

KRZYSZTOF BONDYRA
WOJCIECH JAGODZIŃSKI
ANNA ŚWIDURSKA
Poznań

WIELKOPOLSKIE RZEMIOSŁO W PROCESIE KSZTAŁCENIA KADR

WPROWADZENIE

Współczesna gospodarka, w tym rynek pracy, funkcjonują w bardzo złożonych uwarunkowaniach zewnętrznych. Obok czynników demograficznych zasadnicze znaczenie posiadają procesy ekonomiczne związane z postmodernizacją, globalizacją, transformacją i integracją. Stawiają one przed osobami szukającymi pracy coraz większe wyzwania w zakresie umiejętności oraz postaw społecznych.

Trzy główne problemy dotykające pracodawców w Polsce, w tym w województwie wielkopolskim, stanowi¹:

1) niedopasowanie potrzeb zatrudnieniowych i dostępności pracowników – z jednej strony brakuje wykwalifikowanych pracowników umysłowych i fizycznych (specjalistów i personelu średniego szczebla oraz robotników wykwalifikowanych, operatorów i monterów), a z drugiej strony istnieją nadwyżki niewykwalifikowanych pra-

¹ J. Gómiak, *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków 2015, dostępny: http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20150410104351/PARP_policy_paper_srodek_pop7.pdf?1449138211 (data wejścia na stronę: 14.01.2016); por. D. Postaremczak, *Rzemiosło we współczesnej gospodarce*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła. Społeczna odpowiedzialność w procesie rozwoju kadr*, Świnoujście 2013, s. 11–27; K. Bondyra, P. Becella, W. Jagodziński, M. Wojtkowiak, *Diagnoza stanu i potrzeb w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego w województwie wielkopolskim*, publikacja na podstawie ekspertyzy wykonanej na zlecenie Wielkopolskiego Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego, Poznań 2015; ManpowerGroup, *Niedobór talentów 2015*, dostępny: http://www.manpowergroup.pl/repository/Raporty/Niedobor/PL/2015_Talent_Shortage_Survey_lo_res.pdf (data wejścia na stronę: 22.01.2016), M. Bartosiak, *Kształcenie kadr dla gospodarki rozwijającej się*, w: *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 2015, vol. 16, nr 5, cz. 2. Determinanty zarządzania projektami i procesami w organizacji, Społeczna Akademia Nauk, Łódź 2015, s. 67–81, M. Mourshed, J. Patel, K. Suder, *Report: Education to employment: Getting Europe's youth into work*, McKinsey Center for Government 2014, dostępny: <http://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/social%20sector/our%20insights/converting%20education%20to%20employment%20in%20europe/education%20to%20employment%20getting%20europes%20youth%20into%20work%20full%20report.ashx> (data wejścia na stronę: 7.05.2016).

cowników fizycznych oraz umysłowych w kategoriach sprzedawców i pracowników biurowych;

2) trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników – głównym powodem trudności rekrutacyjnych zgłaszanych przez pracodawców nie jest niedobór pracowników w najbardziej poszukiwanych zawodach, ale brak u kandydatów odpowiednich kompetencji, doświadczenia i poziomu motywacji do pracy;

3) niedobory kompetencyjne – według pracodawców istnieje konieczność rozwoju trzech najważniejszych kategorii kompetencji: umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań na danym stanowisku (kompetencji twardych), kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych.

W konsekwencji zwiększają się koszty firm i obniża produktywność, co jest związane z przedłużeniem oraz komplikowaniem procesów rekrutacyjnych i wdrażania pracowników do zadań zawodowych. Po stronie pracowników, zwłaszcza młodych, w wyniku niedopasowania pojawia się nierzadko stres lub frustracja powodowane niskimi zarobkami, pracą niezgodną z wykształceniem czy poniżej oczekiwań lub jej długotrwałym brakiem². Wskazuje się także na inną konsekwencję opisywanego zaburzenia równowagi na rynku pracy w postaci bezrobocia, przy jednoczesnej niemożności obsadzenia stanowisk. Zarazem utrzymanie młodzieży na kolejnych, wyższych szczeblach systemu edukacji nie przynosi rozwiązania w postaci lepszego dopasowania, struktury kompetencji (w tym miękkich) do potrzeb pracodawców³.

W dobie wysokiego poziomu bezrobocia wśród młodzieży, a zarazem utrzymującego się niedopasowania kierunków kształcenia do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, zwraca się uwagę na rolę **kształcenia dualnego** w zwiększaniu szans młodych ludzi na rynku pracy⁴. Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników, będące polskim modelem kształcenia dualnego, w blisko 80% prowadzone jest przez firmy rzemieślnicze.

² International Labour Organisation, *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*, International Labour Office, Geneva 2013, s. 26-36, dostępny: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf (data wejścia na stronę: 7.05.2016).

³ International Labour Organisation, *Global Employment Trends for Youth 2015*, International Labour Office, Geneva 2015, s. 32-33, dostępny: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_412015.pdf (data wejścia na stronę: 7.05.2016).

⁴ Zob. M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i konkurencyjności. Diagnoza i elementy programu szerszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce*, Warszawa 2010; M. Kabaj, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, Warszawa 2012; K. Bondyra, A. Świdurska, *Kształcenie w systemie dualnym a konkurencyjność młodych ludzi na rynku pracy*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła...*, s. 28-41; A. Dziedziczak-Foltyń, K. Brzeziński, *Kształcenie zawodowe i kształcenie dualne w Polsce i województwie łódzkim*, Łódź 2013; J. Wiktorowicz, *Talent w praktyce – kształcenie zawodowe. Perspektywy rozwoju kształcenia dualnego w województwie łódzkim*, Raport końcowy, Łódź 2013. C. Wacker, *Made in Germany. Dualny system kształcenia zawodowego*, „Nowiny Rzemieślnicze”, nr 26, jesień 2014; K. Bondyra, A. Świdurska (red.), *Fach w rękach. Kształcenie dualne w rzemiośle*, Poznań 2015.

W minionym 25-leciu załamało się w Polsce kształcenie zawodowe w wielkim przemyśle. Wobec tego to na samorządzie gospodarczym rzemiosła jako sektorze małych i średnich przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych spoczął ciężar kształcenia kadr dla gospodarki. Celem artykułu jest przedstawienie roli wielkopolskiego rzemiosła w procesie kształcenia kadr. W artykule wykorzystano w szczególności dane Związku Rzemiosła Polskiego oraz wyniki badań przeprowadzonych wśród absolwentów nauki zawodu. Realizację celu artykułu poprzedzają rozważania odnoszące się do kluczowych pojęć uwzględnionych w opracowaniu.

CZYM JEST RZEMIOSŁO?

Podjmując temat roli rzemiosła w edukacji, należy usystematyzować różne przejawy funkcjonowania tego środowiska zawodowego we współczesnej Polsce. Ważne też jest sięgnięcie, choćby pobieżne, do historycznego i językowego znaczenia pojęcia „rzemiosło”.

W zakresie działalności ekonomicznej współczesne procesy rozwojowe przejawiają się w zwiększeniu elastyczności produkcji, roli małej i średniej przedsiębiorczości oraz mobilności siły roboczej. Sytuacja ekonomiczna, która skłania do poszukiwania nisz rynkowych, stwarza szanse rozwoju dla rzemiosła czy też firm o podobnej skali, co zakłady rzemieślnicze. Procesy te należy traktować m.in. jako poszukiwanie zakorzenienia poprzez identyfikację z własnym regionem i jego tradycją kulturową. Wydawać by się mogło, że pojęcie „rzemiosło” – jako historycznie ugruntowane, zakorzenione w kulturze i aktach prawnych – nie powinno nastroczać problemów. Okazuje się jednak, że stwarza ono problemy z co najmniej kilku powodów. Po pierwsze, można postawić tezę o braku w Polsce wiedzy na temat rzemiosła wśród ogółu społeczeństwa. Może to być efektem braku kontaktu (a raczej braku świadomości takiego kontaktu) w toku codziennej aktywności z produktami czy usługami oferowanymi przez firmy rzemieślnicze. Zakłady te zwykle nie eksponują przynależności do cechu rzemieślniczego jako głównego elementu swej identyfikacji rynkowej. Po drugie, komplikacje w rozumieniu, czym jest rzemiosło w Polsce, powoduje powoływanie się na literaturę anglosaską. Owocować to może efektem kalki językowej, czyli braku uwzględnienia konwencji znaczeniowej, prawnej i tym samym funkcjonowania rzemiosła w odmiennych realiach. Ma ono bowiem wspólne dla krajów zachodnioeuropejskiego kręgu cywilizacyjnego umocowanie historyczne, ale od czasu średniowiecza samo słowo, jak i praktyka funkcjonowania rzemiosła ewoluowały niekiedy w odmiennych kierunkach. I tak w krajach anglosaskich rzemiosło (*craft*) stało się w dużym stopniu synonimem pewnych manualnych umiejętności, a w słownikach odwołania do cechów rzemieślniczych są na dalszych pozycjach. Z kolei w Polsce odwrotnie, pod wpływem niemieckim, rzemiosło w większym stopniu zachowało swoje pierwotne znaczenie związane ze strukturą cechową jako instytucją odpowiedzialną za potwierdzanie kwalifikacji zawodowych, czego wyrazem są regulacje ustawowe. Natomiast posługiwanie się pojęciem rzemiosła jako określonych umiejętności w roz-

maitych dziedzinach ma raczej w języku polskim, w odróżnieniu od języka angielskiego, znaczenie metaforyczne, które może dotyczyć różnych dziedzin.

