

Krzysztof SYMELA

Zakład Badań Edukacji Zawodowej

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom

Potrzeby i oczekiwania radomskich pracodawców w zakresie rozwoju kształcenia zawodowego

Needs and expectations of Radom employers
in terms of vocational education development

Słowa kluczowe: kształcenie zawodowe, kwalifikacje zawodowe, kompetencje personalne i społeczne, umiejętności, postawy, klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego, rynek pracy.

Key words: vocational education, professional qualifications, personal and social competences, skills, attitudes, classification of occupations for vocational education, the labour market.

Abstract: Dynamic changes in the economy undoubtedly have a significant impact on the labour market and set the direction of modernization of vocational education. This principle applies also to Radom city, where the directions of economic development and smart specializations, characteristic for Mazovia, are currently the center of attention of local authorities and providers of vocational education and training. In particular, it is about a close link between the offer of vocational education (basic, secondary and higher level) and non-formal education with the needs of the local labour market today and in the future.

The article presents selected feedback from the pilot research “Diagnosis of the needs and expectations of employers in terms of the development of vocational education in Radom”. The research was conducted in the period October-November 2015 by Work Pedagogy of Innovative Economy Centre at the Institute for Sustainable Technologies – National Research Institute in Radom in cooperation with the Municipal Council of Radom (the Department of Radom Economic Zone and the Department of Education) and members of Radom Metal Cluster at the Chamber of Industry and Commerce of Radom region.

The study showed that in the next five years Radom employers will need new labour resources in among others metal industry and other sectors of the economy.

Wprowadzenie. Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego (Strategia..., 2013) podkreśla, że rozwój wyższego i średniego szkolnictwa zawodowego stanowić będzie podstawę innowacyjnej gospodarki. W szczególności będzie to dotyczyć takich obszarów gospodarczych, jak: sektor chemiczny, sektor medyczny, sektor rolno-spożywczy, sektor energetyczny oraz sektor IT.

Radom stoi przed wyzwaniem zintensyfikowania rozwoju gospodarczego, co ma prowadzić do znaczącego zwiększenia liczby miejsc pracy oraz dostosowania struktury kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół zawodowych i pracowników przedsiębiorstw do wymagań innowacyjności, charakterystycznej dla gospodarki opartej na wiedzy. Z tej perspektywy dynamiczne zmiany w gospodarce niewątpliwie mają istotny wpływ na rynek pracy i wyznaczają również kierunki modernizacji kształcenia zawodowego. Ta zasada obowiązuje również w przypadku miasta Radom, gdzie kierunki rozwoju gospodarczego oraz inteligentne specjalizacje, właściwe dla Mazowsza, są aktualnie w centrum uwagi władz samorządowych i podmiotów świadczących usługi kształcenia i szkolenia zawodowego. W szczególności chodzi o ścisłe powiązanie oferty kształcenia zawodowego (poziom zasadniczy, średni i wyższy) oraz edukacji pozaformalnej z potrzebami lokalnego rynku pracy dziś i w przyszłości.

W artykule przedstawiono wybrane wyniki badań pilotażowych pn. *Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców w zakresie rozwoju szkolnictwa zawodowego w mieście Radom*. Badania prowadzone były w okresie październik–listopad 2015 r. przez Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowego Instytutu Badawczego w Radomiu przy współpracy Urzędu Miejskiego w Radomiu (Wydział Obsługi Radomskiej Strefy Gospodarczej oraz Wydział Edukacji) i członków Radomskiego Klastra Metalowego skupionego przy Izbie Przemysłowo-Handlowej Ziemi Radomskiej.

Podstawowym celem badania była identyfikacja potrzeb i oczekiwań ze strony pracodawców w zakresie rozwoju oferty kształcenia zawodowego i współpracy z radomskim szkolnictwem zawodowym w przygotowaniu kompetentnych kandydatów do zatrudnienia.

W badaniu, które miało charakter jakościowy, poszukiwano odpowiedzi m.in. na następujące problemy:

- *Jakie są oczekiwania radomskich pracodawców w stosunku do kandydatów do pracy?*
- *Jakimi wartościami, w ocenie pracodawców, kierują się absolwenci szkół zawodowych w wyborze przyszłego miejsca pracy?*
- *Jakie kompetencje społeczne oraz postawy są wymagane od absolwentów szkół zawodowych?*
- *Jak pracodawcy oceniają przygotowanie zawodowe absolwentów szkół zawodowych?*
- *Jakie jest aktualne i perspektywiczne zapotrzebowanie radomskich pracodawców na zawody, kwalifikacje, kompetencje oraz umiejętności wymagane w środowisku pracy?*

- *Jakie bariery utrudniają współpracę pracodawców z radomskimi szkołami zawodowymi?*
- *Jakie czynniki zachęcają pracodawców do współpracy ze szkołami zawodowymi?*
- *Czy pracodawcy powinni włączyć się w opracowanie i aktualizację oferty programowej szkół zawodowych?*

Metodologia badania zakładała zastosowanie metody sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem celowo przygotowanego kwestionariusza ankiety, która została udostępniona wybranej grupie pracodawców w formie ankiety internetowej.

