki zawodu jest konieczne do właściwej oceny przedstawionych wyników badania. Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że dyskusja podczas wywiadów grupowych odnosiła się do pewnej tylko części praktycznej nauki zawodu<sup>99</sup>. Należy pamiętać, że zgodnie z założeniami badania w spotkaniach nie uczestniczyli przedstawiciele szkół. Na podstawie badania mazowieckiego możemy stwierdzić, że ich opinie nie odbiegają znacząco od opinii pracodawców, ale istotnie je dopełniają. I tak zdaniem przedstawicieli szkół decydujących się na organizowanie praktycznej nauki zawodu u pracodawców, znalezienie pracodawców chętnych do współpracy zależy od rynku pracy – jest łatwiejsze w branżach dobrze rozwiniętych, znaczących w danym powiecie, w których jest duży popyt na pracowników. W pozyskiwaniu pracodawców do współpracy bardzo ważna jest znajomość lokalnego rynku oraz doświadczenie kierownika praktycznej nauki zawodu. W opinii przedstawicieli szkół w przypadku praktyk zawodowych trudno mówić o podstawowych korzyściach z organizacji praktycznej nauki zawodu, czyli możliwości przygotowania sobie pracownika, a to ze względu na zbyt krótki czas trwania praktyki. Z tego względu mówi się wręcz o tym, że to pracodawca wyświadcza szkole przysługę.

Tak jak pracodawcy w niniejszym badaniu, również przedstawiciele szkół na Mazowszu uważają, że do rzadkości należą problemy dotyczące realizacji praktycznej nauki zawodu. Jeśli zdarzają się jakieś problemy – jest nim z reguły: niepełne realizowanie programu praktyk oraz nieprzestrzeganie czasu pracy i praw pracownika. Zdarza się, że pracodawca nie realizuje programu praktyk, bo część programu wykracza poza zakres działania danego przedsiębiorstwa, jak też z obawy przed szkodami, jakie mogą wyrządzić praktykanci czy dlatego, że chroni lub utajnia specjalistyczne urządzenia firmy. Czasem zdarza się, że niezgodnie z programem praktyki uczeń w przedsiębiorstwie wykonuje jedynie prace proste.

Oba badania pokazały, że praktyczna nauka zawodu u pracodawcy (nawet w ułomnej ze względu na czas trwania formie praktyk zawodowych) pozwala uczniowi spotkać się z realiami środowiska pracy, poznać organizację przedsiębiorstwa, nauczyć się właściwych zachowań. Jest to okazja, by uczniowie zweryfikowali swoją decyzję o wyborze danego zawodu. Ważne jest zdobycie przez uczniów umiejętności przydatnych do pracy. Z drugiej strony jednak, kształcenie praktyczne tylko u pracodawcy może być niewystarczające, gdy profil działania pracodawcy nie zapewnia stuprocentowej realizacji programu nauczania albo też istnieją takie czynności w firmie, do wykonywania których uczniowie nie są dopuszczani. W obu badaniach zauważono, że część uczniów zostaje zatrudniona u pracodawcy, u którego uczyli się zawodu, co stanowi bezpośredni rezultat współpracy. Nie ma jednak danych ilościowych, określających wymiar tego zjawiska. Szkoły nie prowadzą systematycznego monitoringu losów swoich absolwentów.

Warto także odnotować, że problematyka dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku była tematem badań w różnych regionach Polski, w tym również w województwie łódzkim. W dużej mierze wiązało się to z prowadzoną ewaluacją działań wdrażanych w ramach Priorytetu IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Kwestie związane ze szkolnictwem zawodowym stały się również tematem do dyskusji za sprawą zauważalnego w świadomości Polaków negatywnego postrzegania kształcenia zawodowego<sup>100</sup>. Zmiany wizerunku promowane przez MEN wiążą się m.in. z działaniami, mającymi na celu przedstawienie szkolnictwa zawodowego jako nowoczesnej drogi

<sup>99</sup>Nie mamy danych dotyczących województwa łódzkiego, nie ma jednak podstaw by sądzić, że znacząco odbiegają od przedstawionych wyników z województwa mazowieckiego

<sup>100</sup> Por. wyniki badania pn. „Formy nauki zawodu, PSDB sp. z o.o., na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Warszawa 2011”



edukacyjnej, która nie zamyka szans na szkolnictwo wyższe.<sup>101</sup> Poniżej przypomnimy kluczowe wnioski z tych badań, mające znaczenie dla formułowania wniosków i rekomendacji z niniejszego badania.

W badaniu w województwie kujawsko-pomorskim zidentyfikowano następujące powody niedopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców<sup>102</sup>:

- ▶ brak elastyczności i szybkiej interwencji we wprowadzaniu nowych kierunków kształcenia przez szkoły (w wyniku centralizacji procesu zgłaszania nowych zawodów do MEN), dodatkowo również koszty dla placówek edukacyjnych uruchomienia nowej oferty kształcenia (wyposażenia pracowni, zatrudnienia kadry dydaktycznej, itd.),
- ▶ rozbieżność między potrzebami rynku na konkretne zawody a preferencjami uczniów co do wyborów edukacyjnych,
- ▶ deficyt aktualnych informacji odnośnie potrzeb pracodawców.

Przegląd badań dotyczących współpracy przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi pokazuje, że współpraca nie jest zjawiskiem powszechnym. Wspomniane wyżej badanie w województwie kujawsko-pomorskim wskazuje, że odsetek losowo wybranych pracodawców, którzy nie współpracowali ze szkołą w ramach prowadzenia praktycznej nauki zawodu, jest znaczący – 66% (w odniesieniu do pytania o perspektywę pięciu lat od momentu badania)<sup>103</sup>. W przypadku województwa łódzkiego, w badaniu przeprowadzonym w 2010 r. na terenie części aglomeracji łódzkiej, tj. miasta Łodzi oraz powiatu łódzkiego wschodniego na losowo dobranej próbie pracodawców z danego terenu okazało się, że tylko 7,8% przedsiębiorców deklaruje współpracę z zasadniczymi szkołami zawodowymi<sup>104</sup>. Kooperacja polega głównie na przyjmowaniu uczniów na naukę zawodu, poszukiwaniu nowych pracowników wśród uczniów szkół oraz organizacji praktyk lub staży<sup>105</sup>. Należy zaznaczyć, że wskazania dotyczyły tylko jednego typu szkoły w obszarze szkolnictwa zawodowego. Pokazują jednak ogólną tendencję, możliwą do zaobserwowania na tym polu. Potwierdzają to także wyniki badania ogólnopolskiego wśród pracodawców, w ramach którego w 2010 r. zidentyfikowano współpracę ze szkołami zawodowymi lub CKP tylko wśród 23% firm.<sup>106</sup>

Brak współpracy pracodawców ze szkołami w województwie kujawsko-pomorskim to z perspektywy tych pierwszych wynik przede wszystkim braku potrzeby podjęcia takich działań, ale także braku

---

<sup>101</sup> Por. Szkolnictwo zawodowe – przyszłość i teraźniejszość, notatka informacyjne opublikowana 20.05.2014 r. na stronie MEN: WWW.men.gov.pl

<sup>102</sup> Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL, PSDB sp. z o.o., CRSG, na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Warszawa 2010, s. 8-9

<sup>103</sup> Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL, PSDB sp. z o.o., CRSG, na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Warszawa 2010, s. 9

<sup>104</sup> Raport z badań ilościowych w ramach projektu „Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów łódzkiego rynku pracy”, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Centrum Doradztwa Unijnego S.C., Łódź 2010, s. 29

<sup>105</sup> Tamże, s. 32

<sup>106</sup> Współpraca pracodawców i organizacji pracodawców ze szkołami zawodowymi – badanie jakościowe w subregionach, Laboratorium Badań społecznych, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Warszawa 2012, s.24, za: Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI, MEN, Warszawa, grudzień 2010. Badanie wykonane na liczbie 1075 przedsiębiorstw z całej Polski.

możliwości oddelegowania odpowiedniego pracownika, który mógłby zająć się uczniami.<sup>107</sup> W przypadku badania w aglomeracji łódzkiej większość pracodawców wskazywała jako przyczynę takiego stanu rzeczy brak propozycji współpracy ze strony placówki oświatowej. Autorzy badania powiązali taki wynik z postrzeganiem przez pracodawców współpracy w kategoriach korzyści wynikających głównie dla szkoły.<sup>108</sup>

Z badania w województwie małopolskim wynika, że zachęcić pracodawców do współpracy ze szkołami zawodowymi mogłyby następujące czynniki<sup>109</sup>:

- ▶ zachęty finansowe (ze wskazaniem na ulgi podatkowe, dodatkowe refundacje),
- ▶ ograniczenie formalności, złagodzenie przepisów,
- ▶ lepszy dostęp do informacji,
- ▶ możliwość uzgodnienia ze szkołą programu nauczania,
- ▶ uproszczenie przepisów regulujących organizowanie praktyk.