Bez formalnego potwierdzenia umiejętności zawodowych przed komisją rzemieślniczą, można – o ile prawo to dopuszcza – wykonywać określoną działalność zawodowo (lub hobbystycznie), ale nie można się wykazać uprawnieniami. W przypadku rzemiosła są to dwa szczeble kwalifikacji zawodowych: czeladnik i mistrz. Pierwszy tytuł potwierdza kwalifikacje zawodowe do wykonywania określonej działalności, a drugi – uprawnia do kształcenia w danym zawodzie.

Rzemiosło obejmuje zróżnicowane obszary, wymaga więc precyzyjnego określenia, w jakim aspekcie używamy tego pojęcia. Stąd postulat, aby na gruncie języka polskiego posługiwać się pojęciem rzemiosła z przymiotnikami dookreślającymi znaczenie, takimi jak tradycyjne czy artystyczne. Problemem zatem nie jest występowanie zróżnicowanych kontekstów, w jakich przywoływane jest szeroko rozumiane rzemiosło, ale precyzja pojęciowa. Określając zakres przedmiotowy „rzemiosła” warto przytoczyć jego definicję w *Słowniku Języka Polskiego*⁵. Jak podaje to źródło, rzemiosłem jest: 1) drobna wytwórczość o charakterze przemysłowym, obejmująca wykonywanie i naprawianie przedmiotów codziennego użytku; umiejętność wykonywania takich przedmiotów, fach rzemieślnika wykonującego takie przedmioty; 2) w odniesieniu do dziedzin sztuki: opanowanie techniki (np. malarskiej, pisarskiej), warsztat twórczy; 3) potocznie pojęcie rzemiosła odnosi się do zawodu, zajęcia, fachu jako takiego. W tym ujęciu zaznacza się, co ma w rzeczywistości miejsce, wykorzystywanie w rzemiośle przemysłowych metod produkcji. Współczesne rzemiosło w zakresie technologii przekroczyło fazę przedprzemysłową, przekształcając się w dużym stopniu w sektor usług, jak i w drobny przemysł. A rękodzieło oraz rzemiosło artystyczne, to tylko pewien segment działalności rzemieślniczej. W tym kontekście definicja zawarta w internetowym *Słowniku Języka Polskiego* jest węższa: „Rzemiosło: 1. 'drobna wytwórczość obejmująca wykonywanie i naprawianie przedmiotów użytkowych ręcznie lub prostymi narzędziami'; 2. 'umiejętność wykonywania takich przedmiotów'; 3. 'w odniesieniu do dziedzin sztuki: opanowanie techniki, warsztat twórczy'; 4. *daw.* 'zawód, zajęcie'”⁶.

Historycznie rzemiosło dało podstawy do kształtowania się mieszczaństwa i tym samym nowoczesnego społeczeństwa. Z kolei w Polsce ramach procesów transformacji postkomunistycznej po 1989 r., kiedy następowało „przyspieszone” tworzenie gospodarki wolnorynkowej⁷, wiele zakładów rzemieślniczych dało początek przedsiębiorstwom działającym w większej skali.

Z kolei z perspektywy szkolnictwa wyższego należy spojrzeć na rzemiosło z dużym szacunkiem wobec tego, iż zanim rektorzy średniowiecznych uniwersytetów przywdziali gronostajowy strój, przed nimi nosili go starsi cechów rzemieślniczych.

⁵ *Słownik Języka Polskiego* PWN, T. III, Warszawa 1981.

⁶ *Słownik Języka Polskiego* PWN online, dostępny: <http://sjp.pwn.pl/sjp/rzemioslo;2518629> (data wejścia na stronę: 11.01.2016).

⁷ Por. J. Szacki, *Liberalizm po komunizmie*, Kraków 1994, s. 181.

Było to zupełnie naturalne, gdyż

„...idea uniwersytetu (w języku polskim wszechnicy) - [narodziła się – aut.] z organizacji opartej nie na arabskich, bizantyjskich czy starożytnych wzorach organizacyjnych, lecz ówczesnie nowatorskiej formie tworzonej na wzór popularnego w średniowiecznych miastach cechowego ruchu korporacyjnego. Były to dobrze znane wówczas i sprawdzone mechanizmy funkcjonowania organizacji, które przynosiły wymierne korzyści. (...) Średniowieczna universitas (...) odwzorowywała swym kształtem \subset na wzór średniowiecznych cechów rzemieślniczych, a więc grupy mistrzów, którzy zajmowali się uprawianiem swego fachu, a kształcenie uczniów traktowali jako zajęcie o charakterze komplementarnym”⁸.

W Polsce według ustawy o rzemiosle

„rzemiosłem jest zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez: 1) osobę fizyczną, z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji tej osoby i jej pracy własnej, w imieniu własnym i na rachunek tej osoby – jeżeli jest ona mikro przedsiębiorcą, małym przedsiębiorcą albo średnim przedsiębiorcą (...), 2) wspólników spółki cywilnej osób fizycznych w zakresie wykonywanej przez nich wspólnie działalności gospodarczej (...). Do rzemiosła nie zalicza się działalności handlowej, usług hotelarskich, działalności transportowej, usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów, usług leczniczych oraz działalności wytwórczej i usługowej artystów plastyków i fotografików”⁹.

W tym miejscu należy zapytać, czym tak naprawdę jest w dzisiejszych realiach społeczno-gospodarczych **firma rzemieślnicza**? Naiwnością byłoby zarówno powoływanie się jedynie na zakres rzemiosła zapisany w aktach prawnych, jak i podawanie przykładów rzemiosł tradycyjnych. Wydaje się zatem, że warto odwołać się w tym miejscu do kręgów przedstawionych na rysunku 1.

Rysunek 1

Rzemiosło w polskich warunkach społeczno-ekonomicznych (schemat uproszczony)



Źródło: W. Jagodziński, *Diagnoza wdrożenia zasad CSR w praktyce społeczno-gospodarczej wielkopolskich przedsiębiorstw*, w: K. Bondyra, A. Świdurska, M. Wojtkowiak (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła*, Poznań 2012, s. 145.

⁸ D. Antonowicz, *Uniwersytet przyszłości. Wyzwania i modele polityki*, Warszawa 2005.

⁹ Art. 2 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiosle (Dz.U. 1989 nr 17, poz. 92, z późn. zm.).

Objaśniając schemat, „jądro rzemiosła” (1) stanowią firmy do 250 pracowników, prowadzone przez rzemieślnika, zrzeszone w samorządzie gospodarczym rzemiosła. Firmy „rzemieślnicze” i „pochodne” (2) to podmioty także wykonujące działalność produkcyjną, produkcyjno-usługową bądź usługową w dziedzinach z zakresu rzemiosła, ale niekoniecznie spełniające któreś z kryteriów ustawy (np. przynależność do cechu czy kwalifikacje rzemieślnicze właściciela). Firmy „częściowo rzemieślnicze” (3) zatrudniają wykwalifikowanych pracowników fizycznych i funkcjonują w obszarach zleceń i zadań zawodowych tożsamy dla rzemiosła. Mówiąc o rzemiosle, należy przywołać również ujęcia bliższe potocznym wyobrażeniom: rzemiosło i zawody tradycyjne związane z rzemiosłem artystycznym czy nawet rękodziełem – „rzemiosło na skraju rzemiosła” (4) oraz rzemiosło jako „fach, zajęcie, robota” i wszelakie rękodzieło czy *hand made* – „rzemiosło rozumiane potocznie” (5).