W badaniu wzięły udział łącznie 33 przedsiębiorstwa prowadzące działalność w regionie radomskim, w tym firmy powiązane z tzw. „klastrem metalowym”. Respondentami byli głównie: właściciele lub współwłaściciele przedsiębiorstwa, dyrektorzy/wicedyrektorzy lub prezesi/wiceprezesi, lub upoważniony przez kierownictwo pracownik.

Oczekiwania radomskich pracodawców od kandydatów do zatrudnienia.

Główne problemy, z jakimi spotykają się radomskie przedsiębiorstwa w procesie rekrutacji, związane są przede wszystkim z kwalifikacjami osób ubiegających się o zatrudnienie. Potwierdzają ten fakt respondenci, gdyż prawie 70% ankietowanych (przedstawiciele 23 firm) wskazało opcję „brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych wymaganych na konkretnym stanowisku pracy”.

Ponadto przedstawiciele 5 radomskich firm wskazali na trudności powiązane ze zbyt wygórowanymi oczekiwaniami płacowymi kandydatów. W naszej ocenie, zwiększające się oczekiwania płacowe kandydatów do pracy mogą świadczyć o zmianie tendencji na rynku pracy – kreuje się rynek pracownika – a z drugiej strony zwiększającym się zapotrzebowaniu lokalnych pracodawców.

W ramach prowadzonych badań pracodawcy wskazali kluczowe dla ich działalności stanowiska pracy. Respondenci z 33 radomskich przedsiębiorstw biorących udział w badaniu wskazali 92 takie stanowiska pracy, którym przypisali wymagania kwalifikacyjne, w tym preferowaną nazwę zawodu z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz poziom wymaganego wykształcenia.

Z analizy i interpretacji uzyskanych danych wynika, że zgłoszone stanowiska pracy można pogrupować pod względem podobieństwa wykonywanych zadań zawodowych i wyróżnić poniższe grupy:

- operatorzy obrabiarek skrawających, w tym operatorzy obrabiarek CNC (22 stanowiska), w której to grupie pracodawcy wymagają wykształcenia zasadniczego lub średniego zawodowego;
- konstruktorzy (9 stanowisk), wymagane wykształcenie wyższe zawodowe;
- programiści (7 stanowisk), wymagane wykształcenie wyższe zawodowe;
- spawacze (6 stanowisk), wymagane wykształcenie zasadnicze i średnie zawodowe;
- ślusarze, mechanicy maszyn, kontrolerzy jakości, operatorzy maszyn, przedstawiciele handlowi (po 3 stanowiska pracy).

Uwzględniając wymagany przez pracodawców poziom wykształcenia od kandydatów do pracy, możemy stwierdzić, że na większości (68 z 92) wskazanych stanowisk pracy wymagane jest wykształcenie na poziomie zasadniczej lub średniej szkoły zawodowej. W przypadku 30 stanowisk pracy pracodawcy wymagają od kandydata do pracy, aby legitymował się dyplomem ukończenia uczelni wyższej.

Wskazany przez pracodawców preferowany zawód szkolny kandydata do zatrudnienia dla danego stanowiska często pokrywa się z nazwą stanowiska pracy, co z kolei nie zawsze jest zgodne z nazwą zawodów oficjalnie funkcjonujących w szkolnictwie zawodowym.

W ocenie pracodawców kolejną istotną przeszkodą przy zatrudnieniu nowych pracowników, a w szczególności absolwentów szkół zawodowych, jest konieczność przyuczenia zawodowego, wdrożenia do wykonywania powierzonych zadań zawodowych. Należy stwierdzić, że nowo przyjęci pracownicy, w szczególności absolwenci szkół zawodowych (na każdym poziomie kształcenia) muszą przejść odpowiedni czas adaptacji, aby wdrożyć się do wykonywania powierzonych im zadań zawodowych i stać się pełnowartościowym pracownikiem. Okres adaptacji, w zależności od złożoności zadań wykonywanych na określonym stanowisku pracy, jest zróżnicowany i może trwać (w ocenie pracodawców) od miesiąca do nawet kilku lat. Taka ocena pracodawców może świadczyć z jednej strony o braku dostosowania oferty programowej szkół zawodowych do potrzeb lokalnych pracodawców, z drugiej zaś o braku „zaufania” do odpowiedniej jakości kwalifikacji uzyskanych przez absolwentów szkół zawodowych.

Oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów ubiegających się o zatrudnienie przedstawiono w formie rankingu w tabeli 1.