Badanie w kujawsko-pomorskim wskazuje natomiast, że ogólną skłonność pracodawców do współpracy z placówkami oświatowymi mogłyby zwiększyć<sup>110</sup>:

- ▶ zachęty finansowe (w tym refundacja kosztów kształcenia, finansowanie opiekuna praktyk),
- ▶ zmniejszenie otoczki biurokratycznej form współpracy obu stron,
- ▶ inicjatywa szkoły.

Badania lokalne pokazują, że inicjatywa współpracy wychodzi głównie ze szkoły, a samo podjęcie współpracy wiąże się z kontaktami, jakie mają przedstawiciele szkół z pracodawcami.<sup>111</sup> W przypadku badania wśród małopolskich przedsiębiorców „wykazywali oni umiarkowaną aktywność w nawiązywaniu kontaktów. W przypadku pracodawców zatrudniających młodocianych największy odsetek (40%) stwierdził, że zarówno szkoła jak i ich firma inicjują kontakt w równym stopniu. Natomiast przedsiębiorcy przyjmujący uczniów w większości (54%) wskazali, że to szkoła jest przede wszystkim stroną nawiązującą kontakt”.<sup>112</sup> W badaniu w województwie łódzkim niewspółpracujący pracodawcy w zdecydowanej większości (80% badanych) podali jako powód takiej sytuacji brak

<sup>107</sup> Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL, PSDB sp. z o.o., CRSG, na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Warszawa 2010, s. 9

<sup>108</sup> Wpływ projektów realizowanych w ramach Działania 9.2 na podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim, PSDB sp. z o.o., na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego, Warszawa 2013, s. 3

<sup>109</sup> Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, s. 36-37

<sup>110</sup> Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL, PSDB sp. z o.o., CRSG, na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Warszawa 2010, s. 9

<sup>111</sup> Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL, PSDB sp. z o.o., CRSG, na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Warszawa 2010

<sup>112</sup> Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, s. 26

propozycji współpracy ze strony placówki. Widoczne jest zatem przerzucanie odpowiedzialności za brak współpracy na placówki zawodowe, co należy wiązać z postrzeganiem przez pracodawców jednostronnych korzyści ze współpracy dla szkoły.<sup>113</sup>

Inaczej kwestia postrzegania współpracy wygląda wśród pracodawców współpracujących z placówkami zawodowymi. W przypadku województwa kujawsko-pomorskiego pracodawcy współpracujący przy organizacji praktycznej nauki zawodu wskazywali głównie na motywy pozafinansowe, w tym nastawienie na dzielenie się wiedzą i możliwość przygotowania przyszłych pracowników.<sup>114</sup>Tego typu motywy wskazywano również w badaniu w województwie małopolskim, choć znalazła się obok nich również motywacja finansowa.<sup>115</sup> Korzyści ze współpracy z placówkami edukacyjnymi w obszarze organizacji praktyk i staży zawodowych wskazywali również pracodawcy z tzw. branż przyszłości w województwie łódzkim. Wskazywali oni przede wszystkim na „użyteczność tych form przysposobienia zawodowego potencjalnych kandydatów” (do pracy), a sami określali siebie jako „otwartych dla praktykantów i stażystów”.<sup>116</sup>

Badania lokalne wskazują, że współpraca między szkołami zawodowymi i pracodawcami instytucjonalizuje się. Jak wynika z wypowiedzi przedstawicieli szkół w województwie małopolskim „najważniejszym, ale również najtrudniejszym etapem współpracy, jest jej rozpoczęcie. Przedsiębiorcy, którzy zdecydowali się prowadzić praktyczną naukę zawodu, zazwyczaj przyjmują młodzież także w kolejnych latach. Ponad 80% pracodawców zatrudniających młodocianych i około 70% oferujących praktyki/zajęcia praktyczne współpracuje ze szkołami zawodowymi dłużej niż 3 lata.”<sup>117</sup>

W świetle zaprezentowanych wyników badań nie ulega wątpliwości, że **praktyczna nauka zawodu realizowana u pracodawców to niezwykle cenny aspekt kształcenia zawodowego**. Jego realizacja **nie jest jednak zależna wyłącznie**, czy nawet głównie **od dopasowania struktury kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców** czy od jakości kształcenia w szkole. Okazuje się, że **istotne jest znaczenie** czynników takich jak: inicjatywa szkoły w zakresie nawiązania kontaktów z firmami (znacząco mniejsza w sytuacji, gdy szkoła posiada dobrą bazę do organizowania praktycznej nauki zawodu lub gdy w pobliżu działa dobrze wyposażone CKP), brak biurokratycznych przeszkód w organizacji i przebiegu współpracy, a także wiedza pracodawców o możliwościach podjęcia wspólnych działań oraz korzyściach z nich wynikających. Z toku wywiadów grupowych, w których brali udział zarówno pracodawcy przyjmujący uczniów, jak i ci, którzy dotąd nie mieli doświadczeń w organizacji praktycznej nauki zawodu – argumenty „za” i „przeciw” podejmowania się tego zadania były zbliżone. Okazuje się, że nawet ci, którzy organizują praktyczną naukę zawodu widzą jej wady, zaś ci, którzy takich działań nie podejmują – dostrzegają ich zalety. Grupy różni przede wszystkim to,

<sup>113</sup>Wpływ projektów realizowanych w ramach Działania 9.2 na podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim, PSDB sp. z o.o., na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego, Warszawa 2013, s. 39

<sup>114</sup> Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL, PSDB sp. z o.o., CRSG, na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Warszawa 2010, s. 9

<sup>115</sup>Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, s. 24-25

<sup>116</sup>Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego. Raport z badania: Branże przyszłości. Perspektywy rozwoju zasobów pracy w regionie łódzkim. Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010, s. 121-122

<sup>117</sup>Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, s. 23

że do jednych dotarł przedstawiciel szkoły i przekonał do przyjęcia uczniów, do drugich – nawet jeśli dotarł, to nie potrafił przekazać racjonalnych argumentów wskazujących korzyści z ewentualnej współpracy.

## Wnioski i rekomendacje

- ▶ Główną barierą w podejmowaniu współpracy jest niska wiedza pracodawców na temat organizowania praktycznej nauki zawodu. Stąd istotne jest podjęcie szeroko zakrojonej **akcji informacyjno-promocyjnej**: czym jest praktyczna nauka zawodu, a przede wszystkim jakie korzyści czerpią strony zaangażowane we wspólne przedsięwzięcie.
- ▶ Konieczne jest skierowanie wspomnianej akcji także do tych szkół, które nie podejmują inicjatywy współpracy z firmami, ponieważ nawet najlepiej wyposażone warsztaty szkolne czy Centrum Kształcenia Praktycznego nie umożliwią uczniom zebrania doświadczeń takich, jakie stwarza kontakt z realnym środowiskiem pracy.
- ▶ **Pracodawcy oczekują wpływu na program** organizowanej u nich praktycznej nauki zawodu/praktyk zawodowych. Przydatne byłyby spotkania warsztatowe dla przedsiębiorców i przedstawicieli szkół poświęcone wymianie doświadczeń, identyfikacji dobrych praktyk oraz wzajemnej inspiracji. Zdaniem respondentów **szkoła powinna bardziej zaangażować się we współpracę z pracodawcami podczas realizacji praktycznej nauki zawodu/praktyk zawodowych** w celu zmiany dotychczasowego podejścia konieczne jest uświadomienie szkołom tej kwestii.
- ▶ W kontekście wskazanych powyżej rekomendacji pojawia się potrzeba zaistnienia „**instytucji pośredniczącej/wspomagającej**” nawiązywanie współpracy. Rolę tę mógłby pełnić wojewódzki urząd pracy, jako instytucja powołana m.in. do „określania i koordynowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich” oraz „współdziałania z właściwymi organami oświatowymi, szkołami ponadgimnazjalnymi i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy”<sup>118</sup>. Instytucja taka mogłaby stworzyć platformę wymiany informacji pomiędzy szkołami, poszukującymi miejsc odbywania praktycznej nauki zawodu u pracodawców a firmami zainteresowanymi przyjęciem uczniów.
- ▶ Szkoły oraz ich organy prowadzące dążą do stworzenia bogatej oferty edukacji zawodowej na terenie swojego powiatu, często nie bacząc na popyt i podaż pracy lokalnego rynku. W celu opracowania optymalnej oferty kształcenia zawodowego w województwie rekomenduje się nawiązanie **regionalnej współpracy w zakresie polityki edukacyjnej**. Koordynacji takiej współpracy powinien podjąć się Urząd Marszałkowski lub Wojewódzki Urząd Pracy.
- ▶ Okres odbywania praktycznej nauki zawodu u pracodawcy staje się dla młodych ludzi okazją do zweryfikowania wyboru zawodu. Niejednokrotnie decyzja o obraniu ścieżki kariery dokonywana jest bez realnej wiedzy o specyfice wykonywania zawodu. Konieczne jest zmniejszenie skali złych wyborów poprzez wzmocnienie poradnictwa zawodowego w szkołach

---

<sup>118</sup> art. 8 Ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zmianami).

gimnazjalnych, realizowanego we współpracy z pracodawcami. Stąd istotne, by już na etapie kształcenia gimnazjalnego **organizować poradnictwo zawodowe we współpracy z pracodawcami**. Doradztwo zawodowe, poszerzone o bezpośrednie informacje z rynku pracy pozwoli zmniejszyć wśród uczniów liczbę niewłaściwych decyzji na drodze edukacji zawodowej. Umożliwi też promocję zawodów mało popularnych.

