



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

OBSERWATOR RYNKU PRACY REGIONU WAŁBRZYSKIEGO

OBRAZY CZTERECH BADANYCH ZAWODÓW:

Sprzedawca

Kucharz

Elektryk

Technolog robót wykończeniowych w budownictwie

Raport końcowy – Tom I

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Raport powstał w ramach prac o charakterze badawczo-rozwojowym w związku z realizacją projektu pn. „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego”. Wyniki prowadzonych prac, zgodnie z założeniami projektu, służą Beneficjentom Ostatecznym.

Mogą Państwo bezpłatnie korzystać z wyników prowadzonych badań, dowolnie je kopiować, z zastrzeżeniem podania źródła, wskazania projektu „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego” i informacji o współfinansowaniu przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Poglądy wyrażone w niniejszej publikacji należą do DARR S.A. i nie odzwierciedlają w żadnym razie stanowiska Unii Europejskiej.



DARRs.a.

Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
ul. Szczawieńska 2, 58-310 Szczawno-Zdrój
tel. 074-64 80 400, faks 074-64 80 417

Autorzy publikacji:

WSTĘP – **Katarzyna Druczak, Ludmiła Krawczyk, Robert Siarkiewicz**

Rozdział I – **Katarzyna Druczak**

Rozdział II – **Ludmiła Krawczyk**

Rozdział III – **Małgorzata Jeżewska**

Rozdział IV – **Katarzyna Druczak**

SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
Sprzedawca	21
Kucharz	61
Elektryk	89
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	117
Dokumenty / źródła informacji	159
Strony www	161
Bibliografia	165
Spis tabel	169

WSTĘP

Rzeczywistość, która nas otacza jest interesująca, inspirująca do badań. Jest w niej wiele potrzebnych źródeł informacji, ale i wiele luk zachęcających do zadawania pytań, podejmowania prób wyjaśniania, szukania na nie odpowiedzi. Świadomość tego stanu spowodowała, iż powstał projekt „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego”. Mamy nadzieję, że jego realizacja pozwoliła na poznanie, zgłębienie i zbadanie określonych obszarów rzeczywistości społecznej (potrzeb rynku pracy, oczekiwań pracodawców, relacji pracodawca – pracownik, rynek pracy – szkolnictwo zawodowe).

Jednym z istotnych działań na rzecz rozwoju regionu wałbrzyskiego są liczne projekty prowadzące przez Dolnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A., służące utworzeniu i prowadzeniu stałego monitoringu rynku pracy, badania zapotrzebowania na pracę, nowoczesnego opisu zawodów na użytek edukacji dorosłych i służb zatrudnienia. Projekt „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego” także wpisuje się w działania zmierzające do poprawy sytuacji na rynku pracy, znalezienia płaszczyzny porozumienia w relacji pracodawca – pracownik – szkolnictwo zawodowe.

METODOLOGIA BADAŃ

1. Wyjaśnienie podstawowych pojęć¹

W narzędziach badawczych, które wykorzystywane były podczas realizacji projektu, są formułowane pytania dotyczące następujących pojęć: zawód, zadania zawodowe, czynności zawodowe, kwalifikacje, umiejętności, kompetencje, wiadomości, cechy psychofizyczne (sprawności sensomotoryczne, zdolności i cechy osobowości), przeciwwskazania do pracy w zawodzie, stanowisko pracy, środowisko pracy, rekrutacja, kształcanie, doskonalenie zawodowe, kształcenie zawodowe.

Czym jest zawód? J. Szczepański rozróżnia 3 znaczenia pojęcia **zawód**:

1. jako wewnętrznie spójny system czynności, stanowiących dla jednostki źródło utrzymania i określających jej pozycję społeczną,
2. jako stałe wykonywanie pewnych czynności bez względu na kwalifikacje,
3. jako populację tych, którzy wykonują te same czynności, np. lekarskie².

Inna propozycja definiowania jest następująca *zawód to wykonywanie zespołu czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek społecznego podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania*

¹ Punkt ten został zamieszczony jako: możliwość uzasadnienia stosowania pytań badawczych, omówione pojęcia są istotne w opracowywaniu obrazów zawodów; podstawa teoretyczna dla projektowanych prac ankietowych. Chodzi o właściwe, jednoznaczne, spójne rozumienie poszczególnych pojęć. Część pojęć została wcześniej opracowana w projekcie „Regionalne badanie rynku pracy”.

² J. Szczepański, Zagadnienie wykształcenia ogólnego i zawodowego w szkolnictwie wyższym, Studia Socjologiczne nr 3, 1970.

nia dla pracownika i jego rodziny³. Można też spotkać w literaturze opracowanie, w którym mowa o tym, iż zawód zdefiniowany został jako *zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby wymagający odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki*⁴. Jest to podstawowe pojęcie, do którego odwołujemy się w pytaniach zawartych w poszczególnych narzędziach badawczych.

Drugim ważnym pojęciem jest **zadanie zawodowe**. Jest wyodrębnioną z działań pracowniczych częścią, stanowiącą pewną całość, którą można traktować jako sekwencję działania zawodowego. Każde z zadań zawodowych ma przynieść określony wynik i wymaga odpowiednich struktur umiejętności umysłowych i umiejętności praktycznych od pracownika⁵. Zadania zawodowe są to celowe, zawodowo zorientowane działania pracownika wymagające stosowania określonych metod, procedur, technik, które pozwalają zakończyć daną jednostkę pracy⁶. Zadanie zawodowe stanowi logiczny, możliwy do przyjęcia wycinek pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu, wymagający oddziaływania pracownika na takie elementy jak: narzędzia, wyposażenie, inni ludzie, informacje, dane, wydarzenia, warunki, środowisko itp.⁷. Każde zadanie zawodowe składa się z **czynności zawodowych**. Czynności zawodowe to ogół czynności, warunkujących prawidłowe wykonywanie zadań zawodowych, które po opanowaniu można traktować jako umiejętności zawodowe⁸. Czynności zawodowe są odpowiednio klasyfikowane. K. Korabiowska-Nowacka wyróżniła:

- 1) czynności planowania,
- 2) czynności konstruowania,
- 3) czynności przygotowawcze,
- 4) czynności wykonawcze,
- 5) czynności interpersonalne,
- 6) czynności kontrolno-pomiarowe,
- 7) czynności zakończenia procesu pracy⁹.

Opisując zawód zwraca się także uwagę na pojęcie środowiska pracy. Jest to ogół warunków fizycznych, społecznych, przyrodniczych towarzyszących wykonywaniu pracy na stanowisku. Dla przykładu strukturę przestrzenną (istotny element środowiska pracy) stanowiska pracy tworzą: konstrukcja stołu; maszyna, urządzenie, narzędzia pracy; elementy sterowania i informacyjne; siedzisko, pojemnik, podstawki, regały itp. W strukturze stanowiska wyróżniamy przestrzeń dla:

- przemieszczania się i stanowiska roboczego zajmowanego przez pracownika,
- wykonywania czynności wynikających z procesu pracy.

³ T. Nowacki, Podstawy dydaktyki zawodowej, wyd. 1, Warszawa 1971.

⁴ K. Lelińska, G. Sołtyśńska, M. Gruza, Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005.

⁵ T. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, Radom 2004, s. 282.

⁶ K. Lelińska, G. Sołtyśńska, M. Gruza, Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005, s.16.

⁷ Standardy kwalifikacji zawodowych, red. S. Kwiatkowski, K. Symela, Warszawa 2001, s. 119.

⁸ T. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, ITE, WSP TWP, WSP ZNP, Radom 2004, s. 42.

⁹ Podaję za: Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2000, s. 90.

Środowisko pracy to czynniki pracy oraz atmosfera, klimat pracy¹⁰. T. Nowacki w tej definicji traktuje czynniki środowiska pracy jako obszerną grupę czynników kształtujących warunki materialne środowiska pracy, do których należą: czynniki fizyczne, takie jak: mikroklimat, temperatura, wilgotność, zapylenie, oświetlenie, czynniki akustyczne, hałas, wysokość, na jakiej odbywa się praca; czynniki chemiczne – rozpuszczalniki przemysłowe, polimery, metale przemysłowe i ich związki, substancje lotne¹¹. Atmosfera i klimat pracy to zdaniem autora stosunki między ludźmi w zakładach pracy i innych instytucjach¹².