Tabela 1. Ranking oczekiwań radomskich pracodawców w stosunku do kandydatów do zatrudnienia

Lp.	Oczekiwania pracodawców od kandydatów do zatrudnienia
1	Cechy charakteru, osobowości przyszłego pracownika
2	Zgodność wykształcenia z zajmowanym stanowiskiem pracy
3	Rekomendacje od innych osób
4	Potwierdzone kwalifikacje zawodowe
5	Znajomość obsługi komputera i programów użytkowych
6	Znajomość technologii produkcji
7	Dobra znajomość branży
8	Dyplomy, zaświadczenia, certyfikaty
9	Odpowiedni staż pracy w danym zawodzie/stanowisku pracy
10	Posiadanie dodatkowych uprawnień zawodowych
11	Znajomość języków obcych
12	Zainteresowania, pasje osób poszukujących pracy
13	Odpowiednie oceny na świadectwie
14	Aktywność pozazawodowa

W ocenie radomskich pracodawców najważniejsze u kandydata do zatrudnienia są jego cechy charakteru i osobowości. Łącznie warianty odpowiedzi „Tak” i „Raczej tak” wybrało 31 pracodawców (94% badanych). Na drugim miejscu w rankingu

oczekiwań radomskich pracodawców znalazła się zgodność wykształcenia z zajmowanym stanowiskiem pracy – opcję „Tak” i „Raczej tak” wybrało 31 pracodawców, co stanowi 94% ogółu biorących udział w badaniach.

W ocenie znaczącej większości pracodawców (29, co stanowi 88% badanych) ważne jest, aby osoba ubiegająca się o zatrudnienie posiadała rekomendacje od innych.

Bardzo cenione przez pracodawców są potwierdzone kwalifikacje zawodowe przez kandydata do zatrudnienia (28 pracodawców – ocena „Tak” i „Raczej tak”, co stanowi 85% badanych). Porównywalną ocenę pracodawców, co potwierdzone kwalifikacje zawodowe, uzyskała znajomość przez kandydata do zatrudnienia obsługi komputera i programów użytkowych (28 pracodawców wystawiło oceny „Tak” i „Raczej tak”, co stanowi 85% badanych). Ocena ta świadczy także o coraz powszechniejszym stosowaniu w środowisku pracy technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK).

Dla większości pracodawców wysoką rangę posiada również znajomość przez kandydata do zatrudnienia technologii produkcji (27 pracodawców – ocena „Tak” i „Raczej tak”, co stanowi 82% badanych) oraz dobra znajomość branży (25 pracodawców – ocena „Tak” i „Raczej tak”, co stanowi 76% badanych). Pracodawcy bardzo dobrze postrzegają posiadane przez kandydata do zatrudnienia dyplomy, świadectwa i certyfikaty potwierdzające uzyskanie konkretnych kwalifikacji zawodowych (25 pracodawców – ocena „Tak” i „Raczej tak”, co stanowi 76% badanych) oraz odpowiedni staż pracy (24 pracodawców – ocena „Tak” i „Raczej tak”, co stanowi 72% badanych).

Większość pracodawców zauważa również potrzebę posiadania dodatkowych uprawnień zawodowych przez kandydata do zatrudnienia (20 pracodawców – ocena „Tak” i „Raczej tak”, co stanowi 60% badanych), a niektórzy z nich dostrzegają wagę legitymowania się przez przyszłych pracowników znajomością języków obcych (16 pracodawców – ocena „Tak” i „Raczej tak”, co stanowi 48% badanych).

Niższą rangę, aczkolwiek dostrzeganą w ocenie pracodawców, posiadają: zainteresowania i pasje osób poszukujących pracy, odpowiednie oceny na świadectwie oraz aktywność pozazawodowa kandydatów do zatrudnienia.

Wśród „innych” oczekiwań w stosunku do kandydatów do zatrudnienia radomscy pracodawcy biorący udział w badaniu wskazywali na:

- posiadanie „dobrego” bazowego wykształcenia ze szkoły podstawowej i średniej wzmocnionego odbyciem praktyki zawodowej,
- kreatywność i samodzielność w wykonywaniu zadań zawodowych,
- gotowość do udziału w szkoleniach zagranicznych,
- znajomość programów komputerowych (dotyczy to pracy na stanowisku/zawodzie elektronik).

Reasumując, należy stwierdzić, że radomscy pracodawcy stawiają na cechy charakteru oraz doświadczenie i kwalifikacje zawodowe przyszłych kandydatów do pracy. W naszej ocenie tak sformułowanym oczekiwaniom nie jest w stanie sprostać większość absolwentów szkół zawodowych. Możliwa jest poprawa w tym obszarze poprzez wprowadzenie kształcenia dualnego z pełnym zaangażowaniem ze strony pracodawców i szkół zawodowych.

W ocenie radomskich pracodawców kandydaci do zatrudnienia przy wyborze miejsca przyszłej pracy zawodowej zwracają w szczególności uwagę na:

- wysokość zarobków (91% – 30 firm deklaruje „Tak” i „Raczej tak”),
- możliwość uzyskania doświadczenia zawodowego (91% – 30 firm deklaruje „Tak” i „Raczej tak”),
- pewność zatrudnienia (91% – 30 firm deklaruje „Tak” i „Raczej tak”),
- zadowolenie z wykonywanej pracy (88% – 29 firm deklaruje „Tak” i „Raczej tak”),
- możliwość uczenia się/rozwoju zawodowego (81% – 27 firm deklaruje „Tak” i „Raczej tak”),
- godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym (75% – 25 firm deklaruje „Tak” i „Raczej tak”),
- możliwość awansu (75% – 25 firm deklaruje „Tak” i „Raczej tak”),
- praca na czas nieokreślony (75% – 25 firm deklaruje „Tak” i „Raczej tak”).