- ▶ Mimo, iż niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy uznano za relatywnie mniej istotny czynnik w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu u pracodawców, to jednak nie można go pominąć. Informacje pozyskane w badaniu wskazują **deficyt nowych kadr w branży tekstylnej** – niezbędne jest zatem wzmocnienie kształcenia w zawodach związanych z włókiennictwem (wciąż silnej dziedzinie działalności w województwie łódzkim).
- ▶ Zauważone w badaniu przypadki niedopasowań struktury kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy mają bardzo wiele przyczyn, a wśród nich naturalną i nieuniknioną inercję systemu szkolnego. Niemniej jednak daje się zauważyć brak rzetelnej wiedzy ze strony szkół i organów prowadzących odnośnie rzeczywistej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Wielokrotnie zdarza się więc, że decyzja o prowadzeniu określonych kierunków kształcenia podejmowana jest bez tej wiedzy. Konieczne jest prowadzenie **cyklicznych pogłębionych badań dotyczących sytuacji na rynku pracy**. Wyniki badań powinny być upowszechnienie w sposób adekwatny do potrzeb i możliwości percepcyjnych wszystkich potencjalnych grup odbiorców (JST, szkół, rodziców, poradni psychologiczno-pedagogicznych, przedsiębiorstw).

## 5. WYKAZ ŹRÓDEŁ

### Publikacje i raporty:

*Analiza treści ofert pracy zamieszczonych w Internecie kierowanych do mieszkańców województwa łódzkiego*, Łódź 2013, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

A. Bruzda, J. Jonczyk, J. Kaczmarzyk, M. Karolak, *Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego*, Łódź 2010, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

A. Bruzda, J. Jonczyk, J. Kaczmarzyk, M. Karolak, *Warunki rozwoju lokalnych rynków pracy w województwie łódzkim*, Łódź 2012, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

*Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów łódzkiego rynku pracy – raport z badań ilościowych w ramach projektu*, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Centrum Doradztwa Unijnego S.C., Łódź 2010.

A. Brzuszkiewicz, M. Lis, H. Dolata, W. Jagodziński, *Świadomość wyboru zawodu wśród uczniów szkół w województwie łódzkim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2013.

*Formy nauki zawodu*, PSDB sp. z o.o., na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Warszawa 2011.

M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności. Diagnoza i elementy programu szerszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce*, Warszawa 2010, Związek Rzemiosła Polskiego.

J. Konieczna-Sałamatin, A. Gendźwiłł, A. Stasik, *Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu regionalnym i lokalnym*, Białystok 2010, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych.

M. Kurzelewska, *Wzory aktywności zawodowej ludności wiejskiej województwa łódzkiego oraz ich społeczne i ekonomiczne uwarunkowania*, Łódź 2012, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

*Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych 2013 rok. Województwo łódzkie*, Łódź 2014, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

*Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009.

*Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL*, PSDB sp. z o.o., CRSG, na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Warszawa 2010.

*Oferta edukacyjna szkół ponadgimnazjalnych województwa łódzkiego. Informator 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015, Łódź 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, Kuratorium Oświaty w Łodzi.*

*Partycypacja a lokalna polityka oświatowa – raport zbiorczy z badań terenowych, raport sporządzony w ramach projektu pn. „Doskonalenie strategii zarządzania oświatą na poziomie regionalnym i lokalnym” na zlecenie Ośrodka Rozwoju Edukacji, Warszawa 2014.*

M. Pawłowska, A. Zydorczyk, *Regionalne mapy kompetencji kluczowych i zawodowych kadr średniego szczebla*, raport opracowany w ramach projektu: Regionalne mapy kompetencji kluczowych i zawodowych kadr średniego szczebla – szkolnictwo zawodowe dla potrzeb rynku pracy w województwie łódzkim, Warszawa 2012, 4P Research Mix.

*Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego. Raport z badania: Branże przyszłości. Perspektywy rozwoju zasobów pracy w regionie łódzkim.* Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010.

J. Wiktorowicz, *Talent w praktyce – kształcenie zawodowe. Perspektywy rozwoju kształcenia dualnego w województwie łódzkim*, Łódź 2013, HRP Group, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku.

*Wpływ projektów realizowanych w ramach Działania 9.2 na podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim*, PSDB sp. z o.o., na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego, Warszawa 2013.

*Współpraca pracodawców i organizacji pracodawców ze szkołami zawodowymi – badanie jakościowe w subregionach*, Laboratorium Badań społecznych, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Warszawa 2012, s.24, za: Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI, MEN, Warszawa, grudzień 2010. Badanie wykonane na liczbie 1075 przedsiębiorstw z całej Polski.

#### Dokumenty strategiczne:

*Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020*, Zarząd Województwa Łódzkiego.

#### Artykuły i doniesienia prasowe, pozostałe źródła internetowe:

Bank Danych Lokalnych GUS, [stat.gov.pl/bdl](http://stat.gov.pl/bdl)

K. Dobrzański, *Zespół Szkół nr 1 im Jana Kilińskiego w Pabianicach uczy mechaników lotniczych*, artykuł na portalu Pabianice.Naszemiasto.pl, <http://pabianice.naszemiasto.pl/artykul/zespol-szkol-nr-1-im-jana-kilinskiego-w-pabianicach-uczy,1556529,art,t,id,tm.html>.

Informacje Centralnej Komisji Egzaminacyjnej dotyczące ram programowych, dostępne pod adresem [www.oke.krakow.pl/kwalifikacje\\_zawodowe/informatory/informator\\_Z101\\_311911\\_TCPG.pdf](http://www.oke.krakow.pl/kwalifikacje_zawodowe/informatory/informator_Z101_311911_TCPG.pdf).

Komunikat w serwisie internetowym MEN dotyczący kampanii informacyjnej „Rok szkoły zawodowców” z 7.10.2014, pod adresem [www.men.gov.pl/index.php/aktualnosci4/1509-rok-szkolny-2014-2015-rokiem-szkoly-zawodowcow](http://www.men.gov.pl/index.php/aktualnosci4/1509-rok-szkolny-2014-2015-rokiem-szkoly-zawodowcow)

G. Maliszewski, *Klasy górnicze w Bełchatowie kształcą bezrobotnych? W kopalni pracy dla uczniów brak*, artykuł dostępny na portalu Bełchatów.NaszeMiasto.pl, <http://belchatow.naszemiasto.pl/artykul/klasy-gornicze-w-belchatowie-ksztalca-bezrobotnych-w,2162019,art,t,id,tm.html>, dostęp w dn. 13.11.2014.

Ranking największych polskich firm „Lista 500 Polityki”, [www.lista500.polityka.pl/rankings/show/region:5](http://www.lista500.polityka.pl/rankings/show/region:5)

Serwis internetowy programu „Młody rolnik”, [www.mlodyrolnik.pl](http://www.mlodyrolnik.pl).

Serwis internetowy Zespołu Szkół nr 1 im. Jana Kilińskiego w Pabianicach, [www.mechanik.edu.pl](http://www.mechanik.edu.pl).

Szkolnictwo zawodowe – przyszłość i teraźniejszość, notatka informacyjna opublikowana 20.05.2014 r. na stronie MEN: [WWW.men.gov.pl](http://WWW.men.gov.pl)

#### Akty prawne:

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z dnia 17 lutego 2012 r. poz. 184 z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania (Dz.U. z dnia 22 lutego 2012, poz. 204)

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz. 1626)

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.)

Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.).

Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz.U. UE nr C 111/1).



## 6. ANEKS 1 – WYKAZY KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Tabela 2. Pełny wykaz kierunków kończonych przez absolwentów szkół zawodowych w woj. łódzkim w 2007 r.