Kodeks pracy w odniesieniu opisuje minimalne warunki wykonywania pracy w środowisku poprzez taki jego elementy jak:

- **obiekty budowlane i pomieszczenia pracy,**
- **maszyny i inne urządzenia techniczne,**
- **substancje chemiczne oraz procesy pracy szczególnie szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne.**

Przedmiotem odniesień kodeksowych nie jest więc środowisko pracy jako takie, lecz warunki bezpiecznego wykonywania w nim pracy, płynące zeń i z samego charakteru zagrożenia dla pracownika, np.: wyróżnia następujące **czynniki zagrożeń zawodowych: hałas i drgania; czynniki mechaniczne; czynniki chemiczne i pyłowe; obciążenia mięśniowo-szkieletowe; stres; oświetlenie; promieniowanie optyczne; pola elektromagnetyczne; obciążenie termiczne człowieka; prąd elektryczny; czynniki biologiczne; zagrożenie wybuchem i pożarem**¹³.

Przydatnym pojęciem służącym opisywaniu zawodu jest także **stanowisko pracy**. Jest to miejsce działania, czyjeś pracy¹⁴. Inaczej – jest to odpowiednio wyposażone miejsce pracy, w którym pracownik wykonuje określone zadanie, kilka stanowisk tworzy komórkę, na której czele stoi kierownik lub dyrektor. Jest to pojęcie, które wpisuje się w kategorię możliwości zatrudnienia w danym zawodzie. Bywa łączone z pojęciem **awansu zawodowego**, postrzeganego jako przejście pracownika na wyższe stanowisko, osiągnięcie wyższego szczebla w hierarchii zawodowej, osiągnięcie wyższej grupy osobistego zaszeregowania, a także zwiększenie odpowiedzialności za pracę, często zwiększenie udziału we władzach zakładu i podniesienie prestiżu społecznego¹⁵.

Kolejnym ważnym pojęciem są **kwalifikacje zawodowe**. Każdy zawód daje jednostce określone kwalifikacje zawodowe, bądź utożsamia się go z zespołem różnych kwalifikacji. Najczęściej kwalifikacje zawodowe definiuje się jako układy umiejętności gwarantujące wykonywanie zadań zawodowych¹⁶. Kwalifikacje te są określane jako układy umiejętności zawodowych, wiedzy stanowiącej podstawę kształtowania i funkcjonowania umiejętności oraz układy osobowościowe (...) ¹⁷.

¹⁰ T. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, ITE, WSP TWP, WSP ZNP, Radom 2004, s. 245.

¹¹ Tamże, s. 41.

¹² Tamże, s. 98.

¹³ <http://www.ciop.pl/15844.html>, informacje pobrano 12.02.2009 r.

¹⁴ Mały słownik języka polskiego Warszawa 1995 s. 878

¹⁵ T. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, ITE, WSP TWP, WSP ZNP, Radom 2004, s. 20.

¹⁶ K. Lelińska, G. Sołtyńska, M. Gruza, Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005, s.16.

¹⁷ T. Nowacki, Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy, Warszawa 1983.

W praktyce mówi się o kwalifikacjach formalnych i rzeczywistych. Pierwsze określane są rangą dyplomu, drugie przejawiają się w konkretnych sytuacjach zawodowych¹⁸.

Termin **umiejętności** określa się jako sprawdzone możliwości wykonania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu (specjalności). Umiejętności potrzebne do realizacji zadań danego zawodu mogą być rozpatrywane w dwóch kategoriach: poziomu umiejętności i specjalizacji umiejętności. Poziom umiejętności zawodowych jest funkcją złożoności i zakresu zadań, zaś specjalizacja umiejętności wynika z rodzaju koniecznej wiedzy, umiejętności posługiwania się określonymi urządzeniami i narzędziami, stosowania określonych materiałów, wykonywania produktów lub świadczenia usług¹⁹. Umiejętność to po prostu gotowość i możliwość celowego działania z wyborem i zastosowaniem najbardziej odpowiednich sposobów oraz z uwzględnieniem określonych warunków, gwarantujących właściwe rezultaty tego działania, to sprawdzona możliwość celowego wykonania pewnego określonego rodzaju działań²⁰. W narzędziach badawczych zespół projektowy zaproponował listę umiejętności, które dotyczą różnych środowisk pracy (z ludźmi, rzeczami, danymi), jak i przykłady umiejętności ponadzawodowych. Są to takie umiejętności, które są potrzebne w każdej pracy, zarówno w pracy zawodowej, jak i w pracach pozazawodowych (np. społecznych lub domowych). Umiejętności te nie umożliwiają wykonywania żadnego konkretnego zawodu, ale są niezbędne do prawidłowego wykonywania zadań zawodowych w połączeniu z umiejętnościami ogólnozawodowymi i podstawowymi dla zawodu. Niektórzy autorzy do tej grupy zaliczają umiejętności kluczowe, inne umiejętności ponadzawodowe, ale konieczne do wykonywania zadań pracowniczych, np. umiejętność korzystania z kodeksu pracy, umiejętność sporządzania planów działania czy prowadzenia dokumentacji, umiejętność poruszania się na zmieniającym się rynku pracy. Składają się na nie umiejętności intelektualne i społeczne oraz biegłość praktyczna. Umiejętności te charakteryzują się dużym stopniem uniwersalności, mogą być wykorzystywane w wielu różnych sytuacjach życiowych, np. w samokształceniu, w pracy zawodowej, w życiu społecznym.

Kluczowym terminem stosowanym przez zespół realizujący projekt jest termin **kompetencji**. Coraz częściej w literaturze pojawia się pojęcie kompetencji zawodowych, które kojarzą się z umiejętnościami wynikającymi z cech osobowości jednostki, a nie z nabytych doświadczeń zawodowych. Kompetencje zawodowe to ustalone zbiory wiedzy i umiejętności, typowych zachowań, standardowych procedur, sposobów rozumowania, które można zastosować bez nowego uczenia się. Będą to zainteresowania, motywacja, system wartości, zdolności oraz umiejętności pozwalające na dobre funkcjonowanie w zawodzie²¹. Kompetencja zawodowa jest zatem strukturą poznawczą, złożoną z określonych zdolności, zasilana wiedzą i doświadczeniami, zbudowaną na zespole przekonań, iż za pomocą tych zdolności warto i można w danym kontekście sytuacji zachodzących w środowisku pracy inicjować i realizować skutecznie zadania zawodowe zgodnie z przyjętymi standardami²². (...) W znaczeniu praktycznym kompetencje zawodowe możemy traktować jako zdolność wykonywania określonych zadań, uprawnienie do działania, decydowania, wypowiadania sądów i ocen

¹⁸ Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2000.

¹⁹ K. Lelińska, G. Sołtysińska, M. Gruza, Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005, s. 16.

²⁰ Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2000.

²¹ K. Lelińska, G. Sołtysińska, M. Gruza, Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005.

²² K. Symela, Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego, [w:] Pedagogika pracy nr 26-27, 1995.

potrzebnych pracownikowi do wypełnienia jego zawodowej funkcji²³. Systemy edukacji zawodowej w rozwiniętych krajach Europy stosują zamiennie pojęcie kompetencji zawodowych i kwalifikacji zawodowych. W polskich warunkach w relacji pojęć kwalifikacje i kompetencje występuje pewne rozróżnienie. W praktyce kwalifikacje to papier z pieczęciami, na którym jest podany tytuł czy stopień naukowy. Ale można mieć kwalifikacje potwierdzone dyplomem, ale nie mieć uprawnień do działania w określonym obszarze zawodowym albo nie umieć wykonać bardziej skomplikowanego zadania. Bez kompetencji nie można więc wykorzystać swoich kwalifikacji. Z drugiej strony bez kwalifikacji nie można być kompetentnym. Czyli kwalifikacje są pojęciem węższym od pojęcia kompetencji. Jeżeli zdarzy się użycie tych dwóch pojęć (kwalifikacje zawodowe – kompetencje zawodowe) zamiennie, to w przypadku kompetencji nacisk kładzie się na uprawnienia i doświadczenie zawodowe, a w przypadku kwalifikacji na umiejętności. Dlatego pracodawcy coraz częściej w okresie próbnym sprawdzają zgodność kwalifikacji pracowników z ich rzeczywistymi kompetencjami.

W badaniach respondenci pytani byli o wiadomości, przydatne w wykonywaniu badanych zawodów. Jest to zestaw informacji niezbędnych do nabycia (ukształtowania) określonych umiejętności²⁴.