Wyróżnikiem działalności rzemieślniczej jest konieczność posiadania przez rzemieślnika formalnego potwierdzenia kwalifikacji zawodowych, do których zalicza się¹⁰:

- dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej lub ponadgimnazjalnej szkoły o profilu technicznym, bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła,

- dyplom mistrza w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła,
- świadectwo czeladnicze albo tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie odpowiadającym danemu rodzajowi rzemiosła,

- zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła.

Potwierdzenia kwalifikacji mogą być wydawane osobom, które złożyły stosowne egzaminy przed komisjami egzaminacyjnymi izb rzemieślniczych. W świetle ustawy rzemieślnik prowadzący działalność gospodarczą traktowany jest jak każdy przedsiębiorca z zaznaczeniem, że ma prawo do udziału w samorządzie gospodarczym rzemiosła¹¹. W praktyce elementem wyróżniającym rzemiosło są uprawnienia do kształcenia uczniów w ramach praktycznej nauki zawodu. Ustawodawca przyznał organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła niezależność w wykonywaniu swych zadań. Tymi zadaniami według ustawy są w szczególności¹²:

- promocja działalności gospodarczej i społeczno-zawodowej rzemiosła;
- nadzór nad organizacją i przebiegiem procesu przygotowania zawodowego w rzemiosle;

- udzielanie pomocy rzemieślnikom i innym przedsiębiorcom zrzeszonym w organizacjach samorządu gospodarczego rzemiosła;

- reprezentowanie interesów środowiska rzemieślniczego wobec organów administracji publicznej;

- uczestniczenie w realizacji zadań z zakresu oświaty i wychowania w celu zapewnienia wykwalifikowanych kadr dla gospodarki, w tym prowadzenie szkół.

¹⁰ Art. 3 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiosle (Dz.U. 1989 nr 17, poz. 92 z późn. zm.).

¹¹ Art. 4 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiosle (Dz.U. 1989 nr 17, poz. 92 z późn. zm.).

¹² Art. 7 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiosle (Dz.U. 1989 nr 17, poz. 92 z późn. zm.).

Izby rzemieślnicze posiadają, w myśl ustawy o rzemiośle, uprawnienia do ustalania wymogów egzaminacyjnych w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, które zatwierdza Związek Rzemiosła Polskiego. Należy zaznaczyć, że ustawodawca dopuścił możliwość przystąpienia do egzaminów sprawdzających kwalifikacje w zawodach rzemieślniczych osób dorosłych uzyskujących lub uzupełniających wiedzę i umiejętności w formach pozaszkolnych. Przygotowanie zawodowe uczniów do egzaminów przebiega w przedsiębiorstwach, gdzie odpowiadają za nie rzemieślnicy będący członkami organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła i posiadający uprawnienia instruktora praktycznej nauki zawodu. Nadzór nad przygotowaniem sprawują izby.

Rzemieślnicy zrzeszeni w cechach i izbach rzemieślniczych są uprawnieni do kształcenia praktycznego i przeprowadzania egzaminów końcowych w zakresie wskazanych ustawowo zawodów. Związek Rzemiosła Polskiego wraz z organizacjami terenowymi – izbami rzemieślniczymi, cechami rzemiosł oraz spółdzielniami – tworzy największą i najstarszą w kraju strukturę samorządu gospodarczego.

KSZTAŁCENIE DUALNE? PODSTAWY PRAWNE I KORZYŚCI

Obecnie trwa w Polsce dyskusja na temat **kształcenia dualnego** i jego roli w podnoszeniu konkurencyjności młodych ludzi na rynku pracy. Kształcenie dualne (inaczej: przemienne lub dwutorowe) to system polegający na realizacji nauki praktycznej bezpośrednio u pracodawcy na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego równoległe z kształceniem teoretycznym, które może być prowadzone w szkole lub w formach pozaszkolnych. Młody człowiek podejmujący kształcenie w tym systemie staje się **młodocianym pracownikiem**. Efekty wspomnianej dyskusji są zawarte m.in. w ustawie z dnia 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o rzemiośle oraz rozporządzeniu ministra edukacji narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu. Zmiany wynikające z nowelizacji ustawy o rzemiośle obejmują m.in. wprowadzenie zapisu, że kształcenie zawodowe w rzemiośle odbywa się na zasadach systemu dualnego. Znowelizowana ustawa o rzemiośle ma na celu zachęcenie młodych ludzi do pracy w tym sektorze, który został uznany za działalność opartą na szczególnych kwalifikacjach osób ją wykonujących oraz pracy własnej. Nowelizacja rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu wynika z potrzeby realizacji zaleceń Komisji Europejskiej odnoszących się do polityk oświatowych państw członkowskich zawartych w opublikowanym w 2013 r. komunikacie w sprawie bezrobocia osób młodych¹³. W przypad-

¹³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Rady Europejskiej, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Pracując wspólnie na rzecz młodych Europejczyków – Wezwanie do działania w sprawie bezrobocia osób młodych*, Bruksela, 19.06.2013, dostępny: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth_pl.pdf (data wejścia na stronę: 13.01.2016); Uzasadnienie do rozporządzenia ministra edukacji narodowej z 11 sierpnia 2015 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu zmieniającego rozporządzenie z 15 grudnia 2010 r. (Dz. U. Nr 244, poz. 1626), dostępne: <https://>

ku Polski zalecenia te dotyczą m.in. zwiększenia dostępności przyuczania do zawodu i uczenia się poprzez praktykę oraz zacieśnienia współpracy szkół i pracodawców. W uzasadnieniu do rozporządzenia podkreśla się, że

„kluczowym celem reformy kształcenia zawodowego i ustawicznego na poziomie ponadgimnazjalnym jest zwiększenie jego skuteczności i efektywności oraz zharmonizowanie z rynkiem pracy. Realizacji tego celu służy m.in. współdziałanie szkolnictwa zawodowego z pracodawcami, które powinno być realizowane nie tylko na poziomie centralnym w ramach polityki oświatowej państwa, ale przede wszystkim na poziomie lokalnym jako bezpośrednia współpraca szkoły z pracodawcami funkcjonującymi na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Jedną z form tej współpracy powinno być organizowanie zajęć praktycznych dla uczniów u pracodawców, aby nauka zawodu przebiegała w rzeczywistych warunkach pracy, w kontakcie z nowoczesną technologią”¹⁴.

Rozporządzenie ministra edukacji narodowej z 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu ma na celu „zainspirowanie szkół prowadzących kształcenie zawodowe, zwłaszcza techników, do wdrażania systemu kształcenia zawodowego oferującego systematyczne połączenie uczenia się w szkole oraz uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy (...)”¹⁵. Zmiany obejmują m.in. wprowadzenie definicji dualnego systemu kształcenia zawodowego, w którym podstawę prawną odbywania zajęć praktycznych u pracodawców może stanowić zarówno umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawarta pomiędzy młodocianym pracownikiem a pracodawcą, jak i umowa o praktyczną naukę zawodu, zawarta pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu (§ 4 ust. 1a).

W państwach, w których funkcjonują programy kształcenia i szkolenia zawodowego, takich jak Niemcy, Holandia, Dania i Austria, stopa bezrobocia wśród osób młodych jest zdecydowanie niższa niż na przykład w Polsce, gdzie system kształcenia dualnego stosowany jest w formie cząstkowej – obejmuje około 15% uczniów szkół zawodowych (średnich i zasadniczych)¹⁶. W Niemczech, gdzie blisko 70% uczniów szkół zawodowych uczy się w systemie dualnym, poziom bezrobocia wśród osób poniżej 25. roku życia wynosi 7%, podczas gdy w Polsce – 20%.

Priorytetem dla Unii Europejskiej w ramach szerszej europejskiej strategii stymulowania wzrostu i tworzenia miejsc pracy jest pomaganie młodym ludziom w wejściu na rynek pracy i pozostaniu na nim oraz w nabywaniu i rozwijaniu umiejętności, które pozwolą im w przyszłości znaleźć pracę. Przykładem inicjatywy, która może odegrać

www.solidarnosc.org.pl/edukacja/oswiata/attachments/2364_dokument169041.pdf (data wejścia na stronę: 11.01.2016).