Ponad połowa pracodawców wskazuje również na takie wartości jak: praca w stałych godzinach, prestiż zawodowy/społeczny, samodzielność wykonywania pracy, praca w kreatywnym zespole, możliwość realizacji pasji. Większość pracodawców uznała, że kandydaci do zatrudnienia nie są zainteresowani możliwością podróżowania.

Z inicjatywy radomskich pracodawców zgłoszona została nowa wartość, jaką kierują się absolwenci szkół zawodowych, dokonując wyboru przyszłego pracodawcy, tj.: „brak mobbingu”.

W tabeli 2 przedstawiono ranking oczekiwanych przez pracodawców **kompetencji personalnych i społecznych**, jakimi powinni się charakteryzować absolwenci szkół zawodowych starających się o zatrudnienie w przedsiębiorstwie. Poddane ocenie przez pracodawców kompetencje zaczerpnięte zostały z obowiązujących podstaw programowych kształcenia w zawodzie.

Tabela 2. Ranking kompetencji społecznych oczekiwanych przez radomskich pracodawców od absolwentów szkół zawodowych

Lp.	Ranga kompetencji personalnych i społecznych. Absolwent szkoły zawodowej:
1	Przestrzega tajemnicy zawodowej
2	Współpracuje w zespole
3	Przewiduje skutki podejmowanych działań
4	Potrafi ponosić odpowiedzialność za podejmowanie działań
5	Przestrzega zasad kultury oraz etyki zawodowej
6	Jest kreatywny i konsekwentny w realizacji zadań
7	Jest otwarty na zmiany
8	Aktualizuje wiedzę i doskonali umiejętności zawodowe
9	Potrafi radzić sobie ze stresem
10	Potrafi negocjować warunki porozumień

W ocenie pracodawców zestaw 10 kompetencji personalnych i społecznych, wspólnych dla wszystkich zawodów szkolnictwa zawodowego jest w większym lub też mniejszym stopniu wymagany od kandydata do zatrudnienia w przedsiębiorstwie. W naszej ocenie uzyskane dane potwierdzają trafność ich doboru w podstawach programowych kształcenia w zawodach.

Najwyższej w rankingu kompetencji personalnych i społecznych pracodawcy ocenili: „Przestrzeganie tajemnicy zawodowej” oraz „Współpracę w zespole” (100% respondentów – 33 firmy wskazało na „Tak” i „Raczej tak”).

Bardzo wysoką ocenę (96% respondentów – 31 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”) otrzymały także następujące kompetencje personalne i społeczne: „Przewidywanie skutków podejmowanych działań”, „Ponoszenie odpowiedzialności za podejmowanie działań”, „Przestrzeganie zasad kultury oraz etyki zawodowej”, „Kreatywność i konsekwencja w realizacji zadań”, „Otwartość na zmiany”, „Aktualizowanie wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych”.

Około 90% respondentów (30 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”) ceni sobie kompetencję społeczną „Potrafi radzić sobie ze stresem”.

Najmniejszym zainteresowaniem obdarzyli pracodawcy kompetencję społeczną „Potrafi negocjować warunki porozumień” (67% respondentów – 22 firmy wskazało na „Tak” i „Raczej tak”). Ocena ta wynika prawdopodobnie z faktu, że w zawodach technologicznych taka kompetencja nie ma znaczenia priorytetowego, bowiem sprawami negocjacji umów zajmuje się kadra kierownicza przedsiębiorstwa.

W przypadku rankingu **postaw zawodowych** w ocenie radomskich pracodawców najbardziej pożądana od przyszłych pracowników jest ich „komunikatywność” (100% respondentów – 33 firmy wskazało na „Tak” i „Raczej tak”).

W dalszej kolejności pracodawcy (97% – 32 firmy) opowiedzieli się za: „odpowiedzialnością” oraz „dokładnością i dbałością o jakość pracy”.

Przedstawiciele 31 firm (96% respondentów) wskazali na potrzebę posiadania: „zamiłowania do ładu i porządku”, „zaangażowania i motywacji do działania” oraz „uzdolnień technicznych i organizacyjnych”.

Ponad 90% respondentów (30 firm) wskazało na „Tak” i „Raczej tak” w przypadku legitymowania się postawą „Jest lojalny i chętny do związania się na dłużej z firmą”.

Większość pracodawców ceni sobie również potrzebę posiadania przez przyszłego pracownika „doświadczenia zawodowego” (85% respondentów – 28 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”).