W badaniach istotnym pojęciem są **cechy psychofizyczne**, szczególnie rozpatrywane w kontekście kompetencji. Są one ważne w sytuacji opisu wymagań zawodu dla osób, które są nim zainteresowane. Cechy psychofizyczne definiuje się jako wrodzone lub nabyte sprawności sensomotoryczne, zdolności i cechy osobowości niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych²⁵. Cechy psychofizyczne to cechy indywidualne (osobowościowe) pracowników wykonujących poszczególne zadania. Zaliczamy do nich:

- sprawności sensomotoryczne (oznaczają dobrze opanowane umiejętności lub nawyk wykonywania czynności zmysłowo–ruchowych oraz uzdolnienia do wykonywania tych czynności (np. zręczność rąk, zmysł równowagi, rozróżnianie barw, koordynacja wzrokowo–ruchowa itp.),
- zdolności (oznaczają złożony zespół właściwości (cech człowieka) umożliwiający łatwe uzyskiwanie spodziewanych wyników przy wykonywaniu danych czynności i zadań w określonych warunkach zewnętrznych (np. koncentracja uwagi, wyobraźnia, uzdolnienia techniczne itp.),
- cechy charakteryzujące osobowość stanowią względnie stałe właściwości psychiczne i fizyczne charakteryzujące daną osobę i różniące ją od innych pod względem zachowania oraz przebiegu procesów psychicznych (np. odporność emocjonalna, samodzielność, zdolność przekonywania, wytrwałość, odwaga itp.)²⁶. Przy omawianiu cech psychofizycznych bardzo często teoretycy i praktycy posługują się pojęciem **predyspozycji**. Jest to wrodzona zdolność lub skłonność do czegoś. W odniesieniu do predyspozycji zawodowych to zdolność lub skłonność do wykonywania określonego rodzaju prac lub zawodu.

Aby móc stworzyć pełny obraz badanego zawodu ważne było także zwrócenie uwagi na pojęcie **przeciwwskazań do pracy w zawodzie**. Są to zwykle wykazy przeciwwskazań zdrowotnych do zawodu. Są to: przeciwwskazania dotyczące poszczególnych układów oraz wykaz schorzeń

²³ Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2000.

²⁴ Standardy kwalifikacji zawodowych, red. S. Kwiatkowski, K. Symela, Warszawa 2001, s. 118.

²⁵ K. Lelińska, G. Sołtyńska, M. Gruza, Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005, s. 18.

²⁶ Standardy kwalifikacji zawodowych, red. S. Kwiatkowski, K. Symela, Warszawa 2001, s. 118.

wykluczających wykonywanie zawodu²⁷. Ukazując, jakie są przeciwwskazania do zawodu, jednocześnie określa się, jakie powinny być wymagania do zawodu związane z budową organizmu oraz funkcjonowaniem narządów zmysłów. To okoliczności, posiadane cechy, wady, schorzenia stanowiące przeszkodę w wykonywaniu pracy na danym stanowisku. Nie oznacza to, że przeciwwskazania do wykonywania pracy zawsze bezwzględnie wykluczają jej wykonywanie; nierzadko przeciwwskazania obejmują tylko część dostępnych w ramach wykonywanego zawodu stanowisk bądź rodzajów prac.

W zaprojektowanych badaniach istotne miejsce miało pojęcie **rekrutacji** kandydatów do pracy. To dosłownie pobór rekrutów, werbowanie, przyjmowanie, zapisywanie. Pojęcie można rozumieć jako *dobór i przyjmowanie kandydatów do szkoły, przyjmowanie kandydatów do pracy w jakiejś instytucji*²⁸. W procesie rekrutacji stosuje się różnorodne często wysoko specjalistyczne procedury. W prostszych wariantach przybiera ona postać procedury trójstopniowej:

1. Selekcja dokumentów

Spośród wszystkich aplikacji o pracę wybierane są te, które są zgodne z podstawowymi wymaganiami określonego profilu kandydata.

2. Rozmowa

Spotkanie z osobą zajmującą się rekrutacją. W zależności od stanowiska w spotkaniu mogą uczestniczyć również szefowie działów zainteresowani pozyskaniem nowych pracowników. Spotkanie służy poznaniu kandydata: jego doświadczenia i oczekiwań. Ponadto prezentacji specyfiki firmy i stanowisk pracy oraz oczekiwania wobec kandydata. Po rozmowie, wybrane osoby zapraszane są do etapu trzeciego.

3. Próbką pracy

W trzecim etapie kandydat proszony jest o prezentację umiejętności wykonywania konkretnych zadań na stanowisku pracy (czasem otrzymuje zadanie do wykonania w domu). Ideą jest by praca odpowiadała kwalifikacjom i umiejętnościom. Równie ważne jest jednak by nowa osoba potrafiła wpisać się w klimat firmy, a po zatrudnieniu praca dawała jej satysfakcję, co znacząco wpływa na wydajność pracownika²⁹.

Można w literaturze spotkać także następujący podział metody rekrutacji i selekcji personelu:

- metody rekrutacji pracowników (ogłoszenia, Internet, banki danych, poszukiwanie bezpośrednie),
- metody selekcji pracowników (dokumenty aplikacyjne, wywiad telefoniczny, rozmowa kwalifikacyjna, testy psychologiczne, Assessment Center i grupowe metody badania przydatności, referencje)³⁰.

²⁷ K. Lelińska, G. Sołtyśńska, M. Gruza, Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005, s. 25.

²⁸ T. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, ITE, WSP TWP, WSP ZNP, Radom 2004, s. 212.

²⁹ http://www.advertis.pl/ida/procedury_rekrutacyjne.html, informacje pobrane 12.02.2009 r.

³⁰ M. Suchar, Rekrutacja i selekcja personelu, Warszawa 2003. Wszystkie propozycje związane z rekrutacją i selekcją pracowników będą szczegółowo omawiane na spotkaniu organizacyjnym z ankietarami.

Na zakończenie zostaną przedstawione jeszcze trzy wyjaśnienia pojęć powiązane tematycznie z realizowanymi badaniami. Są to pojęcia: **kształcenie zawodowe, dokształcanie zawodowe i doskonalenie zawodowe**. Kształcenie zawodowe jest określeniem o co najmniej dwóch powszechnie rozumianych znaczeniach:

1. Kształcenie zawodowe to całość procesów, w których następuje uzyskanie formalnego wykształcenia zawodowego oraz rozwijanie kwalifikacji pracowniczych.
2. W znaczeniu węższym obejmuje tylko procesy uzyskiwania formalnego wykształcenia.

Pierwsze znaczenie obejmuje działalność prowadzoną w ramach szkół zawodowych, kursów zawodowych i innych form podnoszenia kwalifikacji pracowniczych nie wyłączając procesów samokształceniowych. Drugie znaczenie odnosi się wyłącznie do szkolnych form oświatowych³¹. Dokształcanie zawodowe to proces uzupełniania wiadomości i umiejętności wymaganych od pracownika, aby mógł zajmować określone stanowisko i wykonywać powierzony mu zakres czynności zawodowych, gdy jego przygotowanie wykazuje braki w zakresie postulowanych umiejętności. celem dokształcania zawodowego jest podwyższenie kwalifikacji formalnych, a szczególnie uzupełnienie teoretycznych elementów kwalifikacji zawodowych, kończące się nadaniem odpowiedniego świadectwa, lub dyplomu.³² Doskonalenie zawodowe to proces systematycznej oraz ciągłej aktywności zawodowej mający na celu aktualizowanie, rozszerzenie oraz pogłębienie wiedzy i umiejętności związanych z wykonywanym zawodem³³.

Posługiwanie się wyżej wymienionymi pojęciami jest ważne i zgodne z zamierzeniami badawczymi. Pytania, które są formułowane w narzędziach badawczych (związane z omawianymi pojęciami), posłużyły do opisanego wybranych zawodów.

2. Badania ilościowe i jakościowe – podstawy teoretyczne

Metodologia współczesnych nauk społecznych zasadza się na rozlicznych dychotomiach. Poczesne miejsce na liście opozycyjnych kategorii metodologicznych zajmuje tzw. podejście „twarde” utożsamiane z opieraniem procesu badawczego na metodach ilościowych, oraz podejście „miękkie” rezerwowane dla zwolenników i użytkowników metod jakościowych³⁴.

Mając na uwadze rozliczne dyskusje na temat traktowania badań ilościowych i jakościowych, przedstawimy pokrótce charakterystykę badań ilościowych i badań jakościowych, by ukazać kontekst badań.

Podejście ilościowe opiera się przede wszystkim na założeniu, że zachowanie i działanie ludzi przebiega według określonych reguł i że takie daje się badać metodami właściwymi przyrodznawstwu. Zasadniczym celem wszystkich badań w tej dziedzinie jest weryfikacja danej teorii wyjaśniającej badany zestaw działań i zachowań.

³¹ Encyklopedia Oświaty i Kultury Dorosłych, Wrocław 1986, s. 118.

³² Tamże, s. 52.

³³ T. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, ITE, WSP TWP, WSP ZNP, Radom 2004, s. 50.