¹⁴ Uzasadnienie do rozporządzenia ministra edukacji narodowej z z 11 sierpnia 2015 r. zmieniającego rozporządzenie z 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz. 1626)

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego...*; według danych zawartych w Systemie Informacji Oświatowej odsetek uczniów klas pierwszych szkół zawodowych w roku szkolnym 2014/2015 uczących się zawodu na zasadach dualnego systemu kształcenia wynosi 20%. Źródło: Uzasadnienie do zmiany rozporządzenia ministra edukacji narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz. 1626) z dnia 11 czerwca 2015 r.

ważną rolę w dostosowaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy jest Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego¹⁷. Sojusz został zainaugurowany w lipcu 2013 r. podczas konkursu umiejętności zawodowych *WorldSkills*¹⁸ i ma na celu rozwijanie wysokiej jakości szkoleń w formie przyuczania do zawodu, podnoszenie jakości nauki przez praktykę w ramach systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz promowanie krajowych partnerstw na rzecz kształcenia łączącego naukę w szkołach zawodowych ze zdobywaniem doświadczenia w przedsiębiorstwach.

Kraje stosujące dualny system kształcenia mogą znacznie zwiększyć inwestycje w szkolnictwie zawodowym, gdyż partycypują w nich władze publiczne, przedsiębiorstwa i uczniowie, którzy świadczą pracę¹⁹. System dualny zapewnia mechanizm koordynacji edukacji i rynku pracy, przygotowując młodzież do pracy w warunkach funkcjonowania firm produkcyjnych, usługowych i innych (tabela 1). Jedną z zalet kształcenia w systemie dualnym jest kształtowanie u młodocianego pracownika kompetencji cenionych przez pracodawców, takich jak: realizm życiowy, rozwój aspiracji, poważny stosunek do pracy, przedsiębiorczość, chęć dalszego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji.

W odniesieniu do kształcenia dualnego w Polsce, które częściowo funkcjonuje na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, należy uwzględnić w szczególności uwarunkowania prawne dotyczące nauki zawodu przez młodocianych pracowników: 1) podwójny status prawny młodocianego pracownika; 2) zatrudnienie młodocianego pracownika; 3) nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianego pracownika. Wymienione zagadnienia należy omówić szerzej:

– Podwójny status prawny młodocianego pracownika – młodociany pracownik zatrudniony w celu nauki zawodu, dokształcający się w systemie szkolnym (w zasadniczej szkole zawodowej) nabywa podwójny status prawny: 1) pracownika młodocianego w stosunku normowanym przepisami Kodeksu pracy i z niego wynikających rozporządzeń wykonawczych; 2) ucznia, wobec którego stosowane są przepisy ustawy o systemie oświaty i rozporządzenia wykonawcze. Zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego młodocianych określa rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. Nr 60, poz.278, z późn. zm.), obejmujące: 1) formy przygotowania zawodowego młodocianego pracownika: nauka zawodu, przyuczenie do wykonywania określonej pracy; 2) obowiązek posiadania kwalifikacji zawodowych i pedagogicznych warunkujących

¹⁷ *Inauguracja Europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego*, Komisja Europejska, Komunikat prasowy, Bruksela/Lipsk 2 lipca 2013, dostępny: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-634_pl.htm (data wejścia na stronę: 22.01.2016).

¹⁸ Konkurs jest organizowany przez *WorldSkills International*. Celem organizacji jest promocja i rozwój kształcenia zawodowego w ramach systemu krajowych i międzynarodowych konkursów zawodowych. Organizacja dynamicznie się rozwija, o czym świadczy wzrost liczby jej członków. W latach 2005–2015 przybyło ich aż 33. Obecnie członkowie *WorldSkills International* pochodzą z 75 państw i regionów. Niestety, Polska nie jest jednym z nich; zob. K. Bondyra, M. Lis, A. Świdurska, *WorldSkills jako element rozwoju kształcenia zawodowego*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła...*, s. 28–41

¹⁹ M. Kabaj, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego...*

Tabela 1

Korzyści wynikające ze stosowania duanego systemu kształcenia

Korzyści dla przedsiębiorstw	Korzyści dla uczniów	Korzyści dla gospodarki
<ul style="list-style-type: none"> – kształcenie ucznia dostosowane do oczekiwań oraz potrzeb przedsiębiorcy – możliwość „wyboru” ucznia przyjmowanego na praktykę, co minimalizuje nietrafne decyzje popełniane często przy standardowej rekrutacji – większa lojalność i zaangażowanie pracowników przyuczonych w przedsiębiorstwie, lepsza adaptacja z zespołem pracowniczym i znajomość kultury organizacyjnej, co ma ogromny wpływ na wydajność – zapewnienie ciągłości zawodów, w szczególności zawodów rzemieślniczych (gdzie tradycje odgrywają szczególną rolę) – postrzeganie udziału w kształceniu zawodowym jako długoterminowej inwestycji we własnych pracowników – uzyskanie finansowej refundacji na pokrycie kosztów kształcenia w przypadku zdania przez ucznia praktycznej nauki zawodu egzaminu czeladniczego – nawiązanie kontaktu ze szkołą zawodową, a także z placówką kształcenia ustawicznego, oraz możliwość potencjalnego wpływu na sposób nauczania oraz rozszerzenia tej współpracy dla obopólnych korzyści 	<ul style="list-style-type: none"> – zdobycie doświadczenia bezpośrednio u potencjalnego pracodawcy – płynne przejście od edukacji do zatrudnienia – niepodejmowanie nauki w zawodach, na które nie ma popytu ze strony pracodawców lub jest on bardzo niski na lokalnym rynku pracy – odbycie praktyki zawodowej w przedsiębiorstwie, które spełnia wymogi współczesnego rynku – umożliwienie uczniom czynnego uczestnictwa w cyklu wytwórczym przedsiębiorstwa, co stanowi wartość dodaną z punktu widzenia odbywanego procesu edukacyjnego – kształcenie kompetencji osobistych młodzieży związanych z pracą (np. dojrzałość emocjonalna, realizm życiowy, sterowanie własną karierą i rozwój aspiracji, poważny stosunek do pracy, przedsiębiorczość, odpowiedzialność, bezpieczne eksperymentowanie na rynku pracy, lojalność wobec zakładu pracy, chęć dalszego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji) – wzrost pewności siebie w porównaniu z absolwentami bez doświadczenia zawodowego w oparciu na lepiej ukształtowanych kompetencjach społecznych w środowisku pracy oraz świadomość wartości rynkowej swoich obecnych i przyszłych kompetencji zawodowych w danej dziedzinie/branży 	<ul style="list-style-type: none"> – utrzymanie niskiego poziomu bezrobocia wśród osób młodych – wzrost poziomu edukacji młodzieży oraz nabywanych kompetencji (rozumianych jako wiedza, doświadczenie i umiejętności) – dopasowanie oferty edukacyjnej szkół i placówek kształcenia ustawicznego do potrzeb przedsiębiorców – ukształtowanie efektywnego systemu kształcenia zawodowego, który przygotowuje młodych ludzi do wykonywania konkretnego zawodu, a zarazem daje podstawy do nabywania nowych kwalifikacji lub pogłębiania specjalizacji – istnienie systemowego rozwiązania, które ułatwia zatrudnianie absolwentów szkół zawodowych i placówek kształcenia ustawicznego – uelastycznienie rynku pracy – podjęcie współpracy między przedsiębiorcami i instytucjami edukacyjnymi w zakresie definiowania kierunków oraz form kształcenia zawodowego zgodnie z bieżącym zapotrzebowaniem na rynku pracy – kształtowanie społeczeństwa obywatelskiego (funkcjonowanie lokalnych partnerstw oraz aktywność struktur średniego rzędu – samorządu gospodarczego przedsiębiorstw) oraz wzrost poziomu kapitału społecznego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Zdański, *Dualny system kształcenia zawodowego*, dostępny: <http://jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf> (data wejścia na stronę: 12.01.2014); M. Kabaj, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, Warszawa 2012; E. Lechman, *Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce – szanse i bariery wdrożenia*, Gdańsk 2012, dostępny: <http://mostwprzyszlosc.pl/documents/EkspertyzaEwaLechmanSystemdualny.pdf> (data wejścia na stronę: 12.01.2016).

prowadzenie przygotowania zawodowego (instruktor praktycznej nauki zawodu); 3) obowiązek pracodawcy sporządzenia na piśmie umowy o pracę; 4) terminy zawierania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego; 5) okres trwania nauki zawodu (24 i 36 miesięcy); 6) możliwości przedłużenia lub skrócenia okresu nauki młodocianego; 7) obowiązek realizacji przez pracodawcę programu; w zawodach szkolnych program nauczania uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie, w zawodach pozaszkolnych – program będący podstawą przeprowadzenia egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika; 8) dopuszczalne formy doksztalcania teoretycznego młodocianych w zasadniczej szkole zawodowej lub w systemie pozaszkolnym; 9) rodzaje egzaminów kończących naukę zawodu – nauka zawodu u rzemieślnika kończy się egzaminem czeladniczym składanym przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej; 10) postępowanie w przypadku przerwania nauki zawodu i warunki jej dokończenia, w tym zaliczenie okresu odbytej nauki zawodu.