Z inicjatywy radomskich pracodawców zgłoszona została nowa postawa „Przestrzeganie obowiązujących przepisów i procedur wewnętrznych”, co świadczy m.in. o wpływie systemów zarządzania jakością i/lub własnych procedur funkcjonujących w przedsiębiorstwach na organizację procesów pracy.

Reasumując należy stwierdzić, że radomscy pracodawcy bardzo mocno podkreślają znaczenie kompetencji personalnych i społecznych oraz postaw zawodowych wymaganych od pracowników. Jest to istotny sygnał dla radomskich szkół zawodowych, aby nie ograniczać procesu kształcenia do nabywania wiedzy i umiejętności, lecz zwracać uwagę na trzecią składową efektów uczenia się – kompetencje personalne i społeczne.

Przygotowanie zawodowe absolwentów szkół zawodowych w ocenie radomskich pracodawców. W ocenie radomskich pracodawców biorących udział w badaniu jest jednomyślność co do tego, że nie ma absolwentów szkół zawodowych „bardzo dobrze przygotowanych” do pracy (rys. 1).

Tylko 12% pracodawców (4 firmy) uważa, że absolwenci są dobrze przygotowani do wykonywania przyszłej pracy zawodowej. Większość pracodawców (61% – 20 firm) wskazuje, że absolwenci szkół zawodowych „są słabo przygotowani” do pracy, a 15% (5 firm) wręcz twierdzi, iż „nie są przygotowani”. Ponadto 12% pracodawców (4 firmy) miało problem z oceną przygotowania zawodowego absolwentów wyrażając to w stwierdzeniu „trudno określić”.

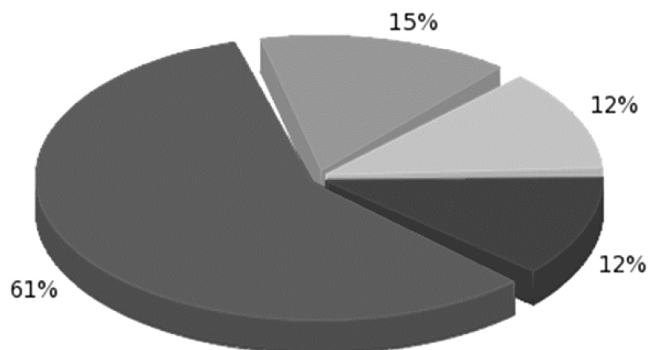
Rezultaty pogłębionej oceny ze strony radomskich pracodawców wskazują, że absolwenci szkół zawodowych zatrudnieni w przedsiębiorstwie w wyuczonym zawodzie zostali niezbyt dobrze przygotowani.

Przedstawiciele 12 firm (36% ankietowanych) biorących udział w badaniu wskazują, że absolwenci szkół zawodowych w wyuczonym zawodzie posiadają niezbędną wiedzę teoretyczną, a brakuje im umiejętności praktycznych, zaś 33% (11 respondentów) stwierdza, że absolwentom brakuje zarówno wiedzy teoretycznej, jak i umiejętności praktycznych.

Tylko 3 pracodawców stwierdziło, że absolwenci posiadają niezbędną wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne w wyuczonym zawodzie szkolnym.

Część badanych 18% pracodawców – 6 firm do tej pory nie zatrudniało absolwentów w wyuczonym zawodzie szkolnym, dlatego nie byli w stanie ocenić jakości przygotowania zawodowego absolwentów.

Są bardzo dobrze przygotowani (A1)		0
Są dobrze przygotowani (A2)	■	4
Są „słabo” przygotowani (A3)	■	20
Nie są przygotowani (A4)	■	5
Trudno określić (A5)	■	4
Brak odpowiedzi		0



Rys. 1. Przygotowanie zawodowe absolwentów radomskich szkół zawodowych w ocenie pracodawców

Należy stwierdzić, że wyniki badań potwierdzają zasadność większego zbliżenia „świata edukacji” zawodowej i rynku pracy poprzez m.in. wprowadzenie praktycznego kształcenia w przedsiębiorstwach. Jest to możliwe dzięki zastosowaniu modelu kształcenia dualnego czy też zwiększeniu umiejętności praktycznych instruktorów praktycznej nauki zawodu w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego i ustawicznego.

Zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje, kompetencje oraz umiejętności w radomskich przedsiębiorstwach. W ocenie radomskich pracodawców (ponad 50% pracodawców) najbardziej pożądane dla przedsiębiorstw klastra metalowego są zawody z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego:

- technik mechanik (57% pracodawców, 19 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”),
- operator obrabiarek skrawających (55% pracodawców, 18 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”),
- ślusarz (51% pracodawców, 17 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”),
- oraz mechanik-monter maszyn i urządzeń 51% pracodawców, 17 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”).

W dalszej kolejności były to zawody: mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, technik mechatronik, mechanik precyzyjny, technik informatyk, elektromechanik, monter mechatronik.