³⁴ M. Małewski, Metody ilościowe i jakościowe w badaniach nad edukacją. Spór o metodologiczną komplementarność, Kultura i Społeczeństwo 1997, nr 1-2, s. 17.

Weryfikacja teorii odbywa się poprzez weryfikację lub falsyfikację poszczególnych hipotez postawionych przed przystąpieniem do badania. Badanie ma z kolei pozwolić na ustalenie faktów, ich opis statystyczny i wyjaśnienie relacji między zmiennymi, co umożliwić ma przewidywanie zależności, jakie mogą się pojawić. Projekt badawczy opracowany jest według zasad leżących u podstaw podejścia ilościowego, jest więc ściśle sprecyzowany, ustrukturyzowany, tworzący tym samym szczegółowy plan działania dla osób prowadzących badania. Pytania badawcze dotyczą z reguły tego, co obserwowalne i mierzalne³⁵.

W literaturze można spotkać wiele zarzutów adresowanych pod kątem badań prowadzonych metodami ilościowymi. Mogą to być następujące zastrzeżenia: badania ilościowe nie uwzględniają istotnego kontekstu zjawisk, a w szczególności czasu i przestrzeni, w jakiej zachodzą; zbieranie danych nie pozwala na uwzględnienie i interpretację intencji leżących u podstaw poszczególnych zachowań (...); tego rodzaju gromadzenie danych pozwala na przeprowadzenie analizy statystycznej bez głębokiej analizy jakościowej; ze względu na dużą liczbę danych ilościowych łączy się je w szersze kategorie, co dodatkowo zaciemnia obraz sytuacji; wszelkie określenie z góry czynników badanych, zmiennych czy kategorii(...) przesądza często o wynikach badań³⁶.

Badania jakościowe niejako w odróżnieniu od ilościowych, charakteryzują się przede wszystkim całościowym (holistycznym) podejściem nastawionym na indukcyjny opis kontekstu, w jakim tkwi badana jednostka (zjawisko) – w celu zrozumienia sytuacji tak, jak czyni to osoba badana. Badacz nie narzuca z góry przyjętych przypuszczeń, schematów. Miarą trafności badań jakościowych jest uznanie badanych, że opis faktycznie przedstawia ich sposób życia. Badania są bardziej nastawione na procesy, ciąg zdarzeń niż na ich rezultaty³⁷. Dane są gromadzone w sposób otwarty, z pomocą niestrukturyzowanych narzędzi np. takimi technikami jak swobodny wywiad z ogólnym planem zagadnień, wywiad narracyjny, nie kontrolowana obserwacja uczestnicząca, jak analiza dokumentów osobistych i wytworów, studium przypadku, analiza biograficzna³⁸.

Cechy wspólne wielu nowych badań jakościowych to: podejmowanie bezpośredniego kontaktu badacza z badaną rzeczywistością, przynajmniej w pewnej(ych) fazie(ach) procesu badawczego; odwoływanie się do kompetencji podmiotów badania, wyrażające się na różne sposoby, z różnym stopniem zaufania badacza do owych kompetencji. Dużą rolę w procesie badawczym odgrywają dyskusje (dialog) czy po prostu rozmowy z badanymi w różnych fazach tego procesu.

Warto dodać, że punktem wyjścia dla badań jakościowych nie jest teoria, hipoteza, czy choćby pytanie dotyczące badanej rzeczywistości, lecz sama rzeczywistość społeczna w takiej postaci, jaką nadają jej ludzie – aktorzy sceny społecznej. Wyniki badań nie dają się ujmować w tabelach i przedstawiać na wykresach. Są one opisowe, przyjmują postać narracji czy eseju, opartego w dodatku na kategoriach pojęciowych właściwych badanemu.

³⁵ H. Komorowska, Metody ilościowe a metody jakościowe w badaniach pedagogicznych, Edukacja 1989, nr 3.

³⁶ Ibidem, s. 16.

³⁷ E. Zaręba, Badania empiryczne ilościowe i jakościowe w pedagogice, [w:] Orientacje w metodologii badań pedagogicznych, red. S. Palka, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1998.

³⁸ Ibidem, s. 46.

Badania jakościowe budzą także pewne zastrzeżenia badaczy. Subiektywizm jest „wpisany” niejako z definicji do opisu badań jakościowych (...), jest przez badaczy spoza grona zwolenników uznawany za przeszkodę w procesie poznania. Dodać należy, że „programowy” brak obiektywności jest pogłębiony – cenioną w tym podejściu – zaangażowaną postawą badacza. Stawia się zarzut niewiarygodności z powodu braku możliwości powtórzeń, a także orzeczenia, że badany kontekst jest typowy czy reprezentatywny. Wymienia się także niski poziom rygoru metodologicznego, opisową interpretację zjawisk oraz „trudności w analizowaniu bardzo mało skategoryzowanych danych, słabe podstawy do formułowania uogólnień i niepewność wniosków uogólniających”³⁹.

Opis badań ilościowych i jakościowych pozwala wyjaśnić, zrozumieć to, dlaczego opowiadamy się za łączeniem orientacji ilościowych i jakościowych w dociekaniach badawczych.

3. Cel i problemy badawcze

W sensie naukowym, w empirycznych pracach badawczych wyróżnia się trzy grupy celów:

1. poznawczy – wiąże się z opisem, wyjaśnieniem oraz przewidywaniem zjawisk,
2. teoretyczny – wiąże się między innymi z opracowywaniem teoretycznego lub empirycznego modelu, który w dalszej kolejności będzie uwzględniony lub poddany weryfikacji w pracy badawczej,
3. praktyczny – wiąże się z opracowywaniem praktycznych wskazówek kierowanych do konkretnych osób⁴⁰.

E. Babbie podkreślając użyteczny walor badań społecznych wskazuje na następujące cele procesu badawczego: eksplorację, opis i wyjaśnianie. *Eksploracja to próba wstępnego, ogólnego zrozumienia jakiegoś zjawiska. Opis to dokładne sprawozdanie i/lub pomiar cech badanej populacji albo zjawiska. Wyjaśnianie jest odkrywaniem i opisywaniem związków między różnymi aspektami badanego zjawiska*⁴¹.

Cele i problemy także w odniesieniu do części badawczej projektu zostały określone przez Dolnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. na etapie formułowania wniosku o dofinansowanie. Ze względu na priorytety **celem ogólnym projektu** było wzmocnienie atrakcyjności oraz podniesienie jakości edukacyjnej szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe dla młodzieży poprzez monitoring rynku pracy regionu wałbrzyskiego. Cele szczegółowe określone zostały jako:

- ustalenie prawidłowości w kształtowaniu się zapotrzebowania na poszczególne zawody i oczekiwane kompetencje zgłaszane na rynku regionu wałbrzyskiego i rynkach powiatowych/lokalnych (powiat świdnicki, wałbrzyski, dzierżonowski, kłodzki, ząbkowicki), poprzez przygotowanie analizy rynku pracy oraz monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- ustalenie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądaných kompetencji pracowniczych w wybranych zawodach.

³⁹ Ibidem, s. 47.

⁴⁰ J. Gnitecki, Pomiar i przetwarzanie wyników badań w pedagogice empirycznej, Poznań 1992, s. 128-129.

Wśród celów badawczych projektu wymieniono przygotowanie opisu czterech zawodów (z uwzględnieniem profili poszukiwanych pracowników w odniesieniu do potrzeb rynku pracy i profili absolwent/uczeń w odniesieniu do edukacji zawodowej).

Tak zostały ujęte cele projektu zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie. Niniejsze badania miały cel diagnostyczny i praktyczny, ukierunkowany kolejno na: rozpoznanie i charakterystykę badanego zjawiska, czyli identyfikację i opis zawodów ważnych dla rozwoju regionu.

Autorzy tworząc projekt, dookreślenie celów badawczych i sposobu ich osiągania pozostawili powołanemu zespołowi ekspertów. Z kolei eksperci biorąc pod uwagę zakres stawianych zadań za **cel główny** przyjęli:

Skonstruowanie opisu czterech zawodów istotnych dla gospodarki regionu wałbrzyskiego.

Osiągnięcie tego celu wymagało realizacji następujących **celów szczegółowych**:

1. Analiza rynku w celu wyodrębnienia czterech zawodów istotnych dla gospodarki regionu

(na podstawie analizy danych zastanych).

2. Przygotowanie i przeprowadzenie badań sondażowych

(zgodnie z opracowaną metodologią badań sondażowych).

3. Pozyskanie i analiza informacji ze źródeł wtórnych

(jako uzupełnienia informacji ze źródeł pierwotnych – uzyskanych od respondentów w badaniach z wykorzystaniem wywiadów).