Nazwa kierunku	Liczba absolwentów
Elektromechanik	82
Elektromechanik pojazdów samochodowych	93
Elektryk	45
Fototechnik	21
Fryzjer	232
Higienistka stomatologiczna	16
Inny	465
Introligator	14
Kelner	26
Krawiec	73
Kucharzmałejgastronomii	571
Lakiernik	8
Malarz-tapeciarz	22
Mechanikpojazdówsamochodowych	707
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	153
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	120
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	41
Monterkonstrukcjibudowlanych	6
Monter-elektronik	36
Murarz	10
Ogrodnik	61
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	30
Operator maszynleśnych	4
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	26
Operator obrabiarekskrawających	13
Operator urządzeńprzemysłuchemicznego	1
Opiekun w domu pomocy społecznej	43
Opiekunkadziecięca	9
Opiekunkaśrodowiskowa	15
Piekarz	229
Posadzkarz	13

<b>Pracownik socjalny</b>	47
<b>Ratownik medyczny</b>	142
<b>Rolnik</b>	14
<b>Rzeźnik-wędliniarz</b>	58
<b>Sprzedawca</b>	418
<b>Stolarz</b>	149
<b>Ślusarz</b>	73
<b>Tapicer</b>	11
<b>Technik administracji</b>	583
<b>Technik agrobiznesu</b>	233
<b>Technik analityk</b>	27
<b>Technik architektury krajobrazu</b>	56
<b>Technik archiwista</b>	4
<b>Technik bezpieczeństwa i higieny pracy</b>	254
<b>Technik budownictwa</b>	280
<b>Technik dentystyczny</b>	96
<b>Technik drogownictwa</b>	33
<b>Technik ekonomista</b>	1405
<b>Technik elektronik</b>	567
<b>Technik elektronik medycznej</b>	35
<b>Technik elektroradiolog</b>	16
<b>Technik elektryk</b>	256
<b>Technik farmaceutyczny</b>	225
<b>Technik fizjoterapii</b>	58
<b>Technik geodeta</b>	97
<b>Technik handlowiec</b>	629
<b>Technik hodowca koni</b>	44
<b>Technik hotelarstwa</b>	354
<b>Technik informacja naukowej</b>	20
<b>Technik informatyk</b>	708
<b>Technik leśnik</b>	57
<b>Technik logistyk</b>	186
<b>Technik masażysta</b>	132
<b>Technik mechanik</b>	843
<b>Technik mechanizacji rolnictwa</b>	99
<b>Technik obsługi turystycznej</b>	168
<b>Technik ochrony fizycznej osób i mienia</b>	425
<b>Technik ochrony środowiska</b>	200
<b>Technik ogrodnik</b>	89

<b>Technikoptyk</b>	79
<b>Technikorganizacji reklamy</b>	96
<b>Technikorganizacji usług gastronomicznych</b>	300
<b>Technikpoligraf</b>	31
<b>Technikprac biurowych</b>	34
<b>Technik rachunkowości</b>	160
<b>Technikrolnik</b>	158
<b>Technikspedytor</b>	71
<b>Technik technologii drewna</b>	19
<b>Technik technologii odzieży</b>	205
<b>Technik technologii żywności</b>	211
<b>Technik telekomunikacji</b>	95
<b>Technik zarządzania sanitarnych</b>	64
<b>Technik usług fryzjerskich</b>	76
<b>Technik usług kosmetycznych</b>	371
<b>Technik weterynarii</b>	45
<b>Technik żywienia i gospodarstwa domowego</b>	604
<b>Technolog robót wykończeniowych w budownictwie</b>	191
<b>Terapeuta zajęciowy</b>	58

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

**Tabela 3. Pełny wykaz kierunków kończonych przez absolwentów szkół zawodowych w woj. łódzkim w 2013 r.**

<b>Nazwa kierunku</b>	<b>Liczba absolwentów</b>
Asystent osoby niepełnosprawnej	30
Asystentka stomatologiczna	132
Blacharz	1
Blacharz samochodowy	53
Cukiernik	111
Dekarz	1
Drukarz	8
Eksperymentalny	2
Elektromechanik	33
Elektromechanik pojazdów samochodowych	196
Elektryk	105
Florysta	151
Fotograf	21
Fototechnik	25

Fryzjer	403
Higienistka stomatologiczna	28
Inny	232
Introligator	2
Kelner	54
Krawiec	13
Kucharz	215
Kucharz małej gastronomii	599
Lakiernik	28
Malarz-tapeciarz	14
Mechanik maszyn i urządzeń drogowych	12
Mechanik pojazdów samochodowych	614
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	105
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	114
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	76
Monter mechatronik	33
Monter-elektronik	16
Murarz	29
Ogrodnik	45
Operator obrabiarek skrawających	6
Opiekun medyczny	183
Opiekun w domu pomocy społecznej	58
Opiekunka dziecięca	6
Opiekunka środowiskowa	141
Piekarz	68
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	18
Ratownik medyczny	80
Renowator zabytków architektury	8
Rolnik	2
Rzeźnik-wędliniarz	8
Sprzedawca	295
Stolarz	70
Ślusarz	62
Tapicer	25
Technik administracji	854
Technik agrobiznesu	130
Technik architektury krajobrazu	192
Technik archiwista	1
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	623

Technik budownictwa	430
Technik cyfrowych procesów graficznych	94
Technik dentystyczny	61
Technik drogownictwa	26
Technik ekonomista	759
Technik elektronik	204
Technik elektryk	222
Technik farmaceutyczny	238
Technik gazownictwa	69
Technik geodeta	105
Technik górnictwa odkrywkowego	38
Technik handlowiec	288
Technik hodowca koni	18
Technik hotelarstwa	401
Technik informatyk	1317
Technik leśnik	46
Technik logistyk	921
Technik masażysta	187
Technik mechanik	626
Technik mechanik lotniczy	23
Technik mechanizacji rolnictwa	137
Technik mechatronik	289
Technik obsługi turystycznej	203
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	208
Technik ochrony środowiska	61
Technik ogrodnik	52
Technik optyk	34
Technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej	26
Technik organizacji reklamy	102
Technik organizacji usług gastronomicznych	330
Technik pojazdów samochodowych	338
Technik poligraf	36
Technik prac biurowych	21
Technik rachunkowości	113
Technik rolnik	409
Technik spedytor	84
Technik technologii drewna	28
Technik technologii odzieży	24
Technik technologii żywności	71

Technik teleinformatyk	50
Technik turystyki wiejskiej	7
Technik urządzeń sanitarnych	61
Technik usług fryzjerskich	292
Technik usług kosmetycznych	423
Technik weterynarii	91
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	435
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	213

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

**Tabela 4. Pełny wykaz kierunków kończonych przez absolwentów szkół zawodowych w kraju (bez woj. łódzkiego) w 2007 r.**

Nazwa kierunku	Liczba absolwentów
Animator kultury	10
Asystent operatora dźwięku	58
Asystent osoby niepełnosprawnej	1127
Asystentka stomatologiczna	276
Betoniarz-zbrojarz	109
Blacharz	83
Blacharz samochodowy	1080
Cieśla	48
Cukiernik	3033
Dekarz	90
Dietetyk	333
Drukarz	132
Eksperymentalny	78
Elektromechanik	854
Elektromechanik pojazdów samochodowych	1537
Elektryk	1680
Florysta	42
Fotograf	77
Fototechnik	315
Fryzjer	4453
Garbarz skór	1
Górnik eksploatacji podziemnej	42
Higienistka stomatologiczna	203
Inny	10208

Introligator	178
Kaletnik	47
Kamieniarz	39
Kelner	789
Kominiarz	2
Korektor i stroiciel instrumentów muzycznych	12
Koszykarz-plecionkarz	23
Kowal	11
Krawiec	1041
Kucharz	2258
Kucharz małej gastronomii	11339
Lakiernik	625
Malarz-tapeciarz	1060
Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	99
Mechanik maszyn i urządzeń drogowych	23
Mechanik pojazdów samochodowych	9205
Mechanik precyzyjny	15
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	1023
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	1221
Monter instalacji gazowych	2
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	915
Monter izolacji budowlanych	48
Monter kadłubów okrętowych	49
Monter konstrukcji budowlanych	16
Monter mechatronik	21
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	52
Monter sieci komunalnych	4
Monter-elektronik	834
Murarz	1444
Obuwnik	73
Ogrodnik	1183
Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	6
Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych	1
Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	9
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	84
Operator maszyn leśnych	25
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	11
Operator obrabiarek skrawających	536
Operator urządzeń przemysłu ceramicznego	23

Operator urządzeń przemysłu chemicznego	12
Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	84
Opiekun w domu pomocy społecznej	1489
Opiekunka dziecięca	488
Opiekunka środowiskowa	1213
Optyk-mechanik	10
Ortoptystka	52
Piekarz	3192
Plastyk	39
Posadzkarz	752
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	14
Pracownik socjalny	591
Protetyk słuchu	84
Ratownik medyczny	1705
Renowator zabytków architektury	76
Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	17
Rolnik	1047
Rybak śródlądowy	8
Rzeźnik-wędliniarz	823
Sprzedawca	10060
Stolarz	3313
Ślusarz	1966
Tancerz	21
Tapicer	558
Technik administracji	6097
Technik agrobiznesu	3831
Technik analityk	345
Technik architekt	16
Technik architektury krajobrazu	1017
Technik archiwista	65
Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	52
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	2868
Technik budownictwa	5728
Technik budownictwa okrętowego	31
Technik budownictwa wodnego	28
Technik dentystryczny	300
Technik drogownictwa	698
Technik dróg i mostów kolejowych	50
Technik ekonomista	21826