Radomscy pracodawcy uczestniczący w badaniach dostrzegają również potrzebę kształcenia w innych, niżej wymienionych zawodach: **technik chłodnictwa i klimatyzacji, technik handlowiec, technik pojazdów samochodowych, technik chemik (technik technologii chemicznej), monter-elektronik, kierowca-mechanik, operator maszyn do kucia precyzyjnego (operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej), operator maszyn komunalnych, mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych, spawacz, malarz, kucharz, piekarz, cukiernik, drwal.**

Należy zauważyć, że w systemie szkolnictwa zawodowego aktualnie nie kształcą się w zawodach: drwal, malarz, spawacz, kierowca-mechanik, operator maszyn do kucia precyzyjnego, operator maszyn komunalnych czy technik chemik.

Pozostałe zawody (zaznaczone powyżej pogrubioną czcionką) funkcjonują w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego¹ i są realizowane w radomskich szkołach zawodowych od roku szkolnego 2015/2016. Jedynie w radomskich szkołach zawodowych nie jest prowadzony obecnie kierunek kształcenia w zawodzie technik chłodnictwa i klimatyzacji, bowiem jest to nowy zawód wprowadzony do klasyfikacji w 2014 r.

Warto nadmienić, że uruchomienie nowego kierunku kształcenia wymaga wcześniejszego przygotowania nauczycieli, bazy technodydaktycznej oraz materiałów dydaktycznych.

Przedstawiciele radomskich przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu podjęli próbę określenia zapotrzebowania na zawody, specjalność, specjalizacje zawodowe (zidentyfikowano 68) oraz nowe kompetencje i umiejętności (zmistyfikowano 29

¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23.02.2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. poz. 7, z 2014 r. poz. 1140 oraz 2015 r. poz. 954).

– tabela 3), jakie będą wymagane w perspektywie 2016–2020. Oszacowana została również liczba potrzebnych pracowników (łącznie 417 osób) dla wytypowanych nazw zawodów, specjalności i specjalizacji zawodowych.

Tabela 3. Zapotrzebowanie w radomskich przedsiębiorstwach na nowe umiejętności i kompetencje w perspektywie 2016–2020 (układ alfabetyczny)

Nazwa umiejętności i kompetencji	
1)	Analityczne
2)	Galwanizer, specjalista od obróbki powierzchniowych
3)	Informatyczne
4)	Inżynieria materiałowa
5)	Kreatywność
6)	Metody szkoleniowe
7)	Nadzór przy obróbce cieplnej elementów złącznych
8)	Obsługa maszyn do kucia
9)	Obsługa maszyn produkcyjnych
10)	Obsługa obrabiarek CNC
11)	Odpowiedzialność
12)	Programowanie
13)	Projektowanie i wykonywanie narzędzi
14)	Projektowanie urządzeń mechanicznych z zastosowaniem zaawansowanych programów CAD
15)	Samodzielność
16)	Specjalista od Lean Manufacturing
17)	Techniki spawalnicze
18)	Umiejętności technologiczne
19)	Umiejętności techniczne
20)	Ustawiacz automatów do sprężyn
21)	Uzdolnienia techniczne i organizacyjne
22)	Wykonywanie obliczeń wytrzymałościowych MES
23)	Zdolność zarządzania zespołem produkcyjnym
24)	Znajomość e-commerce
25)	Znajomość języków obcych
26)	Znajomość nowoczesnych technologii form farmaceutycznych
27)	Znajomość rynku energetycznego
28)	Znajomość systemów zarządzania jakością
29)	Znajomość technik druku 3D

Powyższe zestawienie koncertuje się w głównej mierze na „twardych” umiejętnościach zawodowych, ale radomscy pracodawcy dostrzegają również potrzebę rozwoju kompetencji „miękkich”, takich jak: kreatywność, odpowiedzialność, samodzielność, zdolność zarządzania zespołem produkcyjnym, uzdolnienia techniczne i organizacyjne.

Kształtowanie tego typu umiejętności i kompetencji powinny uwzględniać nowe i/lub zmodernizowane oferty programowe szkolnictwa zawodowego (na wszystkich poziomach kształcenia) skierowanej do młodzieży oraz osób dorosłych.

Współpraca radomskich pracodawców ze szkołami zawodowymi. Z deklaracji pracodawców wynika, że cztery z dziesięciu firm biorących udział w badaniu (39%, 13 firm) nie prowadziło w ostatnich trzech latach współpracy ze szkołami zawodowymi pod kątem realizacji praktyk zawodowych, zajęć praktycznych oraz staży dla uczniów i nauczycieli.