Na podstawie badań powstały **obrazy zawodów**, których struktura jest następująca:

- I. Przygotowanie zawodowe pracownika (droga do zawodu; wymagane wykształcenie; preferowane szkoły; wymagane kwalifikacje; doszktałcanie, doskonalenia zawodowe i samokształcanie; doświadczenie zawodowe; wymogi rekrutacyjne; oczekiwania wobec szkół kształcących w badanych zawodach).
- II. Zadania i czynności wykonywane w badanym zawodzie (zadania zawodowe; czynności zawodowe; stanowiska pracy; awans zawodowy).
- III. Kompetencje zawodowe i ponadzawodowe pracownika (wiadomości; umiejętności; cechy osobowości; sprawności sensomotoryczne; przeciwwskazania do pracy w badanym zawodzie)⁴².

Zespół ekspertów uznał za istotne realizowanie badań, gdyż są dostrzegane pewne sytuacje, które nie sprzyjają budowaniu płaszczyzny porozumienia między pracodawcami, pracownikami i szkolnictwem zawodowym. Obserwowane są sytuacje, w których:

- istnieją istotne różnice w postrzeganiu konkretnego zawodu przez pracodawców, pracobiorców i osoby uczące zawodu,
- absolwenci szkół zawodowych są nie w pełni przygotowani do pełnienia zadań zawodowych,

⁴¹ E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa 2003, s. 110, 135.

⁴² Ostateczny schemat obrazu zawodu został przygotowany po analizie pilotażu. Jest to propozycja rozbudowanej struktury obrazu zawodu, która została wykorzystana w projekcie „Regionalne badanie rynku pracy”.

- istnieją zawody szczególnie ważne dla gospodarki regionu wałbrzyskiego wymagające rekonstrukcji programów i metod kształcenia.

4. Metoda, techniki i narzędzia badawcze

Zespół realizujący projekt przyjął **metodę sondażu diagnostycznego** jako obowiązującą w swoich badaniach. Badania sondażowe obejmują wszelkiego typu zjawiska społeczne o znaczeniu istotnym (...), stany świadomości społecznej, opinii i poglądów określonych zbiorowości, narastania badanych zjawisk, ich tendencji i nasilania⁴³. Metoda sondażu diagnostycznego sprzyja: sformułowaniu problemów badawczych i hipotez roboczych; zgromadzeniu opinii badanych o różnych kwestiach istotnych z punktu widzenia przeprowadzanych badań; lepszemu poznaniu osób badanych pod względem sposobu widzenia przez nie niektórych przynajmniej interesujących badacza zagadnień⁴⁴. E. Babbie pisze: *Badania sondażowe są chyba najlepszą dostępną metodą dla tych badaczy którzy chcą zebrać oryginalne dane w celu opisywania populacji zbyt dużej, by obserwować ją bezpośrednio. Dzięki starannemu doborowi losowemu otrzymujemy grupę respondentów, co do których możemy zakładać, że ich cechy odzwierciedlają cechy szerszej populacji, natomiast starannie skonstruowane, standaryzowane kwestionariusze dostarczą danych w tej samej formie od wszystkich respondentów*⁴⁵. Metoda sondażu została wybrana, ponieważ stwarza możliwość uzyskania materiału reprezentatywnego dla szerszej populacji, poznania jej poglądów i postaw związanych z przyjętym tematem badań.

Techniki badawcze są to *czynności praktyczne, regulowane starannie wypracowanymi dyrektywami, pozwalającymi na uzyskanie optymalnie sprawdzalnych informacji, opinii, faktów*⁴⁶. To co w tej definicji wymaga szczególnej uwagi – to pojęcie „czynności”. Technika badań to czynności poznawcza, to najczęściej proces angażujący badacza i innych ludzi⁴⁷. Są to sposoby postępowania badawczego – „mniej lub bardziej skonkretyzowane procedury (strategie) gromadzenia i opracowania interesujących badacza wyników (materiału badawczego)”⁴⁸.

W zrealizowanych badaniach wykorzystywane były dwie techniki badawcze: **wywiad i analiza dokumentów**.

Swoistą gwarancją uzyskania obrazu zawodu w badaniach sondażowych było zastosowanie (zgodnie z celem badań i przyjętą metodologią) wywiadu, którego celem było zdobycie wiadomości dotyczących ściśle określonego tematu, zagadnienia lub wydarzenia.

Wywiad jest rozmową badającego z respondentem lub respondentami według opracowanych wcześniej dyspozycji lub w oparciu o specjalny kwestionariusz⁴⁹. Wywiad służy głównie do poznawania faktów, opinii i postaw danej zbiorowości. Zespół jako technikę służącą zebraniu wszechstronnego i bogatego materiału badawczego wybrał wywiad standaryzowany indywidualny (Aneks). Badacz

⁴³ T. Pilch, T. Bauman, Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe, Wyd. Akademickie „Żak”, s. 79-80.

⁴⁴ M. Łobocki, Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych, Oficyna Wyd. „Impuls”, Kraków 1999, s. 240.

⁴⁵ E. Babbie, Badania społeczne w praktyce, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 268.

⁴⁶ T. Pilch, T. Bauman, Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe, Warszawa, s. 85.

⁴⁷ Tamże, s. 85.

⁴⁸ M. Łobocki, Metody i techniki badań pedagogicznych, Kraków 2004, s. 14.

⁴⁹ T. Pilch, T. Bauman, Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe, Warszawa, s. 91-92.

określa dokładnie co go interesuje, czego chce się dowiedzieć. Ze względu na cel i problemy badawcze narzędzia dotyczące wywiadu zostały tak sformułowane, że na początek były podawane pytania ogólne traktowane jako zachęty, zaproszenia do rozmowy, a następnie pytania poruszające ważne kwestie z punktu realizacji założeń projektowych. Zaprojektowany został wywiad indywidualny, gdyż zgodnie z wcześniejszymi założeniami dotyczył jednego stanowiska pracy, co do którego wypowiadali się kolejno: zarządzający firmą i pracownik, a także organizator kształcenia zawodowego, kształcący młodych ludzi w badanym zawodzie. Taki zamysł pozwolił na sprawną weryfikację wypowiedzi respondentów odnośnie wykonywanej pracy w badanym zawodzie. Po zestawieniu uzyskanych tą drogą informacji z danymi pochodzącymi z innych firm, innych źródeł – stworzono obszerne obrazy zawodów.

Drugą techniką badawczą wykorzystywaną w projekcie była **analiza dokumentów** służąca do gromadzenia wstępnych, opisowych, także ilościowych informacji (...) ⁵⁰. W toku prac nad tworzeniem obrazu zawodu niezbędne było uzupełnienie i weryfikacja informacji uzyskanych w toku badań sondażowych z opisem zawodu i zadań zawodowych zawartych w dokumentach zgromadzonych, tzw. wtórnych źródłach danych (np. prasa, statystyki dotyczące rynku pracy, strategie rozwoju regionu, edukacja, programy nauczania, charakterystyki absolwentów, teczki o zawodach, przewodniki po zawodach, informatory, akty prawne). *Przez analizę dokumentów rozumie się analizę wszelkich wytworów dzieci, młodzieży, dorosłych mogących stanowić źródło informacji o procesach, na podstawie której można wydawać uzasadnione sądy o przedmiotach, ludziach i procesach* ⁵¹. Z kolei przez „dokument” rozumie się każdy przedmiot materialny będący świadectwem jakiegoś faktu, zjawiska lub myśli ludzkiej, a przede wszystkim wszelki ślad pozostawiony przez człowieka na materialnym przedmiocie ⁵². W niniejszych badaniach założono, iż analiza dokumentów pełni charakter uzupełniający badania sondażowe np. w zakresie wymogów formalno-prawnych wykonywania zawodu, edukacji formalnej w zawodzie. A także służyła do oceny skuteczności metodyki badań sondażowych. Materiały zgromadzone tą drogą uzupełniły dane pozyskane z kontaktów bezpośrednich z respondentami.

Zgodnie z przyjętą metodologią badań, a także mając na uwadze cele naukowe i aspekt użyteczny realizowanego projektu niezbędne było poszerzenie zakresu prac badawczych o pozyskanie i analizę danych z tzw. źródeł wtórnych. Przydatne były już przeprowadzone i opublikowane raporty, badania i analizy, informacje statystyczne (statystyki publicznej), dokumenty urzędowe i akty prawne (głównie resortowych).