– Zatrudnienie młodocianego pracownika – reguluje ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998, nr 21, poz. 94, z późn. zm.) Dział IX – Zatrudnianie młodocianych, rozdział I-VI, która dotyczy takich kwestii, jak: 1) definicja młodocianego pracownika; 2) dopuszczalne warunki ich zatrudniania; 3) obowiązek opieki i pomocy młodocianemu pracownikowi; 4) podstawowe składniki umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego; 5) sytuacje dopuszczające możliwość rozwiązania z młodocianym pracownikiem za wypowiedzeniem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego; 6) obowiązek doksztalcania teoretycznego; 7) czas pracy młodocianego pracownika (w tym w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej).

– Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianego pracownika reguluje ustawa o rzemiośle z 22 marca 1989 r. (Dz.U. z 2002, nr 112, poz. 979 z późn. zm.): 1) nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników zatrudnionych u pracodawców rzemieślników sprawuje izba rzemieślnicza lub, z jej upoważnienia, cech; 2) pracodawca rzemieślnik zatrudniający pracowników w celu przygotowania zawodowego zrzesza się w cechu lub izbie rzemieślniczej. Podstawowe cele nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle młodocianych pracowników obejmują²⁰: 1) doskonalenie systemu nauki zawodu organizowanej u pracodawców rzemieślników, ze szczególnym uwzględnieniem podnoszenia jakości szkolenia praktycznego i teoretycznego organizowanego dla młodocianych pracowników doksztalcających się w systemie szkolnym i pozaszkolnym; 2) zapewnienie optymalnych warunków dla młodocianych realizujących przygotowanie zawodowe u pracodawców rzemieślników; 3) wspomaganie szkolących pracodawców rzemieślników w wypełnianiu obowiązków wynikających z faktu realizacji dodatkowych, obok gospodarczych, zadań oświatowych; 4) podnoszenie poziomu jakości szkolenia młodocianych w rzemiośle.

²⁰ W świetle Uchwały nr 8 Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego z 2 kwietnia 2008 r. znak: NO-I-130/7/08 zmieniającej Uchwałę nr 4 Zarządu ZRP z dnia 19 lutego 2002r. znak NO-I-130/02 w sprawie „Zasad i trybu sprawowania przez izby rzemieślnicze i cechy nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych”.

Od 1945 r. izby rzemieślnicze w Polsce potwierdziły kwalifikacje zawodowe i wydały ponad 2 mln świadectw czeladniczych oraz około 500 tys. dyplomów mistrzowskich. Podkreślenia wymaga, że szkoła zawodowa i nauka w zakładzie rzemieślniczym nie zamyka ścieżki edukacyjnej młodzieży. Wręcz przeciwnie, powinno się dążyć do upowszechnienia kariery zawodowej prowadzącej do uzyskania tytułu inżyniera poprzez wcześniejsze ukończenie ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej.

NIEMIECKI SYSTEM KSZTAŁCENIA DUALNEGO

Często powołujemy się w Polsce na niemieckie doświadczenia dotyczące kształcenia dualnego. Analizując rozwiązania zza zachodniej granicy należy pamiętać, że ich proste skopiowanie nie jest możliwe z uwagi na odmienny porządek instytucjonalny, w tym chociażby odmienny status samorządu gospodarczego – podmiotu prawa publicznego. Niemiecki system ponadgimnazjalnej edukacji zawodowej opiera się na współpracy wielu partnerów: samorządu terytorialnego, gospodarczego (izb rzemieślniczych i przemysłowo-handlowych) oraz szkół. Każdy z nich przyjmuje szczególną odpowiedzialność za praktyczną naukę zawodu, zarówno na etapie poszukiwania zakładu szkolącego, kształcenia praktycznego oraz egzaminowania²¹. Oferta edukacyjna szkół jest kształtowana z myślą głównie o zapotrzebowaniu zgłaszanym przez pracodawców, określających zdolności firm do przyjmowania praktykantów i zatrudniania pracowników. Certyfikacją kwalifikacji zajmują się izby rzemieślnicze oraz przemysłowo-handlowe. W skład komisji egzaminacyjnych wchodzi przedstawiciele szkoły i przedstawiciele zakładów pracy, którzy mają przygotowanie pedagogiczne. Przeprowadzanie egzaminów w izbach gospodarczych zapewnia utrzymanie odpowiednich standardów kształcenia. Na uwagę zasługuje także system poradnictwa zawodowego oraz polityka informacyjna, która w niemieckim systemie jest rozbudowana i zakłada sprawną współpracę samorządu gospodarczego oraz szkół zawodowych²². Samorząd gospodarczy pełni rolę równorzędnego partnera w systemie niemieckim dla organów administracji państwowej i samorządowej. Jego zadania wykraczają poza opiniowanie projektów dotyczących kształcenia zawodowego. Wiąże się to ze współodpowiedzialnością za wdrażanie programów nauczania i praktycznej nauki zawodu na poziomie przedsiębiorstw. Jest to naturalną konsekwencją statusu niemieckiego samorządu gospodarczego – ma on bowiem charakter publicznoprawny, a co za tym idzie umocowania ustawowe w zakresie wpływu na oświatę zawodową. Jest to związane z obligatoryjną przynależnością do izb przemysłowo-handlowych, ale bez prawnego wymogu przyjmowania uczniów na praktyki. W praktyce czyni to większość pracodawców „w oparciu o kulturowe uwarunkowania systemu dualnego, mającego swe korzenie w XIX w. i wywodzące-

²¹ A. Kwiatkiewicz, *Edukacja zawodowa w niemieckim systemie dualnym*, dostępny: www.e-mentor.pl (data wejścia na stronę: 19.01.2016).

²² M. Górczyński, *Funkcjonowanie doradztwa zawodowego w Polsce w aspekcie wybranych modeli europejskich*, dostępny: www.lcez.lublin.pl (data wejścia na stronę: 24.07.2014).

go się z rzemiosła. Wieloletnia tradycja sprawiła, że firmy czuły i nadal w większości przypadków czują się zobowiązane do przyjmowania adeptów zawodu na praktyki, nawet w świetle braku oficjalnych uregulowań prawnych tej kwestii, które by im takie zadanie narzucały. Można więc postawić tezę o dobrowolnym, uwarunkowanym tradycją włączaniu się przedsiębiorstw w proces edukacji zawodowej²³. Oczywiście poza przesłankami kulturowymi, istotną rolę odgrywa pragmatyzm niemieckich pracodawców. Wyszkolenie pracownika własnym nakładem pracy wiąże się ze znajomością jego kwalifikacji, a co ważniejsze dostosowaniem ich do potrzeb pracodawcy i wymogów konkretnego zawodu. Taki absolwent jako „swój”, jest nie tylko bardziej przewidywalny (jeśli zostanie zatrudniony), ale także z reguły bardziej lojalny i związany z pracodawcą. Izby kontrolują także przebieg procesu kształcenia. Do egzaminów dopuszczani są kandydaci legitymujący się wypełnionym dziennikiem praktyk, spełniającym kryteria formalne. Praktyki odbywają się głównie w małych i średnich przedsiębiorstwach – prowadzone od lat statystki wykazały, że relacja liczby praktykantów do liczby osób zatrudnionych jest zdecydowanie większa w przypadku firm z sektora MSP niż w przypadku dużych przedsiębiorstw²⁴. Analogiczna sytuacja ma miejsce w Polsce pod względem stosunku liczby firm czy liczby zatrudnianych pracowników z sektora MSP do przedsiębiorstw dużych. Ponadto wskazuje się na istotny fakt, że co szósty adept zawodu w Niemczech posiada jednocześnie świadectwo dojrzałości. Świadczy to o silnym zakorzenieniu idei kształcenia ustawicznego w Niemczech²⁵ oraz dużej drożności systemu kształcenia. W zależności od zawodu, jego nauka w systemie dualnym trwa od trzech do trzech i pół roku i kończy się egzaminem czeladniczym. Każdy czeladnik może kontynuować naukę i po zdaniu egzaminu uzyskać dyplom mistrzowski. Posiadanie dyplomu mistrzowskiego jest dowodem na posiadanie najwyższych kwalifikacji zawodowych w rzemiosle oraz upoważnia do zarządzania firmą i do kształcenia innych czeladników. W wielu krajach związkowych dyplom mistrzowski umożliwia rzemieślnikom rozpoczęcie nauki w szkole wyższej.