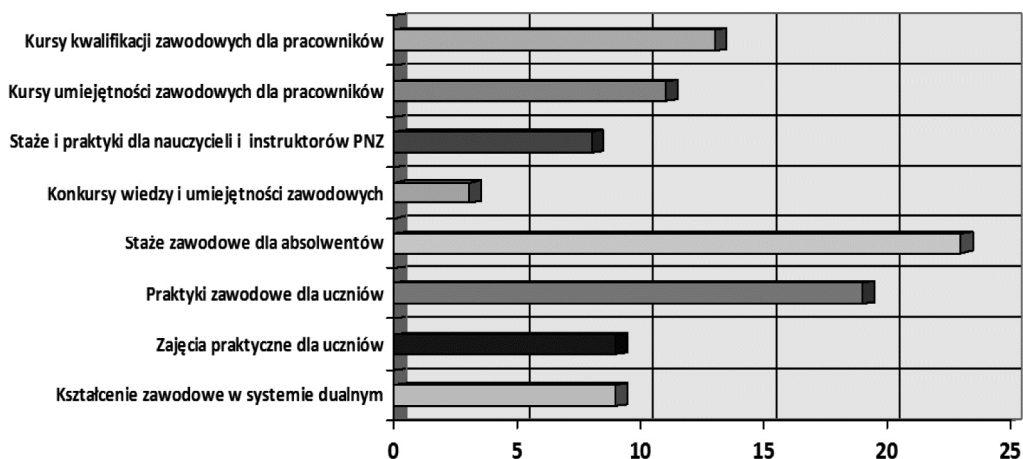
Z uzyskanych danych od radomskich pracodawców wynikają poniższe przyczyny/przesłanki/powody niepodjęcia przez pracodawców współpracy ze szkołami zawodowymi:

- Nikt się do nas o współpracę nie zwracał (6 pracodawców);
- Brak kadr, które mogłyby zająć się opieką nad uczniami i praktykantami (4 pracodawców);
- Nie wiedzieliśmy, że istnieje taka możliwość (3 pracodawców);
- W pobliżu przedsiębiorstwa nie ma szkół zawodowych o odpowiednim profilu (3 pracodawców);
- Zbyt skomplikowane procedury współpracy (3 pracodawców);
- Brak czasu na tego typu działania (3 pracodawców).
- Współpraca byłaby nieopłacalna finansowo dla firmy (2 pracodawców);
- Niska jakość i wydajność pracy praktykantów (2 pracodawców);
- To szkoły albo uczniowie powinni wyrazić chęć współpracy z pracodawcami (1 pracodawca);
- Brak dodatkowych, wyposażonych w odpowiedni sprzęt i oprogramowania stanowisk pracy (1 pracodawca);
- Nie podejmujemy współpracy, gdyż jesteśmy firmą, która dopiero się rozwija (1 pracodawca).

W ocenie respondentów współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi odbywała się z inicjatywy:

- dyrektora szkoły lub innej placówki kształcenia zawodowego (9 pracodawców);
- uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe (9 respondentów);
- pracodawcy (8 pracodawców);
- nauczycieli/instruktorów szkół prowadzących kształcenie zawodowe (3 pracodawców);
- organów samorządu terytorialnego (3 pracodawców);
- izb rzemieślniczych (1 pracodawca);
- organizacji przedsiębiorców (1 pracodawca);
- przy pośrednictwie innych instytucji (np. OHP).

Generalnie radomscy pracodawcy chcą rozwijać współpracę ze szkołami zawodowymi w zakresie różnych form, co zostało przedstawione na rys. 2.



Rys. 2. Zapotrzebowanie na inne formy współpracy radomskich pracodawców ze szkołami zawodowymi

Pracodawcy w ramach podejmowanej współpracy ze szkołami, w szczególności zainteresowani byłoby stażami zawodowymi dla absolwentów (70%, 23 firmy) oraz organizacją praktyk dla uczniów szkół zawodowych (57%, 19 firm).

Nie wykluczają również organizacji staży i praktyk dla kadry dydaktycznej (24%, 8 firm). Natomiast sama szkoła zawodowa, w ocenie pracodawców, może być niewątpliwie atrakcyjnym miejscem szkolenia (organizator kursów kwalifikacji zawodowych – 13 firm, kursów umiejętności zawodowych – 11 firm) dla pracowników przedsiębiorstwa.

Niektórzy pracodawcy dostrzegają ponadto potrzebę rozwoju kształcenia zawodowego w systemie dualnym (27%, 9 firm).

Radomscy pracodawcy deklarują bezpośrednie uczestnictwo w organizacji zajęć praktycznych, praktyk zawodowych i staży dla uczniów oraz nauczycieli zawodu i/lub instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Przeważająca większość badanych pracodawców (91%, 30 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”), jako główny czynnik motywujący ich do współpracy z szkołami zawodowymi uznała **możliwość wyszkolenia przyszłych pracowników** w takim zakresie, jakiego oczekują.

Niewątpliwie wyszkolenie przyszłych pracowników może być realizowane poprzez uruchomienie w przedsiębiorstwach staży dla absolwentów (88%, 29 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”) oraz praktyk zawodów dla uczniów (79%, 26 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”). Organizacja w przedsiębiorstwie tych form praktycznej nauki zawodu w ocenie pracodawców powinna zaowocować możliwością zatrudnienia praktykanta lub stażysty (79%, 26 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”).