Narzędzie badawcze było przedmiotem służącym do realizacji wybranej techniki badań ⁵³. O ile technika badawcza ma znaczenie czasownikowe i oznacza czynność, np. obserwowanie, prowadzenie wywiadu, to narzędzie badawcze ma znaczenie rzeczownikowe i służy do technicznego gromadzenia danych z badań ⁵⁴. Zespół ekspertów w ramach projektu „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego” opracował następujące narzędzia badawcze:

⁵⁰ T. Pilch, Zasady badań pedagogicznych, Warszawa 1998, s.88.

⁵¹ M. Łobocki, Metody i techniki badań pedagogicznych, Kraków 2004, s. 212.

⁵² Tamże, s. 213.

⁵³ T. Pilch, T. Bauman, Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe, Warszawa, s. 71.

⁵⁴ Tamże, s. 72.

- kwestionariusz wywiadu z pracodawcą,
- kwestionariusz wywiadu z pracownikiem,
- kwestionariusz wywiadu z organizatorem kształcenia zawodowego.

Narzędzia te były „bazą” rozmowy, źródłem inspiracji do wnikliwej interakcji między badaczem a badanym. Materiał badawczy uzyskany podczas realizacji zamierzeń badawczych z wykorzystaniem opracowanych narzędzi był potrzebny do przygotowania czterech nowych obrazów zawodów uwzględniających trzy perspektywy badawcze (pracodawcy, pracownika i organizatora kształcenia zawodowego).

5. Dobór próby. Charakterystyka teren badań

W przyjętej metodologii założono, że zawody objęte badaniem zostaną wyłonione w efekcie skorelowania danych dotyczących strategii rozwoju wybranych powiatów, informacji z rynku pracy dotyczących zawodów deficytowych na danym obszarze, oraz oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia zawodowego w pięciu powiatach.

Analiza trzech istotnych z punktu widzenia przyjętej metodologii źródeł danych dostarczyła informacji pozwalających dokonać wyboru czterech zawodów dla których zostały w ramach projektu opracowane opisy zawodu. Biorąc pod uwagę planowane kierunki rozwoju gospodarczego interesujących nas powiatów, w tym wieloletnie strategie rozwoju i plany inwestycyjne, a także informacje dotyczące bieżącej sytuacji na regionalnym rynku pracy dokonano wyboru czterech zawodów dostępnych w ramach kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym. Przy wyborze zawodów wzięto pod uwagę ich obecność w ofercie edukacyjnej badanych powiatów. I tak w rezultacie wspólnych analiz i dyskusji zostały wybrane następujące zawody:

1. elektryk,
2. kucharz,
3. sprzedawca,
4. technolog robót wykończeniowych w budownictwie.

Wszystkie wybrane zawody mają swoje odzwierciedlenie w analizowanych źródłach. Są też nauczane w objętych badaniami powiatach. Wyjątek stanowi powiat ząbkowicki, w którym nie kształci się technologa robót wykończeniowych w budownictwie, natomiast w ofercie edukacyjnej tego powiatu występują pozostałe trzy zawody. Problem ze zbadaniem sytuacji w zawodzie z perspektywy przedstawiciela szkoły wystąpił również w zawodzie elektryka. Ze względu na trudność przeprowadzenia wywiadu w powiecie ząbkowickim i sierpczym, przeprowadzono dodatkowe wywiady w powiecie wałbrzyskim.

6. Organizacja i przebieg badań

Badania zostały przeprowadzone przez ankieterów w zakładach pracy i szkołach, które w swoich ofertach edukacyjnych miały kształcenie w badanych zawodach. Materiał badawczy był uzyskiwany z trzech perspektyw:

1. Perspektywy szefa firmy.**2. Perspektywy pracownika firmy.****3. Perspektywy organizatora kształcenia zawodowego w szkole.**

Taka konstrukcja opisu zawodu pozwoliła na:

- lepszą weryfikację uzyskanych informacji (wypowiedź jednego respondenta weryfikuje wypowiedzi pozostałych),
- uchwycenie specyfiki oczekiwań pracodawcy wobec pracownika,
- precyzyjne określenie kompetencji niezbędnych do pracy w zawodzie / na stanowisku pracy
- stworzenie podstaw do dostosowywania ofert edukacyjnych do potrzeb rynku pracy.

Rozkład badań zawodów w poszczególnych powiatach

Do badań wyłoniono 4 zawody. Badaniami zostały objęte powiaty:

- wałbrzyski (wraz z miastem Wałbrzychem),
- świdnicki,
- dzierżoniowski,
- kłodzki,
- ząbkowicki.

Podczas przygotowywania planu badań wzięto pod uwagę wytyczne:

- ilość badań (zmniejszenie ilości wywiadów w pilotażu z 20 do 12; 68 wywiadów w zaplanowanych w badaniach właściwych),
- zbadanie 4 zawodów postrzeganych jako ważne w perspektywie rozwoju Regionu Wałbrzyskiego, będących niszowymi (deficytowymi),
- zrealizowanie badań w 5 powiatach,
- objęcie badaniami szkół ponadgimnazjalnych, w których ofertach edukacyjnych są badane zawody
- wybranie do badań pracodawców zatrudniających więcej niż 9 pracowników, obecnych w rzeczywistości społeczno-gospodarczej powiatu.

Szczegółowy rozkład zrealizowanych badań był następujący:

- 1) W pilotażu zbadane zostały dwa zawody: sprzedawca i kucharz. W każdym z wymienionych zawodów zostały przeprowadzone: 2 wywiady z pracodawcą, 2 wywiady z pracownikiem i 2 wywiady z przedstawicielami szkół ponadgimnazjalnych, w których nauczają się w badanych zawodach. W sumie ankieterzy przeprowadzili 12 wywiadów (4 z pracodawcą, 4 z pracownikiem, 4 z przedstawicielem szkoły). Do badań zespół ekspertów wybrał powiat wałbrzyski i powiat świdnicki.
- 2) Rozkład badań właściwych przedstawiono poniżej.

Tabela 1. Rozkład badań właściwych

POWIATY / ZAWODY	ELEKTRYK (17wywiadów)	KUCHARZ (17wywiadów)	SPRZEDAWCA (17 wywiadów)	TECHNOLOG ROBÓT WYKOŃCZENIOWYCH (17 wywiadów)
WAŁBRZYSKI	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 3 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 2 wywiady z pracodawcą – 2 wywiady z pracownikiem – 2 wywiady z organizatorem kształcenia zawodowego	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego
ŚWIDNICKI	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 2 wywiady z pracodawcą – 2 wywiady z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego
DZIERŻONIOWSKI	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 2 wywiady z pracodawcą – 2 wywiady z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego
KŁODZKI	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 2 wywiady z pracodawcą – 2 wywiady z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego
ZĄBKOWICKI	– 2 wywiady z pracodawcą – 2 wywiady z pracownikiem	Brak oferty edukacyjnej w tym zawodzie	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego	– 1 wywiad z pracodawcą – 1 wywiad z pracownikiem – 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego

W sumie wywiady zostały przeprowadzone wśród:

- 24 pracodawców,
- 24 pracowników,
- 20 przedstawicieli szkół ponadgimnazjanych.

Obrazy badanych zawodów

Sprzedawca

Wstęp

Opis zawodu sprzedawcy powstał na bazie analizy dostępnych opracowań (w tym zbiorów informacji zawodowej), a także materiału badawczego zebranego podczas wywiadów z:

- pracodawcami,
- pracownikami,
- organizatorami kształcenia zawodowego.

Powstało opracowanie łączące elementy ilościowego i jakościowego opracowania. Stąd znaleźć można w opisie zawodu dane ilościowe, ale i fragmenty, przykłady wypowiedzi osób badanych. Takie połączenie czyni opracowanie bogatszym, bardziej wartościowym aniżeli tradycyjne opracowanie ilościowe. Ma to także swoje uzasadnienie wynikające z założeń metodologicznych. Opis zawodu powstał na bazie małej próby badawczej. Dokładnie przeprowadzono: 6 wywiadów z pracodawcami, 6 wywiadów z pracownikami i 5 wywiadów z organizatorami kształcenia (w badaniach właściwych). Dla uzupełnienia wykorzystano materiał z badań pilotażowych: 2 wywiady z pracodawcą, 2 wywiady z pracownikami i 1 wywiad z organizatorem kształcenia zawodowego.

Badania zrealizowano w branży handlowej, sklepy zatrudniające sprzedawców były zróżnicowane pod względem asortymentu (dyskont spożywczy, sklep jubilerki, sklep wielobranżowy, sklep artykułów papierniczych, sklep z artykułami cukierniczymi, sklep odzieżowy). Pracodawcy stanowili zróżnicowaną grupę. Były w tej grupie osoby z wykształceniem ekonomicznym (wyższym, średnim zawodowym), sprzedawcy, przedsiębiorca, ale i osoba bez wyuczonego zawodu. Natomiast osoby z grupy organizatorów kształcenia zawodowego były: nauczycielami przedmiotów zawodowych, opiekunami praktyk zawodowych.