Niemiecki model kształcenia zawodowego jest bliski postulatowi zgłaszanemu przez środowiska pracodawców w Polsce. Specyfika udziału w tym modelu samorządu gospodarczego i przedsiębiorstw opiera się na następujących zasadach²⁶:

- 1) współodpowiedzialności i współdecydowaniu przedsiębiorstw za kształcenie zawodowe;
- 2) obowiązku współdziałania i zasadzie solidarności (możliwa edukacja na własne potrzeby i wykraczająca poza nie);
- 3) wpływie na treść i sposób organizacji systemu edukacji zawodowej;
- 4) kształceniu ukierunkowanym na ofertę.

²³ *Ibidem.*

²⁴ *Ibidem.*

²⁵ *Ibidem* oraz R. Helmig, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Seminarium nt. kształcenia zawodowego w Niemczech, dostępny: www.lewiatan.pl (data wejścia na stronę: 10.12.2014).

²⁶ R. Helmig, *op. cit.*

STATYSTYCZNA ANALIZA KSZTAŁCENIA DUALNEGO:
WIELKOPOLSKA IZBA RZEMIEŚLNICZA W POZNANIU
NA TLE INNYCH IZB RZEMIEŚLNICZYCH

W 2014 r. w całym kraju u 23 819 pracodawców-rzemieślników szkoliło się 73 575 młodocianych pracowników. Organizacje rzemieślnicze – cechy i izby – są tym samym największą szkołą zawodową w kraju.

W latach 2004-2014 nastąpił spadek liczby szkolących zakładów rzemieślniczych o 3531 firm (12,9%) (tabela 2). Jeszcze bardziej znaczący spadek miał miejsce w odniesieniu do liczby uczniów kształconych w rzemiośle: o 19 750 osób (21,2%) (tabela 3). Zdawalność egzaminów czeladniczych w 2014 r. wyniosła 93,8%. Przyłączyło się do nich 29 307 osób (zarówno uczniów, jak i zdających z wolnego naboru) – w porównaniu z 2009 r. nastąpił spadek o 2071 osób (6,6%). Do egzaminów mistrzowskich przystąpiło 3496 osób. Ich zdawalność wyniosła 95,9%. W porównaniu z 2009 r. liczba zdających wzrosła o 394 osoby (12,7%). Spośród 127 zawodów znajdujących się w wykazie ZRP (szkolne i pozaszkolne), nauka w 2014 r. była prowadzona w 69 zawodach. Według stanu na styczeń 2015 r. w rzemiośle funkcjonowało 30 szkół zawodowych prowadzonych przez izby lub cechy. Liczba uczniów była bardzo zróżnicowana: od 10 do nawet 488 (Izba Rzemieślnicza w Rybniku) z możliwością kształcenia w 16 zawodach.

W województwie wielkopolskim cechy rzemieślnicze zrzeszone są w: Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu, Izbie Rzemieślniczej w Kaliszu oraz Krotoszyńskiej Izbie Rzemieślniczej. Ich działalność wiąże się ze szkoleniem oraz egzaminowaniem młodocianych pracowników we współpracy z Kuratorium Oświaty w Poznaniu, Wielkopolską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy, powiatowymi radami zatrudnienia, szkołami, organami prowadzącymi szkoły i innymi instytucjami związanymi z edukacją.

Należy zwrócić uwagę, że Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu ponad dwukrotnie przewyższa kolejne izby rzemieślnicze w kraju pod względem liczby zakładów rzemieślniczych prowadzących naukę zawodu oraz młodocianych pracowników. W 2014 r. w 3-letnim cyklu kształcenia w 3984 firmach rzemieślniczych szkoliło się 11 707 młodocianych pracowników. Podczas gdy w skali kraju nastąpił w latach 2004-2014 wyraźny spadek liczby szkolących zakładów rzemieślniczych, na obszarze działania Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu liczba tego typu zakładów nieznacznie wzrosła. W porównaniu do 2009 r. ich liczba zmniejszyła się jednak o 359 firm (8,2%). Zmniejszeniu uległa również liczba młodocianych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu przygotowania zawodowego: z 12 808 w 2004 r. do 11 707 osób w 2014 r. (8,6%). W analizowanym okresie dynamika spadku liczby młodocianych pracowników szkolonych przez Izbę była wprawdzie wyraźnie mniejsza niż w skali kraju, a w latach 2004-2009 ich liczba znacząco wzrosła – o 1255 osób (9,8%), to jednak w latach 2009-2014 zanotowano spadek liczby młodocianych pracowników aż o 2356 osób (16,7%).

Tabela 2

Liczba szkolących zakładów rzemieślniczych w Polsce w latach 2004, 2009 i 2014
według izb rzemieślniczych

Lp.	Izba rzemieślnicza	2004	2009	2014
1	Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu	3 948	4 343	3 984
2	Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach	2 451	2 416	1 736
3	Kujawsko-Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy	2 336	1 639	1 577
4	Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu	1 327	1 452	1 393
5	Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku	1 535	1 458	1 391
6	Izba Rzemieślnicza w Łodzi	1 665	1 428	1 214
7	Izba Rzemieślnicza w Opolu	1 052	1 094	1 175
8	Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Kaliszu	893	999	1 065
9	Izba Rzemieślnicza Mazowsza, Kurpi i Podlasia w Warszawie	1 181	1 177	975
10	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Nowym Sączu	463	486	904
11	Małopolska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Krakowie	1 411	1 683	802
12	Beskidzka Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bielsku-Białej	901	890	774
13	Izba Rzemieślnicza w Rzeszowie	602	749	709
14	Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku	768	777	621
15	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku	700	725	614
16	Warmińsko-Mazurska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Olsztynie	787	704	604
17	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie	651	609	554
18	Izba Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach	663	735	498
19	Izba Rzemieślnicza w Rybniku		81	460
20	Częstochowska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości	567	503	459
21	Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Tamowie	408	456	359
22	Izba Rzemiosła i Małej Przedsiębiorczości w Radomiu	479	439	344
23	Mazowiecka Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Warszawie	790	509	325
24	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Zielonej Górze	296	328	325
25	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Gorzowie Wielkopolskim	365	336	321
26	Izba Rzemieślnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Szczecinie	670	355	315
27	Lubelska Izba Rzemieślnicza	208	119	127
28	Izba Rzemieślnicza w Wyszakowie			125
29	Zachodniopomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Szczecinie		155	69
30	Kielecka Izba Rzemieślnicza			
31	Krajowa Rzemieślnicza Izba Optyczna w Warszawie			
	Razem	27 350	26 847	23 819

Źródło: Związek Rzemiosła Polskiego.

Tabela 3

Liczba młodocianych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu przygotowania zawodowego w Polsce w latach 2004, 2009 i 2014 według izb rzemieślniczych

L.p.	Izba rzemieślnicza	2004	2009	2014
1	Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu	12 808	14 063	11 707
2	Kujawsko-Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy	6 513	6 642	5 550
3	Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach	8 547	7 453	4 807
4	Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku	5 656	5 889	4 653
5	Dolnośląska Izba Rzemieślnicza we Wrocławiu	5 036	5 064	4 362
6	Izba Rzemieślnicza w Łodzi	5 862	4 890	3 541
7	Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Kaliszu	3 560	3 801	3 343
8	Izba Rzemieślnicza w Opolu	3 690	3 827	3 264
9	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Nowym Sączu	1 329	1 838	2 843
10	Izba Rzemieślnicza Mazowsza, Kurpi i Podlasia w Warszawie	4 237	3 979	2 833
11	Warmińsko-Mazurska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Olsztynie	4 053	3 700	2 734
12	Izba Rzemieślnicza w Rzeszowie	2 474	3 533	2 451
13	Beskidzka Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bielsku-Białej	2 547	2 829	2 421
14	Małopolska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Krakowie	4 465	4 478	2 171
15	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku	2 649	2 543	2 028
16	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku	2 753	2 747	2 025
17	Izba Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach	2 617	2 946	1 728
18	Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Tarnowie	1 620	1 809	1 498
19	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Lublinie	2 182	1 961	1 439
20	Częstochowska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości	2 020	1 611	1 409
21	Izba Rzemieślnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Szczecinie	1 470	1 247	1 262
22	Izba Rzemiosła i Małej Przedsiębiorczości w Radomiu	1 836	1 687	1 238
23	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Zielonej Górze	1 171	1 277	1 122
24	Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Gorzowie Wielkopolskim	1 438	1 197	977
25	Mazowiecka Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Warszawie	1 819	1 307	821
26	Izba Rzemieślnicza w Rybniku		258	784
27	Izba Rzemieślnicza w Wyszakowie			248
28	Lubelska Izba Rzemieślnicza	256	246	170
29	Zachodniopomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Szczecinie		339	146
30	Kielecka Izba Rzemieślnicza			
31	Krajowa Rzemieślnicza Izba Optyczna w Warszawie			
Razem		93 325	93 161	73 575

Źródło: Związek Rzemiosła Polskiego.