W ocenie radomskich pracodawców współpraca ze szkołami zawodowymi powinna być rozwijana poprzez zawarcie korzystnych dla obu stron umów (88%, 29 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”) oraz pokrywanie przez państwo kosztów obsługi praktycznej nauki zawodu (88%, 27 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”).

Tego typu współpraca oparta na zasadach obustronnych korzyści w ocenie większości badanych, może przyczynić się również do oszczędności w przedsiębiorstwie (42%, 14 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”), jak również do możliwości skierowania pracowników do innych działań (36%, 12 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”).

Dodatковым źródłem finansowania współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi może być również udział we wspólnych projektach rozwojowych (66%, 27 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”) finansowanych m.in. w ramach funduszy europejskich.

Znacząca liczba pracodawców uczestniczących w badaniu jest zainteresowana uczestnictwem w różnych formach doradztwa edukacyjno-zawodowego, a w szczególności: targach pracy (60%, 20 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”) oraz udostępnianiem środowiska pracy jako miejsca dla prowadzenia działań w zakresie doradztwa zawodowego (48%, 16 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”).

Również większość pracodawców uczestniczących w badaniu chce mieć wpływ na rozwój oferty programowej szkół zawodowych (60%, 20 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”), natomiast nie jest zainteresowana uczestnictwem w egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Tylko ok. 1/3 badanych firm jest zainteresowana udziałem w egzaminach zawodowych (36%, 12 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”). Ponadto kilkanaście przedsiębiorstw biorących udział w badaniu (36%, 12 firm wskazało na „Tak” i „Raczej tak”) za czynnik zachęcający do współpracy uznało bliskość (geograficzna) usytuowania przedsiębiorstwa i szkoły zawodowej, co z natury ułatwia komunikację i obniża koszty.

Podsumowanie. Przeprowadzone pilotażowe badania diagnostyczne ukazują małe zainteresowanie radomskich pracodawców problemami rozwoju szkolnictwa zawodowego w Radomiu. W badaniu wzięły udział zaledwie 33 przedsiębiorstwa prowadzące działalność w regionie radomskim, w tym firmy powiązane są z tzw. „klastrem metalowym”. Jest to próba badawcza zbyt mała, aby stawiać wiążące wnioski dla budowania strategii rozwoju szkolnictwa zawodowego w Radomiu. Dlatego zasadne byłoby rozszerzenie badań o kluczowych pracodawców Radomskiej Strefy Gospodarczej i cyklicznie ich aktualizowanie (np. co pół roku).

To, co jest optymistyczne, a wynika z deklaracji pracodawców uczestniczących w badaniu, to zapowiedź, że w latach 2016–2020 większość przedsiębiorstw planuje wzrost zatrudnienia, co z kolei wskazuje na rosnący potencjał rozwojowy przedsiębiorstw, a tym samym zwiększone zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry niezbędne do konkurowania na krajowym i międzynarodowym rynku pracy. Z przeprowadzonych badań pilotażowych wynika, że w ciągu najbliższych pięciu lat radomscy pracodawcy będą potrzebować nowych zasobów pracy, m.in. zasilających branżę metalową oraz inne dziedziny gospodarki.

Główna rekomendacja wynikająca z przeprowadzonych badań dotyczy upracticznienia kształcenia zawodowego przy udziale lokalnych pracodawców, innowacyjnych przedsiębiorstw i placówek naukowo-badawczych oraz innych aktorów sceny edukacyjnej i gospodarczej oferujących miejsca nauki zawodu (w tym umożliwiającą realizację kształcenia dualnego), praktyk i staży zarówno dla uczniów, jak

i nauczycieli. Pracodawcy uczestniczący w badaniu dostrzegają słabe przygotowanie praktyczne uczniów i absolwentów szkół zawodowych i dlatego są zainteresowani szeroką współpracą w zakresie poprawy tej sytuacji. Za celowe również uważają utworzenie bazy wiedzy o ich potrzebach kwalifikacyjnych i kompetencyjnych dostępnych u pracodawców w miejscach praktyk i staży zawodowych jako skutecznego narzędzia komunikacji edukacji zawodowej z rynkiem pracy.

Bibliografia

1. *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r.* (red. Jarosław Górniak). Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości Warszawa 2014.
2. *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni.* Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy – tom IV (Magdalena Jelonek, Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski). Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.
3. *Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego Inteligentne Mazowsze. Innowacyjne Mazowsze.* Mazowieckie Biuro Planowania Regionalnego w Warszawie, Warszawa 19 lipca 2013.
4. Symela. K., Żurek M., Wójcicki T., Sitek J., Sołtysiak M., Kozieł E., Oparcik W.: *Raport. Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców w zakresie rozwoju szkoleniowości zawodowej w mieście Radom. Część I – Badanie pilotażowe.* ITEE – PIB, Radom listopad 2015.
5. *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania.* KOWEZiU, Warszawa 2013.

dr inż. Krzysztof SYMELA

Zakład Badań Edukacji Zawodowej
Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom,
e-mail: krzysztof.symela@itee.radom.pl