I. Przygotowanie zawodowe pracownika

1. Droga do zawodu. Wymagane wykształcenie

Warunki formalne umożliwiające pracę w zawodzie sprzedawcy, to przede wszystkim posiadanie wykształcenia zawodowego o kierunku sprzedawca, nabytego w wyniku kształcenia w 2-letniej zasadniczej szkole zawodowej. Na stanowisko sprzedawcy przyjmuje się osoby mające przygotowanie zawodowe na poziomie szkoły zasadniczej, ale również osoby, które posiadają wykształcenie średnie. Zawód sprzedawcy można zdobyć także w rocznej szkole policealnej⁵⁵.

Dość często zdarza się, że do pracy są przyjmowane osoby nie posiadające specjalistycznego przygotowania zawodowego lub z innym zawodem niż sprzedawca.

Absolwenci 2-letniej zasadniczej szkoły zawodowej są przygotowani głównie na stanowisko sprzedawcy. Kontynuując naukę mają szansę zdobycia wykształcenia średniego w 2-letnim liceum ogólnokształcącym lub 3-letnim technikum uzupełniającym⁵⁶.

Od 2004 istnieje możliwość zewnętrznego potwierdzania kwalifikacji w zawodzie sprzedawcy. Aby zdobyć kwalifikacje zawodowe, uczeń / słuchacz przystępuje do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje. Egzamin jest formą oceny poziomu opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu zawodu, ustalonych w standardach wymagań będących podstawą przeprowadzenia egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe⁵⁷. Egzamin zawodowy zastępuje dotychczasowy egzamin z nauki zawodu i egzamin z przygotowania zawodowego. Egzamin zawodowy przeprowadza okręgowa komisja egzaminacyjna. Wynik egzaminu zawodowego ustala okręgowa komisja egzaminacyjna. Absolwent, który zdał egzamin zawodowy, otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

W przeprowadzonych badaniach pracodawcy na pytanie dotyczące tego, jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie sprzedawcy, udzielili następujących odpowiedzi:

- zasadnicze zawodowe – 1 osoba,
- zasadnicze zawodowe, średnie bądź średnie zawodowe – 2 osoby,
- średnie zawodowe. „Pracownik nie może nie mieć żadnego wykształcenia. Osoby z minimum średnim wykształceniem są lepszymi pracownikami. Niekoniecznie musi być to wykształcenie w zawodzie” – 1 osoba,

⁵⁵ Wymienione ścieżki kształcenia opracowano na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

⁵⁶ Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej (sprzedawca) może po ukończeniu technikum uzupełniającego zdobyć zawód: technik handlowiec.

⁵⁷ www.cke.edu.pl, informacja pobrana 12.01.2010 r. Na tej stronie można znaleźć szczegółowe opracowania dotyczące egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe np. opisy procedur, broszury dla uczniów / słuchaczy, standardy wymagań będące podstawą przeprowadzania egzaminu zawodowego, informatory o egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe w szkołach zawodowych w których kształcenie odbywa się w zasadniczych szkołach zawodowych (i policealnych potwierdzających kształcenie w tych samych zawodach, w których kształcą zasadnicze szkoły zawodowe).

- wykształcenie nie ma kluczowego znaczenia. *„Ważne jest zaangażowanie, chęć do pracy, optymizm, uśmiech na twarzy. Bardzo często osoby z kierunkowym wykształceniem nie są dobrymi sprzedawcami”* – 1 osoba,
- średnie zawodowe. *„Nie tyle wykształcenie jest ważne, tylko to czy się ktoś nadaje. Trzeba mieć predyspozycje, żeby pracować jako sprzedawca. Lepsze jest wykształcenie średnie, bo wyższe może czasem nawet przeszkadzać, ale to wszystko zależy od osoby”* – 1 osoba,
- minimum średnie, *„dobrze, żeby było wykształcenie ekonomiczne, ale nie ma reguły, wszystko zależy od kandydata do pracy”* – 1 osoba,
- *„powinna skończyć szkołę zawodową, a potem uzupełnić wykształcenie na poziomie szkoły średniej”* – 1 osoba.

Pracodawcy w większości oczekują sprzedawców z wykształceniem średnim zawodowym. Jednakże część z nich podkreśla znaczenie predyspozycji do pracy w zawodzie sprzedawcy. One mogą, ich zdaniem, być ważniejsze aniżeli wykształcenie kierunkowe.

Jeśli chodzi o badanych sprzedawców, to pod względem wykształcenia były to osoby mające:

- zasadniczą szkołę zawodową: sprzedawca – 4 osoby,
- liceum zawodowe i technikum ekonomiczne. *„Średnie zawodowe. Praca w zawodzie sprzedawcy zawsze mnie interesowała, liceum zawodowe dawało tytuł robotnika wykwalifikowanego, dlatego dodatkowo skończyłam technikum ekonomiczne”,*
- wykształcenie średnie – zawodowe: technik handlowiec,
- średnie zawodowe: sprzedawca,
- liceum ogólnokształcące, *„jestem w trakcie studiów (Uniwersytet Ekonomiczny: zarządzanie przedsiębiorstwem)”*.

Informacje otrzymane od pracowników potwierdzają niejako różnorodność dotycząca przygotowania zawodowego osób zatrudnianych w charakterze sprzedawcy. Najbardziej jednorodną grupę stanowią osoby z wykształceniem zawodowym, natomiast osoby z wykształceniem średnim reprezentują różne zawody.

Najbardziej jednorodne odpowiedzi były udzielane przez osoby reprezentujące kształcenie zawodowe. Sześć osób wskazało wykształcenie zasadnicze – sprzedawca. Tylko jedna z nich wskazała dodatkowo technika handlowca. Te odpowiedzi były spójne, mimo, iż pytanie było tak sformułowane, aby zostawić margines swobody na wskazania wykraczające poza skojarzenia ze swoją ofertą edukacyjną (dla przypomnienia: Jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie sprzedawcy?).

2. Preferowane szkoły

Osobom badanym zadano pytanie, mające na celu zebranie informacji o szkołach, których absolwenci są szczególnie dobrze przygotowani do pracy w zawodzie sprzedawcy.

Pracodawcy nie podali przykładów takich szkół. Ciekawe były w niektórych przypadkach ich komentarze podane podczas udzielania odpowiedzi:

- „Nie preferuję żadnej szkoły i nie znam żadnej szkoły, która dobrze przygotowuje do zawodu. Absolwenci szkoły handlowej nie potrafią obsługiwać kasy fiskalnej ani liczyć marży”.
- „Nie. Szkoła nie uczy niczego co jest później potrzebne w pracy (Opinia oparta na przykładzie szkoły ukończonej przez pracownicę)”.
- „Nie preferuję. W Ś. jest szkoła zawodowa, ale nie miałam do czynienia z jej uczniami lub absolwentami. Nie miałam też do czynienia z wystarczającą liczbą absolwentów takich szkół, żeby móc ocenić ich przygotowanie”.
- „Nie ma takiej szkoły”.
- „brak jest placówki, której absolwenci są bardziej pożądanymi niż inni. Wynika to z braku specjalizacji placówek szkoleniowych”.

To pytanie w kilku przypadkach zainspirowało pracodawców do tego, by wskazać pewne braki w przygotowaniu sprzedawców do pracy. Pytanie pozwoliło zebrać opinie na temat szkół kształcących sprzedawców.

Pracowników zapytano o to, czy szkoła przygotowała ich wystarczająco do pracy. Odpowiedzi były następujące:

- tak – 6 osób:
 - a) „Tak – jestem dobrze przygotowana do pracy w zawodzie sprzedawca. Bardzo dużo nauczyłam się w sklepie podczas praktyki”.
 - b) „Tak, poznałam organizację i technikę sprzedaży, towaroznawstwo, reklamę, zasady i sposoby szybkiego liczenia”.
 - c) „Tak, ukończyłam technikum handlowe, musiałam jednak we własnym zakresie ukończyć kurs kasy fiskalnej”.
 - d) „Skończyłam szkołę w W. i nie uważam, żeby to była zła szkoła. W momencie kiedy rozpoczynałam pracę (kilkanaście lat temu) czułam się przygotowana, ale wtedy było inaczej niż teraz – obecnie trzeba wiedzieć więcej”.
 - f) „Wystarczy ale tylko na początek pracy. Są różne sklepy branżowe, w każdej branży są inni klienci, inne oczekiwania, trzeba uczuć się o specyfice danej branży”.
 - g) „Tak, chociaż dużo musiałam się sam nauczyć, dowiedzieć.”
- Nie – 1 osoba:
 - „Nie. Szkoła zupełnie nie przygotowała mnie do tej pracy. Nie uczyłam się niczego, co teraz by mi się mogło przydać. Uczono nas głównie tego, co dotyczy branży spożywczej i odzieżowej. Poznałam na przykład cały proces produkcji nabiałów. Poza tym korzystaliśmy z przestarzałych podręczników”.
- 1 osoba odpowiedziała: „nie kształciłem się w zawodzie sprzedawcy, ale nie sądzę, żeby szkoła kształciła w taki sposób, żeby z marszu rozpocząć pracę”.