Wobec rosnącego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników fizycznych niezbędne są więc działania mające na celu poprawę wizerunku rzemiosła i kształcenia zawodowego, jak również podniesienie jakości kształcenia zawodowego poprzez zacieśnienie współpracy z pracodawcami²⁷. Warto podkreślić, że dla wielkopolskiego rzemiosła istotne znaczenie posiada współpraca międzysektorowa. W celu rozwiązywania problemów rozwoju rzemiosła i kształcenia zawodowego w województwie wielkopolskim zostało powołane Partnerstwo „Razem dla Rozwoju Rzemiosła”. Inicjatywa ta została podjęta w ramach projektu „Razem dla rozwoju rzemiosła”, zrealizowanego przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu oraz Doradztwo Społeczne i Gospodarcze w ramach działania 8.1.3 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie. Partnerstwo zostało zawiązane pomiędzy Wielkopolską Izbą Rzemieślniczą w Poznaniu jako Liderem Partnerstwa oraz innymi organizacjami rzemieślniczymi, jednostkami samorządu terytorialnego (JST), organizacjami zrzeszającymi JST, pracodawcami, organizacjami pracodawców, szkołami, organizacjami pozarządowymi i instytucjami rynku pracy. Kontynuacją działań podejmowanych w ramach Partnerstwa „Razem dla Rozwoju Rzemiosła” jest utworzenie Forum na rzecz społecznej odpowiedzialności rzemiosła, mającego na celu wymianę opinii i doświadczeń na temat korzyści i barier wdrażania założeń społecznej odpowiedzialności biznesu w firmach rzemieślniczych, w szczególności w zakresie współpracy między pracodawcami i sektorem kształcenia zawodowego. Dotychczasowa wymiana opinii i doświadczeń na temat korzyści i barier wdrażania założeń społecznej odpowiedzialności biznesu w firmach rzemieślniczych, w szczególności w zakresie współpracy między pracodawcami i sektorem kształcenia zawodowego, miała istotny wpływ na kształt Strategii społecznej odpowiedzialności rzemiosła.

ABSOLWENCI NAUKI ZAWODU NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY

W związku z poważnym kryzysem społecznym, którego przejawem jest wysoki poziom bezrobocia wśród młodych ludzi, coraz większego znaczenia nabierają wyniki badań i analiz losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Stanowią one m.in. podstawę oceny efektywności kształcenia zawodowego. System edukacji zawodowej nie funkcjonuje bowiem dla zaspokojenia swoich potrzeb, lecz zadaniem szkoły zawodowej jest przygotowanie wykwalifikowanych kadr dla gospodarki²⁸.

W Wielkopolsce od kilku lat występuje zjawisko dużej przewagi kształcenia ogólnego nad zawodowym i związany z tym deficyt osób wykwalifikowanych w konkretnych zawodach, a w ostatnich latach liczba osób, które ukończyły zasadnicze szko-

²⁷ Zob. M. Wojtkowiak, *Jak promować rzemiosło i kształcenie zawodowe?*, w: K. Bondyra, W. Jagodziński, Z. Sulżycki, A. Świdurska (red.), *Razem dla rozwoju rzemiosła*, s. 56-66; K. Bondyra, A. Świdurska (red.), *Fach w rękach...*

²⁸ Por. np.: U. Jeruszka (red.), *Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*, IPiSS, Warszawa 2001.

ły zawodowe jeszcze uległa zmniejszeniu²⁹. Absolwentami tego typu szkół w roku szkolnym 2013/2014 zostało 4511 osób, tj. o 3049 osób mniej (40,3%) niż w roku poprzednim. W uwzględnionym okresie zmniejszyła się również liczba absolwentów techników – z 11 252 do 9630 osób (14,4%). Z kolei liczba absolwentów liceów ogólnokształcących w roku szkolnym 2013/2014 zwiększyła się w porównaniu z rokiem poprzednim o 1025 osób (5,9%) – absolwentami liceów ogólnokształcących zostało 18 485 osób, tj. czterokrotnie więcej niż zasadniczych szkół zawodowych.

Potwierdzenie, że kształcenie w systemie dualnym oznacza wstęp do stałego i satysfakcjonującego zatrudnienia, stanowią m.in. wyniki badania przeprowadzonego w maju 2014 r. w ramach projektu „PWP Społecznie odpowiedzialne rzemiosło”³⁰. Badanie miało na celu wieloaspektową analizę i ocenę losów zawodowych absolwentów nauki zawodu w rzemiośle. Przyjęto w nim, że absolwent to osoba, która ukończyła naukę zawodu w rzemiośle w latach 2009-2013, a przez ukończenie nauki rozumie się zdanie egzaminu czeladniczego przed komisją egzaminacyjną Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Badanie przeprowadzono wśród 525 absolwentów nauki zawodu techniką wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo. Próba miała charakter kwotowy – wyznaczono równoliczne wiązki wywiadów telefonicznych według większych grup zawodów i roku złożenia egzaminu czeladniczego. Wyniki badania sprowadzają się m.in. do następujących ustaleń³¹:

– **Wybór zawodu i szkoły.** Absolwenci nauki zawodu nie żałują dokonanych wyborów edukacyjno-zawodowych: 79% absolwentów nauki zawodu ponownie wybrałoby ten sam zawód (59% – zdecydowanie tak)³², a 85% respondentów ponownie wybrałoby tę samą szkołę (65% – zdecydowanie tak).

– **Przygotowanie zawodowe.** Absolwenci nauki zawodu pozytywnie oceniają własne przygotowanie zawodowe, przy czym wyżej oceniają przygotowanie praktyczne niż teoretyczne: 92% absolwentów pozytywnie oceniło własne przygotowanie teoretyczne do wykonywania zawodu (37% – bardzo dobrze), a 96% absolwentów pozytywnie oceniło własne przygotowanie praktyczne do wykonywania zawodu (51,5% – bardzo dobrze).

²⁹ *Ocena sytuacji absolwentów szkół województwa wielkopolskiego rocznik 2013/2014 na rynku pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2015, dostępny: <http://wuppozn.praca.gov.pl/documents/161065/1003499/Ocena%20sytuacji%20absolwent%C3%B3w%20rocznik%202013-2014/fd04a8dc-9f63-49b5-9fb1-7e3fd7c6a819> (data wejścia na stronę: 19.01.2016).

³⁰ Projekt został zrealizowany przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą w Poznaniu w partnerstwie z firmą Doradztwo Społeczne i Gospodarcze oraz brytyjską firmą *MB Open Research* i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki.

³¹ K. Bondyra, A. Świdurska (red.), *Fach w rękach...*

³² Dla porównania: z badania „Wykształcenie a praca zawodowa Polaków” przeprowadzonego przez firmę Sedlak&Sedlak wynika, że ten sam kierunek kształcenia wybrałoby ponownie 50% respondentów (21% - „zdecydowanie tak”). Co istotne dla wyników, niemal 90% badanych legitymowało się wykształceniem wyższym: *Wykształcenie a praca zawodowa Polaków – podsumowanie badania Sedlak&Sedlak*, dostępny: http://www.rynekpracy.pl/artukul.php typ.1/kategoria_glowna.32/wpis.638 (data wejścia na stronę: 18.01.2016).

– **Poszukiwanie pracy.** Zatrudnienie przez mistrza szkolącego to najczęstszy sposób znalezienia pracy po uzyskaniu świadectwa czeladniczego: 35% absolwentów nauki zawodu swoją pierwszą pracę znalazło w firmie, w której odbyli praktyczną naukę zawodu.

– **Poziom zadowolenia z obecnego miejsca pracy.** Absolwenci nauki zawodu są zadowoleni z obecnego miejsca pracy. Zdecydowana większość absolwentów pozytywnie oceniła swoje miejsce pracy w takich istotnych aspektach, jak: warunki pracy (54% - bardzo dobrze, 42% - raczej dobrze), satysfakcja z wykonywanej pracy (odpowiednio: 49% i 44%), stabilizacja zawodowa (49% i 41%), wynagrodzenie (47% i 41,5%).