Technik elektronik	10280
Technik elektroniki medycznej	13
Technik elektroradiolog	353
Technik elektryk	4233
Technik farmaceutyczny	2707
Technik fizjoterapii	884
Technik geodeta	975
Technik geolog	55
Technik górnictwa odkrywkowego	16
Technik górnictwa podziemnego	186
Technik handlowiec	9740
Technik hodowca koni	275
Technik hotelarstwa	6976
Technik informacji naukowej	36
Technik informatyk	11090
Technik instrumentów muzycznych	10
Technik inżynierii środowiska i melioracji	392
Technik księgarstwa	93
Technik leśnik	1012
Technik logistyk	484
Technik masażysta	2048
Technik mechanik	13782
Technik mechanik lotniczy	31
Technik mechanik okrętowy	94
Technik mechanizacji rolnictwa	1034
Technik mechatronik	312
Technik nawigator morski	72
Technik obsługi turystycznej	3275
Technik obuwnik	8
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	4649
Technik ochrony środowiska	2646
Technik ogrodnik	656
Technik optyk	54
Technik organizacji reklamy	1094
Technik organizacji usług gastronomicznych	3755
Technik ortopeda	59
Technik pojazdów samochodowych	72
Technik poligraf	575
Technik prac biurowych	900

Technik pszczelarz	67
Technik rachunkowości	2358
Technik rolnik	3018
Technik rybactwa śródlądowego	17
Technik spedytor	728
Technik technologii ceramicznej	46
Technik technologii chemicznej	44
Technik technologii drewna	912
Technik technologii odzieży	1154
Technik technologii szkła	34
Technik technologii wyrobów skórzaných	13
Technik technologii żywności	2566
Technik teleinformatyk	90
Technik telekomunikacji	1486
Technik transportu kolejowego	107
Technik urządzeń audiowizualnych	6
Technik urządzeń sanitarnych	431
Technik usług fryzjerskich	1667
Technik usług kosmetycznych	6122
Technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych	394
Technik weterynarii	331
Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	16
Technik włókiennik	20
Technik żeglugi śródlądowej	57
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	9547
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1701
Terapeuta zajęciowy	1304
Zegarmistrz	3
Złotnik-jubiler	32

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

**Tabela 5. Pełny wykaz kierunków kończonych przez absolwentów szkół zawodowych w kraju (bez woj. łódzkiego) w 2013 r.**

<b>Nazwa kierunku</b>	<b>Liczba absolwentów</b>
Asystent operatora dźwięku	111
Asystent osoby niepełnosprawnej	765
Asystentka stomatologiczna	2048
Betoniarz-zbrojarz	174
Blacharz	38
Blacharz izolacji przemysłowych	53
Blacharz samochodowy	862
Cieśla	77
Cukiernik	2363
Dekarz	93
Dietetyk	182
Drukarz	60
Eksperymentalny	39
Elektromechanik	742
Elektromechanik pojazdów samochodowych	1798
Elektryk	1789
Florysta	2831
Fotograf	208
Fototechnik	873
Fryzjer	7106
Górnik eksploatacji podziemnej	495
Higienistka stomatologiczna	937
Inny	5121
Intrroligator	105
Kaletnik	13
Kamieniarz	24
Kelner	1126
Kominiarz	8
Korektor i stroiciel instrumentów muzycznych	1
Koszykarz-plecionkarz	9
Kowal	13
Krawiec	192
Kucharz	4330
Kucharz małej gastronomii	11063
Lakiernik	925

Malarz-tapeciarz	884
Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	25
Mechanik maszyn i urządzeń drogowych	57
Mechanik pojazdów samochodowych	10609
Mechanik precyzyjny	22
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	666
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	1177
Modelarz odlewniczy	3
Monter instalacji gazowych	4
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1322
Monter instrumentów muzycznych	4
Monter izolacji budowlanych	31
Monter izolacji przemysłowych	79
Monter kadłubów okrętowych	37
Monter konstrukcji budowlanych	45
Monter mechatronik	214
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	33
Monter sieci komunalnych	1
Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	79
Monter systemów rurociągowych	5
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	6
Monter-elektronik	383
Monter-instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim	19
Murarz	2054
Murarz-tylnkarz	65
Obuwnik	2
Ogrodnik	410
Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	2
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	8
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	27
Operator maszyn leśnych	16
Operator obrabiarek skrawających	631
Operator urządzeń przemysłu ceramicznego	2
Operator urządzeń przemysłu chemicznego	11
Opiekun medyczny	5606
Opiekun osoby starszej	35
Opiekun w domu pomocy społecznej	815
Opiekunka dziecięca	790
Opiekunka środowiskowa	918

Optyk-mechanik	2
Ortoptystka	8
Piekarz	1157
Posadzkarz	575
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	295
Protetyk słuchu	106
Ratownik medyczny	1930
Renowator zabytków architektury	22
Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	4
Rolnik	359
Rzeźnik-wędliniarz	252
Sprzedawca	7928
Stolarz	2211
Ślusarz	1825
Tapicer	299
Technik administracji	8159
Technik agrobiznesu	2357
Technik analityk	515
Technik architektury krajobrazu	4067
Technik archiwista	55
Technik awionik	104
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	6714
Technik budownictwa	7833
Technik budownictwa okrętowego	37
Technik cyfrowych procesów graficznych	497
Technik dentystyczny	475
Technik drogownictwa	666
Technik dróg i mostów kolejowych	11
Technik dźwięku	4
Technik ekonomista	13318
Technik eksploatacji portów i terminali	89
Technik elektroenergetyk transportu szynowego	6
Technik elektronik	3661
Technik elektroradiolog	360
Technik elektryk	3227
Technik farmaceutyczny	4185
Technik geodeta	1898
Technik geolog	42
Technik górnictwa odkrywkowego	94

Technik górnictwa otworowego	109
Technik górnictwa podziemnego	2636
Technik handlowiec	4406
Technik hodowca koni	315
Technik hotelarstwa	9408
Technik hutnik	21
Technik informacji naukowej	8
Technik informatyk	18536
Technik instrumentów muzycznych	26
Technik inżynierii środowiska i melioracji	172
Technik księgarstwa	34
Technik leśnik	784
Technik logistyk	5849
Technik masażysta	2755
Technik mechanik	7384
Technik mechanik lotniczy	194
Technik mechanik okrętowy	109
Technik mechanizacji rolnictwa	1295
Technik mechatronik	2987
Technik nawigator morski	132
Technik obsługi turystycznej	3585
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	2897
Technik ochrony środowiska	1338
Technik odlewnik	13
Technik ogrodnik	513
Technik optyk	280
Technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej	31
Technik organizacji reklamy	1905
Technik organizacji usług gastronomicznych	4026
Technik ortopeda	92
Technik pojazdów samochodowych	6127
Technik poligraf	257
Technik pożarnictwa	937
Technik prac biurowych	911
Technik przeróbki kopalin stałych	191
Technik przetwórstwa mleczarskiego	12
Technik pszczelarz	138
Technik rachunkowości	2165
Technik realizacji dźwięku	9

Technik renowacji elementów architektury	39
Technik rolnik	4733
Technik spedytor	784
Technik sterylizacji medycznej	445
Technik technologii chemicznej	185
Technik technologii drewna	426
Technik technologii odzieży	453
Technik technologii szkła	1
Technik technologii żywności	1203
Technik teleinformatyk	1346
Technik telekomunikacji	262
Technik transportu drogowego	12
Technik transportu kolejowego	12
Technik turystyki wiejskiej	116
Technik urządzeń audiowizualnych	10
Technik urządzeń sanitarnych	398
Technik usług fryzjerskich	6023
Technik usług kosmetycznych	8135
Technik usług pocztowych i finansowych	171
Technik weterynarii	1222
Technik wiertnik	123
Technik żeglugi śródlądowej	61
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	6504
Technik żywienia i usług gastronomicznych	119
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	2677
Terapeuta zajęciowy	744
Wędliniarz	4
Wiertacz	21
Zdun	2
Zegarmistrz	1
Złotnik-jubiler	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

## 7. ANEKS 2 – WYNIKI ANKIET PRZEPROWADZONYCH WŚRÓD UCZESTNIKÓW FGI

Poniższa tabela przedstawia wyniki ankiety przeprowadzanej podczas wywiadów grupowych. W ankiecie prosiłmy respondentów o wskazanie branży w jakiej działają oraz szkół, które według nich kształcą dobrych pracowników, oraz z którymi warto współpracować w zakresie organizacji praktyk zawodowych. Tabela przedstawia rozkład odpowiedzi według subregionu, w którym działają firmy zaproszone na spotkania.