– **Stabilizacja zawodowa.** Kształcenie w rzemiosle stanowi często wstęp do stałego zatrudnienia w poszukiwanych na rynku pracy zawodach: 55% absolwentów nauki zawodu przyznało, że ich sytuacja na rynku pracy jest lepsza w porównaniu do rówieśników, którzy ukończyli inną szkołę niż zasadnicza zawodowa, 86% – nie obawia się utraty pracy w bieżącym roku, a 67% – wykonuje pracę w wyuczonym zawodzie³³.

– **Plany edukacyjno-zawodowe.** Większość absolwentów nauki zawodu planuje podnieść kwalifikacje zawodowe (64%) i pracować w obecnym miejscu pracy (66%). Spośród absolwentów, którzy planują zmianę miejsca pracy czy założenie własnej działalności, 65% zadeklarowało podjęcie pracy zgodnej z wyuczonym zawodem.

Badanie losów absolwentów szkół zawodowych, w tym losów absolwentów nauki zawodu powinno być uznane za priorytetowe dla zwiększania efektywności kształcenia, a w efekcie w polepszeniu szans młodych osób na rynku pracy i przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu. Analizy te powinny objąć nie tylko mierzalne wskaźniki, jak poziom zatrudnienia czy bezrobocia z podziałem na profile kierunków kształcenia, ale i dane o charakterze jakościowym: kluczowe czynniki sukcesu (rozumianego jako praca w zawodzie, wysoki poziom satysfakcji z pracy, awans itp.) oraz źródła ewentualnych porażek (rozumianych jako np. stan pozostawania bez pracy, niezgodność wykonywanych zadań zawodowych z profilem kształcenia, niski poziom satysfakcji z wykonywanej pracy itp.).

PODSUMOWANIE

Współczesne procesy społeczne i ekonomiczne stawiają wiele wyzwań również przed rzemiosłem, które ogrywa istotną rolę w procesie kształcenia zawodowego. Obecna i prognozowana rola kształcenia zawodowego w zdobywaniu umiejętności potrzebnych na rynku pracy powoduje konieczność podjęcia działań na rzecz rozwiązania takich problemów, jak:

- brak efektywnej promocji rzemiosła i kształcenia zawodowego,
- niedopasowanie oferty edukacyjnej i szkoleniowej do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy,

³³ Dla porównania: w badaniu „Wyszkolenie a praca zawodowa Polaków” przeprowadzonym przez firmę Sedlak&Sedlak zgodność obecnie wykonywanej pracy z kierunkiem kształcenia zadeklarowało 55% badanych.

- brak stałego monitoringu potrzeb pracodawców oraz prognoz zapotrzebowania na określone kwalifikacje i umiejętności,
- brak stałego monitoringu losów absolwentów szkół zawodowych, w tym absolwentów nauki zawodu w rzemiośle,
- brak kompleksowych działań służących prezentacji perspektyw na rynku pracy dla wykwalifikowanych pracowników z wykształceniem zawodowym,
- brak wystarczającej współpracy jednostek samorządu terytorialnego odpowiedzialnych za organizację szkolnictwa z przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy.

Atutem rzemiosła jest możliwość prowadzenia kształcenia w trybie dualnym. Ten model kształcenia – bardzo wysoko ceniony w Unii Europejskiej, zwłaszcza w krajach o silnych gospodarkach i niskim bezrobociu wśród osób poniżej 25. roku życia, jak chociażby Niemcy – zapewnia najlepsze przygotowanie praktyczne absolwentów. Kluczową rolę w zarządzaniu kształceniem dualnym pełnią cechy rzemiosł. Badania przeprowadzone w ramach projektu „PWP Społecznie odpowiedzialne rzemiosło” wśród absolwentów nauki zawodu, którzy zdali egzamin czeladniczy przed komisją egzaminacyjną Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu – największej izby rzemieślniczej w kraju pod względem liczby zrzeszonych firm i liczby uczniów kształconych w ramach praktycznej nauki zawodu – potwierdziły, że kształcenie dualne stanowi wstęp do stałego zatrudnienia w poszukiwanych na rynku pracy zawodach. Odbudowa kompleksowego systemu kształcenia zawodowego z uwzględnieniem edukacji w miejscu pracy powinna być celem wydatkowania środków Unii Europejskiej. Środki te pozwolą, z jednej strony zmaksymalizować korzyści wynikające z wdrażania systemu kształcenia dualnego, a z drugiej zminimalizować wpływ ograniczeń, takich jak np. uzależnienie nauki od koniunktury gospodarczej i kondycji firm czy nieszczelny system zachęt finansowych dla przedsiębiorstw.

W procesie rozwoju regionalnego i lokalnego szczególne znaczenie przypisuje się w coraz większym stopniu współpracy międzysektorowej. Współpraca międzysektorowa może przybierać różne formy, jednak w kontekście budowania kapitału społecznego powinna mieć charakter partnerski. Z założeń dotyczących pozyskiwania umiejętności i siły roboczej, zawartych w dokumentach strategicznych Unii Europejskiej, wynika m.in., że niezbędne jest zawieranie partnerstw na rzecz kształcenia łączącego naukę w szkołach zawodowych ze zdobywaniem doświadczenia w przedsiębiorstwach. Mimo trudności w podejmowaniu partnerstw publiczno-prywatnych, w państwach członkowskich Unii Europejskiej obserwuje się dynamiczny wzrost liczby tego rodzaju przedsięwzięć – liczne przykłady potwierdzają, że współpraca międzysektorowa przyczynia się do zwiększenia efektywności działań zmierzających do zaspokajania różnych potrzeb społeczności regionalnych i lokalnych. Kluczowe jest więc zwiększenie świadomości pracodawców oraz organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie korzyści wynikających z prowadzenia wspólnych przedsięwzięć. Cel ten realizowany jest m.in. przez Partnerstwo „Razem dla Rozwoju Rzemiosła”, którego Liderem jest Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu.

Wielkopolska cechuje się nie tylko największym nasyceniem zakładami rzemieślniczymi w kraju, ale także uzasadnione jest stwierdzenie, że etos wielkopolski zo-

stał historycznie ukształtowany przez wartości rzemieślnicze. Zaliczyć do nich należy kult „dobrej roboty”, oszczędność i wreszcie orientację na potrzebę posiadania „fachu w rękach”. W Wielkopolsce zrzeszonych jest 7,5 tys. firm rzemieślniczych, zapewniających łącznie ponad 65 tys. miejsc pracy. W wielu gminach i powiatach zarówno w Wielkopolsce, jak i w skali kraju najwięcej miejsc pracy tworzy – traktowane zbiorczo – rzemiosło. Połączenie potencjału organizacji rzemieślniczych, realizujących działania z zakresu edukacji w miejscu pracy oraz zaangażowania w tej sferze przedsiębiorstw z innych branż, daje gwarancję uzyskania zmiany jakościowej w zakresie przygotowania kadr dla gospodarki.

Dr Krzysztof Bondyra, Instytut Socjologii UAM w Poznaniu (bondyra@amu.edu.pl)

Wojciech Jagodziński, Fundacja Społeczeństwo i Gospodarka, Poznań (w.jagodziński@hotmail.com)

Dr Anna Świdurska, Projekt 32 Anna Świdurska Pracownia Analityczno-Wydawnicza, Poznań (annaswidurska@vp.pl)

Słowa kluczowe: rzemiosło, firma rzemieślnicza, kształcenie dualne, młodociany pracownik, nauka zawodu

Keywords: crafts and trades, crafts and trades enterprise, dual education, youth employee, vocational training

ABSTRACT

At a time of high unemployment rate among youth and a continued lack of conformity between trends in education and demands voiced by employers, attention is drawn to the so-called dual education, viz. instruction conducted in parallel (alternately) at school and at the workplace – a system highly valued in the EU for enhancing the opportunities of youth on the job market. Vocational training of youth employees, which is the Polish model of dual education, is in nearly 80% conducted by crafts and trades enterprises.

The object of the article is to present the role of the Greater Poland crafts and trades in the process of personnel training. In the last 25 years a decline in the vocational training in largescale industry has been observed in Poland. In this situation the local economic boards of crafts and trades chambers as a sector of small and medium-sized production and service enterprises assumed responsibility for training human resources for the national economy. Research done among graduates of vocational training in crafts and trades enterprises and among master craftsmen who performed the training as part of a project called “Socially responsible crafts and trades” implemented by the Greater Poland Chamber of Crafts and Trades, confirmed the observation that dual education is a gateway to permanent employment in professions which are in demand on the job market.