Należy wskazać, że ankieta sprawiała trudność respondentom, zwłaszcza tym, którzy nie mieli dotychczas do czynienia z organizacją praktyk zawodowych. Często nie potrafili wskazać konkretnej szkoły – stąd wiele odpowiedzi „trudno powiedzieć” czy braków danych (respondent pozostawił puste pole) pojawiających się właściwie w każdym subregionie z podobną częstotliwością. Ankiety zawierały również odpowiedzi bardzo ogólne – wskazywano pożądaną profil klasy (np. mechanik, piekarz) oraz kategorię szkoły (np. technikum, szkoła zawodowa). Te odpowiedzi potwierdzają wniosek wynikający z całego materiału badawczego – dotyczący niskiej świadomości przedsiębiorców na temat organizacji praktyk zawodowych. Pojawiły się również odpowiedzi wskazujące na to, że właściwie trudno wskazać odpowiednie nazwy szkół, ponieważ wykształcenie dobrego pracownika zależy od wielu czynników, nie tylko od rodzaju placówki, którą kończy.

Subregion	Branża	Nazwy szkół (w tym profili klas – nauczanego zawodu – w tych szkołach), które według respondentów kształcą dobrych pracowników	Nazwy szkół (w tym profili klas – nauczanego zawodu – w tych szkołach), z którymi zdaniem respondentów warto współpracować w zakresie organizacji praktyk
Piotrkowski	IT	TPS profil informatyczny, Technikum budowlane w Piotrkowie	TPS, Technikum Budowlane
Piotrkowski	usługi oświatowe	Hearing Piotrków	Technikum budowlane
Piotrkowski	górnicza	Hearing Polska	Profil klas – tokarz, suwnicowy
Piotrkowski	poligraficzna	Technikum w Piotrkowie (klasa o profilu poligraficznym), Technikum Nowoczesnych Technologii w Kleszczowie (profil technik mechatronik)	Technikum w Piotrkowie (klasa o profilu poligraficznym), Technikum Nowoczesnych Technologii w Kleszczowie (profil technik mechatronik)
Piotrkowski	budowlana	ZSP nr 3 w Piotrkowie Trybunalskim	ZSP nr 3 w Piotrkowie Trybunalskim



<b>Piotrkowski</b>	handel, produkcja piekarsko-ciastkarska	Zasadnicza Szkoła Zawodowa przy Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Piotrkowie Trybunalskim	uczeń ciastkarz, piekarz, sprzedawca
<b>Piotrkowski</b>	motoryzacyjna	ZSZ nr 4 w Piotrkowie ul. Sienkiewicza, ZSZ w Sulejowie, ul. Milejowska (w obydwu szkołach oceniam dobrze poziom nauczania); mechanik, elektromechanik, blacharz, lakiernik	ZSZ nr 4 w Piotrkowie ul. Sienkiewicza, ZSZ w Sulejowie, ul. Milejowska (w obydwu szkołach oceniam dobrze poziom nauczania) mechanik, elektromechanik, blacharz, lakiernik
<b>Piotrkowski</b>	budowlana- instalacje sanitarne	ZSP nr 3 w Piotrkowie Trybunalskim, monter instalacji sanitarnych, technik instalacji i urządzeń sanitarnych	ZSP nr 3 w Piotrkowie Trybunalskim, monter instalacji sanitarnych, technik instalacji i urządzeń sanitarnych
<b>Piotrkowski</b>	branża elektryczna – handel	zespół szkół ponadgimnazjalnych w Sulejowie, kierunek elektryk	zespół szkół ponadgimnazjalnych w Sulejowie, kierunek elektryk
<b>Piotrkowski</b>	IT, sprzedaż sprzętu komputerowego, serwis, oprogramowanie	Policealna szkoła zawodowa w Piotrkowie Trybunalskim ul. Słowackiego 2/9	Policealna Szkoła Zawodowa w Piotrkowie Trybunalskim ul. Słowackiego 2/9
<b>Piotrkowski</b>	handel (sklep ogólnospożywczy)	szkoła ogólnozawodowa, technika ekonomiczne	sprzedawca
<b>Piotrkowski</b>	budowlana drogowe	technikum kształtowania środowiska w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych i Placówek nr 3 w Piotrkowie Trybunalskim	technikum kształtowania środowiska w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych i Placówek nr 3 w Piotrkowie Trybunalskim
<b>Piotrkowski</b>	handel, usługi	technikum drzewne w Radomsku	technikum drzewne w Radomsku
<b>Piotrkowski</b>	branża gumowa	zespół szkół ponad gimnazjalnych nr 1 w Tomaszowie Mazowieckim	W moim mieście nie ma takich szkół, ponieważ jest to dość wąska branża, ale mogłyby być to krótkie praktyki z dziedziny mechaniki lub elektroniki
<b>Piotrkowski</b>	branża lotnicza	Zespół Szkół Zawodowych nr 1 w Pabianicach, technikum lotnicze	Technikum Szkoły Mundurowej w Ostrowie koło Łasku
<b>Piotrkowski</b>	branża rolnicza	szkoły rolnicze, Technikum mechanizacji rolniczej w Wolborzu, ZSR w Czarnocinie	szkoły rolnicze, Technikum mechanizacji rolniczej w Wolborzu, ZSR w Czarnocinie
<b>Piotrkowski</b>	usługi budowlane	szkoła budowlana	<b>trudno powiedzieć</b>

<b>Piotrkowski</b>	branża usługowa, energetyka ciepła	zespół szkół zawodowych w Bełchatowie	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Piotrkowski</b>	motoryzacyjna	ZSPG nr 1 w Tomaszowie Mazowieckim	<b>Brak odpowiedzi</b>
<b>Piotrkowski</b>	handel, budowlana	zespół szkół zawodowych w Bełchatowie	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Piotrkowski</b>	instalacyjna, sanitarno-grzewcza	zespół szkół zawodowych w Żelowie	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Piotrkowski</b>	motoryzacyjna	technikum samochodowe	<b>Brak odpowiedzi</b>
<b>Piotrkowski</b>	odzieżowa	<b>trudno powiedzieć</b>	technikum odzieżowe
<b>Piotrkowski</b>	konstrukcje stalowe (usługi dotyczące obróbki stali)	<b>trudno powiedzieć</b>	technika mechaniczne
<b>Piotrkowski</b>	handel (hurtownia budowlana)	technikum budowlane	<b>Brak odpowiedzi</b>
<b>Piotrkowski</b>	mechanika pojazdowa	Zespół Szkół Centrum Kształcenia Ustawicznego w Wolborzu, mechanik samochodowy	<b>Brak odpowiedzi</b>
<b>Piotrkowski</b>	sprzedaż i obrót paliwami płynnymi, gastronomia	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Piotrkowski</b>	włókiennictwo	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Piotrkowski</b>	przetwórstwo tworzyw sztucznych	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Piotrkowski</b>	budowlana	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Piotrkowski</b>	budowlana	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Sieradzki</b>	kształcenie dorosłych w formach pozaszkolnych	każda szkoła ma możliwości kształcenia zarówno dobrych jak i „złych” pracowników, a wszystko zależy od wielu czynników	szkoły kształcące robotników wykwalifikowanych
<b>Sieradzki</b>	handel	szkoły zawodowe – jest ich zbyt mało	zależy od branży nie mam zdania
<b>Sieradzki</b>	handel	technikum samochodowe Kalisz – kierowca, mechanik	technikum samochodowe Kalisz – kierowca, mechanik

<b>Sieradzki</b>	elektryczno-budowlana	technikum elektroniczne w Zduńskiej Woli, technikum budowlane w Niecenii (niezrozumiałe)	technikum elektroniczne w Zduńskiej Woli, technikum budowlane w Niecenii (niezrozumiałe)
<b>Sieradzki</b>	odzieżowa – szwalnia	zasadnicza szkoła zawodowa – profil szwacz, konstruktor odzieży	zawodowe
<b>Sieradzki</b>	spożywcza-detal	zasadnicza szkoła zawodowa	zasadnicza szkoła zawodowa o profilu handlowiec
<b>Sieradzki</b>	budowlana	budowlana, spawacz, tokarz	spawacz, monter, tokarz
<b>Sieradzki</b>	produkcyjna	technika elektroniczne – technik informatyk	technika zawodowe
<b>Sieradzki</b>	elektroniczna	zespół szkół elektronicznych – technik elektronik	technik elektronik, technik mechatronik
<b>Sieradzki</b>	motoryzacyjna	ZSP w Poddębicach, lakiernik, blacharz samochodowy, mechanik samochodowy	ZSP w Poddębicach, lakiernik, blacharz samochodowy, mechanik samochodowy
<b>Sieradzki</b>	technologia grzewcza i sanitarna	Politechnika Wroclawska	centrum kształcenia podstawowego/centrum edukacji zawodowej
<b>Sieradzki</b>	magazynowanie zbóż	technikum mechaniczne w zduńskiej woli	technikum rolnicze w Wojsławicach
<b>Sieradzki</b>	instalatorstwo elektryczne	Szkoła Wielozawodowa Ponadgimnazjalna w Łasku „Elektryk” ul. Warszawska, Technikum Ekonomiczne i Szkoła Wielozawodowa w Łasku ul. 1-maja	Szkoła Wielozawodowa Ponadgimnazjalna w Łasku „Elektryk” ul. Warszawska, Technikum Ekonomiczne i Szkoła Wielozawodowa w Łasku ul. 1-maja
<b>Sieradzki</b>	transport, naprawa pojazdów mechanicznych	ZSZ – Zduńska Wola, ZSZ – Łask	ZSZ – Zduńska Wola, ZSZ – Łask
<b>Sieradzki</b>	gastronomia i hotelarstwo, sprzedaż detaliczna	Zespół Szkół 1 w Wieluniu, Zespół Szkół 2 w Wieluniu	Zespół Szkół w Wieluniu
<b>Sieradzki</b>	komunikacja miejska	zespół szkół mechanicznych/mechanik pojazdów samochodowych, zespół szkół elektronicznych	zespół szkół mechanicznych (mechanik, kucharz, fryzjer)
<b>Sieradzki</b>	energetyka ciepła	Zespół Szkół Zawodowych w Sieradzu – monter	szkoła ekonomiczna w Sieradzu, technik ekonomista

<b>Sieradzki</b>	branża budowlana – usługi	Zespół Szkół Zawodowych nr 1 klasa wielozawodowa	zakład doskonalenia zawodowego, stolarz
<b>Sieradzki</b>	handlowa	Zespół Szkół Zawodowych w Łasku – sprzedawca	zespół szkół zawodowych
<b>Sieradzki</b>	mechanika, elektromechanika samochodowa	Zespół Szkół Zawodowych nr 1 technikum mechaniczne, klasy zawodowe	Zespół Szkół Zawodowych nr 1 technik elektronik
<b>Sieradzki</b>	produkcja materiałów budowlanych	Zespół Szkół Elektronicznych w Zduńskiej Woli	nie współpracowaliśmy z żadną szkołą w zakresie praktyk
<b>Sieradzki</b>	elektronika, informatyka	zespół szkół elektronicznych	zespół szkół elektronicznych
<b>Sieradzki</b>	motoryzacyjna	ZSZ nr 1 w Zduńskiej Woli, ZDZ Zduńska Wola, nauka zawodowa – mechanik samochodowy	ZSZ nr 1 w Zduńskiej Woli, ZDZ Zduńska Wola, nauka zawodowa – mechanik samochodowy
<b>Sieradzki</b>	IT	<b>Brak odpowiedzi</b>	technikum elektroniczne w Zduńskiej Woli
<b>Sieradzki</b>	informatyczna (usługi, handel)	<b>trudno powiedzieć</b>	technikum mechaniczne – Sieradz, technikum elektryczne – Zduńska Wola, ZSP Blaszkki (we wszystkich szkołach profile klas informatycznych)
<b>Sieradzki</b>	motoryzacyjna	<b>Brak odpowiedzi</b>	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w Zduńskiej Woli
<b>Sieradzki</b>	handel, gastronomia	<b>trudno powiedzieć</b>	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Poddębicach
<b>Sieradzki</b>	spożywcza	<b>Brak odpowiedzi</b>	rozbiór mięsa, masarz
<b>Sieradzki</b>	budowlana	jest mało szkół branżowych i mało profili o konkretnych umiejętnościach nauczania	<b>Brak odpowiedzi</b>
<b>Sieradzki</b>	handel	Liceum Ogólnokształcące im. Jagiellończyka w Sieradzu	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Sieradzki</b>	transport, spedycja	Szkoła Ponadgimnazjalna nr 2 w Sieradzu, technik logistik	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Sieradzki</b>	handel (sklep spożywczo-przemysłowy)	Zespół Szkół Zawodowych nr 1 w Zduńskiej Woli ul. Żeromskiego, handlowiec, fryzjer, mechanik	<b>Brak odpowiedzi</b>

<b>Skierniewicki</b>	ogólnobudowlana	Zespół Szkół Zawodowych „Mechanik” w Skierniewicach, elektroenergetyk	Zespół Szkół Zawodowych „Mechanik” w Skierniewicach, elektroenergetyk
<b>Skierniewicki</b>	samochodowa, paliwowa	szkoły ekonomiczne, mechaniczne	szkoły ekonomiczne, mechaniczne
<b>Skierniewicki</b>	budowa dróg i mostów kołowych	ZSZ w Kutnie profil ekonomiczny, ZSZ w Kutnie profil budowa dróg	ZSZ w Kutnie profil ekonomiczny, ZSZ w Kutnie profil budowa dróg
<b>Skierniewicki</b>	konstrukcje stalowe, maszyny i urządzenia rolnicze	Zespół Szkół Rolniczych w Łowiczu, ul. Blich – mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych, ślusarz, spawacz. Szkoły zawodowe, technika budowlane – monter konstrukcji stalowych	Zespół Szkół Rolniczych w Łowiczu, ul. Blich – mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych, ślusarz, spawacz. Szkoły zawodowe, technika budowlane – monter konstrukcji stalowych
<b>Skierniewicki</b>	IT	kwestia szczęścia	kwestia szczęścia
<b>Skierniewicki</b>	instalacje	nie mam takich kryteriów	nie mam takich kryteriów
<b>Skierniewicki</b>	IT	Zespół Szkół nr 2 na Blicha w Łowiczu, ZSP nr 1 w Łowiczu	ZSP nr 1 w Łowiczu
<b>Skierniewicki</b>	spożywcza-detal	centrum kształcenia ustawicznego – sprzedawca	centrum kształcenia ustawicznego – sprzedawca
<b>Skierniewicki</b>	IT, poligrafia, sprzedaż hurtowa	nie można jednoznacznie odpowiedzieć	technikum mechaniczne, licea zawodowe
<b>Skierniewicki</b>	samochodowa	mechanik pojazdów samochodowych, tokarz, szlifierz ZDZ Kutno	technikum mechaniczne
<b>Skierniewicki</b>	gastronomiczna	zasadnicze średnie/kucharz barman, technolog żywienia	zasadnicze zawodowe, średnie, wyższe
<b>Skierniewicki</b>	handel, transport, administracja (księgowość)	klasy o profilu gastronomiczno-hotelarskim, rolniczym, administracja, handlowo ekonomicznym	klasy ekonomiczne, profil bkp, administracja
<b>Skierniewicki</b>	handel	liceum ekonomiczne, handlowe	liceum ekonomiczne, handlowe
<b>Skierniewicki</b>	mechaniczna	mechanik, tokarz, budowlaniec	mechanik
<b>Skierniewicki</b>	produkcja elementów metalowych (galanteria)	<b>trudno powiedzieć</b>	technika mechaniczna – obróbka wiórowa

<b>Skierniewicki</b>	dziewiarstwo	<b>trudno powiedzieć</b>	technikum zawodowe
<b>Skierniewicki</b>	rolnicza	<b>trudno powiedzieć</b>	liceum ekonomiczne w Kutnie, Zespół szkół rolniczych w Mieczysławowie
<b>Skierniewicki</b>	transport drogowy towarów	ZCZSiZ im. Kopernika w Rawie Mazowieckiej (technik mechanik samochodowy)	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Skierniewicki</b>	transport	technikum żywienia i usług gastronomicznych w Skierniewicach	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Skierniewicki</b>	ślusarstwo, mechanika	mechaniczne	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Skierniewicki</b>	gastronomia i hotelarstwo, sprzedaż detaliczna	technikum gastronomiczne w Łowiczu	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Skierniewicki</b>	mechaniczna	mechanik samochodowy	<b>Brak odpowiedzi</b>
<b>Skierniewicki</b>	transport	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Skierniewicki</b>	dziewiarstwo	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Skierniewicki</b>	budowlana	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Skierniewicki</b>	<b>Brak odpowiedzi</b>	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>Brak odpowiedzi</b>
<b>Skierniewicki</b>	parkieciarstwo – stolarska	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Skierniewicki</b>	AGD RTV	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Skierniewicki</b>	budowlana	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Łódzki</b>	produkcja	szkoła ponadgimnazjalna – technikum mechaniczne, technik elektryk	politechnika Łódzka
<b>Łódzki</b>	handel	technikum mechaniczne i wykształcenie zawodowe	ekonomiczne
<b>Łódzki</b>	handel	szkoły w powiecie Łódź (bez wyboru konkretnych)	szkoły w powiecie Łódź (bez wyboru konkretnych)
<b>Łódzki</b>	handel	technikum ekonomiczne – Brzeziny	szkoła zawodowa handlowa

Łódzki	farmacja	Technikum Farmaceutyczne Łódź, ul. Wielkopolska	Technikum Farmaceutyczne Łódź, ul. Wielkopolska
Łódzki	IT	technikum elektroniczne /elektryczne	technikum elektroniczne /elektryczne
Łódzki	mechanika precyzyjna	technikum mechaniczne – obróbka skrawaniem	technikum mechaniczne
Łódzki	transport	technikum mechaniczne – kierowca mechanik	technikum mechaniczne – kierowca mechanik
Łódzki	handel detaliczny, produkcja piekarnicza	technikum mechaniczne w Pabianicach	ostatnio nie było konkretnych
Łódzki	produkcja włókiennicza	<b>trudno powiedzieć</b>	technika zawodowe
Łódzki	usługi motoryzacyjne	<b>trudno powiedzieć</b>	ZSZ w Kolużkach
Łódzki	odzieżowa	<b>trudno powiedzieć</b>	zasadnicze szkoły zawodowe, technika
Łódzki	motoryzacyjna	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
Łódzki	energetyka ciepła	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
Łódzki	produkcja, usługi – aparatura kontrolno- pomiarowa	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
Łódzki	włókiennicza	<b>Brak odpowiedzi</b>	<b>Brak odpowiedzi</b>
Łódzki	branża spożywcza, firma handlowa	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
Łódzki	spożywcza	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
Łódzki	budowlana	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
Łódzki	transport	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
Łódzki	budowlana	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
Łódzki	chemiczna	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
Łódzki	przetwórstwo tworzyw sztucznych	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
Łódzki	produkcja, handel	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>

<b>Łódź</b>	spożywcza	Zespół Szkół Przemysłu Spożywczego ul. Franciszkańska 137	Zespół Szkół Przemysłu Spożywczego ul. Franciszkańska 137
<b>Łódź</b>	piekarnicza, cukiernicza	szkoły zawodowe – jest ich zbyt mało	Zespół Szkół Przemysłu Spożywczego w Łodzi – piekarz, cukiernik
<b>Łódź</b>	farmaceutyczna	Technikum Farmaceutyczne w Łodzi, ul. Wielkopolska	Technikum Farmaceutyczne w Łodzi, ul. Wielkopolska
<b>Łódź</b>	chemiczna i usługi osobiste	szkoły Łódzkiej Korporacji Oświatowej	budowlane, technikum farmaceutyczne i dentystyczne
<b>Łódź</b>	budowlana – sprzedawca	ZSP nr 21 w Łodzi, ul. Żubardzka	ZSP nr 21 w Łodzi, ul. Żubardzka
<b>Łódź</b>	motoryzacja	ZSP nr 22 w Łodzi (blacharz lakiernik, mechatronik), ZSP w Piotrkowie Trybunalskim (elektromechanik)	ZSP nr 22 w Łodzi (blacharz lakiernik, mechatronik), ZSP w Piotrkowie Trybunalskim (elektromechanik), ech rzemiosł
<b>Łódź</b>	przemysł lekki – produkcja pasmanterii	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Karola Wojtyły w Łodzi ul. Żeromskiego, technik włókiennik, operator maszyn włókienniczych	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Karola Wojtyły w Łodzi ul. Żeromskiego, technik włókiennik, operator maszyn włókienniczych
<b>Łódź</b>	produkcja branża automotive	Liceum/technikum logistyczne w Łodzi, technikum samochodowe w Łodzi, technikum gastronomiczne w Łodzi	Liceum/technikum logistyczne w Łodzi, technikum samochodowe w Łodzi, technikum gastronomiczne w Łodzi
<b>Łódź</b>	budowlana – branża drogowa	Technikum Drogowe, ul. Skrzydlata, technik drogownictwa	Technikum Drogowe, ul. Skrzydlata
<b>Łódź</b>	farmacja	Szkoła Medyczna – Łódź ul. Wielkopolska	Szkoła Medyczna – Łódź ul. Wielkopolska
<b>Łódź</b>	kosmetyczna	szkoła kosmetyczna przy ulicy Kilińskiego	ze wszystkimi szkołami współpracuje się tak samo, brak korzyści
<b>Łódź</b>	farmaceutyczna	Zespół Szkół Chemicznych w Zgierzu	Zespół Szkół Chemicznych w Łodzi, ul. Wielkopolska
<b>Łódź</b>	motoryzacyjna	Technikum Samochodowe, Łódź ul. Proška 3/5, profil silniki podwozia	Zasadnicza Szkoła Zawodowa im. Przybyszewskiego
<b>Łódź</b>	handlowa	Politechnika Łódzka	handel



<b>Łódź</b>	produkcja	zespół szkół mechaniczno- elektrycznych	zespół szkół mechaniczno- elektrycznych
<b>Łódź</b>	budowlana	szkoły zawodowe, techniczne o profilu budownictwa	szkoły zawodowe, techniczne o profilu budownictwa
<b>Łódź</b>	włókiennicza	<b>Brak danych</b>	Technikum nr 19 w Łodzi, klasa o profilu włókiennicza
<b>Łódź</b>	IT	<b>trudno powiedzieć</b>	wszystkie kształcące w naszej branży
<b>Łódź</b>	przemysł odzieżowy	<b>trudno powiedzieć</b>	szkoła nr 19
<b>Łódź</b>	informatyczny	<b>trudno powiedzieć</b>	SWSPiZ w Łodzi – informatyczny
<b>Łódź</b>	handel	<b>trudno powiedzieć</b>	szkoła handlowa
<b>Łódź</b>	akcesoria samochodowe	technika odzieżowe	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Łódź</b>	odzieżowa, produkcja odzieży	technikum i zasadnicze szkoły odzieżowe	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Łódź</b>	produkcja bielizny damskiej	szwaczka bielizny damskiej – szycie biustonosza	<b>Brak danych</b>
<b>Łódź</b>	produkcja, handel	<b>Brak danych</b>	<b>Brak danych</b>
<b>Łódź</b>	materiały budowlane	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Łódź</b>	odzieżowa	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Łódź</b>	odzieżowa	<b>Brak danych</b>	<b>Brak danych</b>
<b>Łódź</b>	handel, branża chemiczna	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Łódź</b>	handel	<b>Brak danych</b>	<b>Brak danych</b>
<b>Łódź</b>	transport i spedycja	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Łódź</b>	handel internetowy, produkcja	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>
<b>Łódź</b>	produkcja pasmanterii	<b>Brak danych</b>	<b>Brak danych</b>
<b>Łódź</b>	motoryzacja, telekomunikacja, elektronika	<b>trudno powiedzieć</b>	<b>trudno powiedzieć</b>

„Raport jest ciekawym, wartym polecenia materiałem [...] Zawiera wiele informacji, z których mogą korzystać wszystkie jednostki organizujące kształcenie zawodowe, osoby uczące się, pracodawcy a także osoby myślące o swoim rozwoju i doskonaleniu zawodowym. W Raporcie można znaleźć odpowiedzi na pytania jakie zadają sobie osoby podejmujące działania związane kształceniem zawodowym.

[...] to interesująca publikacja, która w dobie ciągłej krytyki szkolnictwa zawodowego i reform podejmowanych dla podniesienia jego efektywności dostarcza wielu cennych informacji na temat potrzeby organizowania kształcenia praktycznego we współpracy z pracodawcami. W pierwszej części Raportu przedstawiono informację o kierunkach kształcenia najczęściej wybieranych przez osoby uczące się w latach 2007 i 2013 i zestawiono je z danymi pochodzącymi z Urzędów Pracy dotyczącymi liczby bezrobotnych w zawodach oraz liczby ofert pracy dla osób posiadających określone kwalifikacje. Raport prezentuje także informacje na temat zawodów niszowych, deficytowych, nadwyżkowych w regionie łódzkim i w Polsce. Autorzy podejmują się wyjaśnienia przyczyn zanikania niektórych zawodów oraz możliwości i potrzeby kształcenia w zawodach z uwzględnieniem sytuacji demograficznej i uwarunkowań geograficznych oraz gospodarczych w regionie.

Zacytowane w Raporcie wypowiedzi pracodawców dają możliwość nowego spojrzenia na sprawy związane z organizowaniem kształcenia zawodowego. Po lekturze Raportu czytelnicy będą mogli zrozumieć między innymi motywy postępowania pracodawców związane z przyjmowaniem uczniów na praktyki/praktyczną naukę zawodu oraz odnieść się do kwestii inicjowania współpracy pomiędzy szkołą a pracodawcą.”

Donata Andrzejczak

recenzent publikacji „Obraz kształcenia zawodowego w województwie łódzkim. Dyskusja nad formą oraz efektywnością praktyk zawodowych.”

ekspert kształcenia modułowego – Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

ISBN: 978 - 83 - 62527 - 97 - 7