Osoby są zadowolone ze swojego przygotowania zawodowego, wykształcenia formalnego. Uznały, że szkoła przygotowała ich do pracy w zawodzie sprzedawcy, choć ich wypowiedzi wskazują na przykładowe mankamenty nauki szkolnej.

Przedstawiciele szkół byli pytani o to, jak postrzegają przygotowanie absolwentów do pracy. W 100% osoby badane uznały przygotowanie absolwentów do pracy w charakterze sprzedawcy za bardzo dobre bądź dobre. Uzasadnienia ich stanowisk były następujące:

- a) „Absolwenci teoretycznie i praktycznie są bardzo dobrze przygotowani do zawodu sprzedawca adekwatnie do poziomu możliwości ucznia”.
- b) „Przygotowanie dobre, w zależności od zaangażowania ucznia, cech psychofizycznych, miejsca odbywania praktyki”.
- c) „Według mnie młodzież jest bardzo dobrze przygotowana do wykonywania zawodu sprzedawca. Popołudniami są organizowane dodatkowe kursy komputerowe oraz dodatkowe zajęcia z matematyki”.
- d) „Dobrze, jednak jestem przeciwniczką 2-letnich systemów kształcenia, wolałabym żeby uczniowie zdobywali wiedzę w cyklu co najmniej trzyletnim”.
- e) „Uważam, że absolwenci do pracy w tym zawodzie przygotowani są w dobrym stopniu”.
- f) „Do pracy przygotowane są bardzo dobrze w zakresie podstawowych wymogów zawodu”.

Organizatorzy kształcenia zawodowego byli także pytani o ocenę programów kształcenia przewidzianych dla sprzedawcy. Wszyscy badani reprezentujący szkolnictwo zawodowe są zadowoleni z programów nauczania. Jednak wskazują pewne obszary, które można potraktować jako „luki edukacyjne”. Odpowiedzi badanych były następujące:

- a) „Program jest dostosowany do wymogów stawianych przez pracodawcę. Mocną stroną jest korelacja międzyprzedmiotowa w obszarze przedmiotów zawodowych, oraz odbywanie praktyki. Program jest przeładowany – należałoby zmniejszyć ilość godzin”.
- b) „Program dobry. Mocne strony to dużo potrzebnych treści teoretycznych z zakresu zaopatrzenia sprzedaży, znajomości towarów, reklamy. Mało komputera, kultury zawodu, brak arytmetyki gospodarczej”.
- c) „Moim zdaniem jest zbyt mało zajęć z przedmiotów zawodowych, np. podstawy przedsiębiorczości (jedynie 1 godz. tygodniowo przez jeden rok). Uczniowie również bardzo słabo znają języki obce (również 1 godzina tygodniowo)”.
- d) „Dostatecznie, mocną stroną jest możliwość przygotowania ucznia do wejścia na rynek pracy – takie przedmioty, jak towaroznawstwo, organizacja sprzedaży, promocja, obsługa klienta. Warto jednak byłoby zmodyfikować program nauczania o treści związane z obsługą klienta, myślę o prowadzeniu rozmów, brak metod symulacyjnych dotyczących tego aspektu, lepiej jest na poziomie technikum, w szkole zawodowej (2 lata kształcenia) mamy na to za mało czasu”.
- e) „Moim zdaniem program nauczania jest bardzo dobry, jest łatwo przyswajalny dla uczniów, zawiera wiele przydatnych treści. Problemem jest jednak podejście uczniów do nauki”.
- f) „Mocna strona: praktyki u pracodawcy. Uzupełnić trzeba o zajęcia aktywizujące (w grupie), kasy fiskalne, zajęcia komputerowe”.

Z powyższych danych można wyciągnąć następujące wnioski:

- najbardziej zadowoleni z przygotowania zawodowego osób do pracy w zawodzie sprzedawcy są przedstawiciele szkolnictwa (100%),

- zdania podzielone mają sprzedawcy. Większość, 6 na 8 osób jest zadowolonych ze swojej edukacji szkolnej,
- pracodawcy nie wskazali szkół, które uznaliby za wiodące na rynku edukacyjnym. Nie wskazali szkół, które by ich zdaniem, dobrze przygotowywały do pracy w charakterze sprzedawcy.

3. Wymagane kwalifikacje

W dostępnych opracowaniach można znaleźć charakterystykę kwalifikacji absolwenta szkoły przygotowującej sprzedawców⁵⁸. Podstawa programowa stanowi pewne wytyczne, które są brane pod uwagę podczas opracowywania programów nauczania przewidzianych dla zawodu sprzedawca. W tym podstawowym dokumencie można znaleźć zapis, iż w wyniku kształcenia w zawodzie uczeń (słuchacz) powinien umieć:

- 1) przyjmować i przechowywać towary,
- 2) przygotowywać towary do sprzedaży,
- 3) eksponować towary,
- 4) korzystać z informacji o towarach z prospektów, ulotek, poradników oraz kodów informacyjnych, w oparciu o posiadaną wiedzę towaroznawczą,
- 5) rozróżniać cechy towarów,
- 6) stosować nowoczesne i specjalne formy sprzedaży,
- 7) prowadzić właściwą rozmowę sprzedażową,
- 8) prezentować towar i udzielać odpowiednich porad,
- 9) wystawiać dokumenty związane z obrotem towarowym,
- 10) prowadzić ewidencję sprzedaży,
- 11) sprawnie dokonywać obliczeń rachunkowych oraz szacować wyniki,
- 12) inkasować należności i odprowadzać utargi,
- 13) obliczać ceny, marże, podatek od towarów i usług, zapasy towarów,
- 14) obliczać różnice inwentaryzacyjne,
- 15) dokonywać inwentaryzacji towarów,
- 16) obsługiwać urządzenia i sprzęt techniczny stosowany w nowoczesnych sklepach,
- 17) obsługiwać komputer i korzystać z programów użytkowych,
- 18) stosować przepisy dotyczące uprawnień klienta z tytułu gwarancji i rękojmi,
- 19) zbierać informacje o potrzebach klientów,
- 20) dbać o właściwą zależność między działalnością placówki handlowej a otoczeniem,
- 21) racjonalnie wykorzystywać powierzchnię sklepu,
- 22) dbać o estetykę sklepu,
- 23) przewidywać wielkość sprzedaży oraz rotacji w celu ustalenia zapotrzebowania na towary,
- 24) pozyskiwać nabywców, zbierać zamówienia i zawierać umowy sprzedaży w oparciu o oferowane przez akwizytora próbki, prospekty oraz wzory,
- 25) nawiązywać kontakty z nabywcą i prowadzić bezpośrednią sprzedaż przez akwizytora,
- 26) posługiwać się podstawowymi przepisami prawa pracy,

⁵⁸ Podstawa programowa kształcenia w zawodzie sprzedawca, dokument pobrany 29.12.2009 r. z www.cku.chelm.pl.

- 27) racjonalnie organizować pracę własną,
- 28) działać zgodnie z zasadami etyki i kultury zawodu,
- 29) przestrzegać przepisów: bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowych, ochrony środowiska i sanitarno-epidemiologicznych⁵⁹.

Sprawdzeniem tego, czy uczeń / słuchacz potrafi wykonać to, co zostało wyżej zapisane, jest egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Egzamin zawodowy przeprowadza okręgowa komisja egzaminacyjna. Egzamin zawodowy składa się z dwóch etapów:

- etapu pisemnego (który składa się z dwóch części),
- etapu praktycznego.

Etap pisemny jest przeprowadzany w formie testu i składa się z dwóch części, podczas których zdający rozwiązuje:

- w części pierwszej – zadania sprawdzające wiadomości i umiejętności właściwe dla kwalifikacji w danym zawodzie,
- w części drugiej – zadania sprawdzające wiadomości i umiejętności związane z zatrudnieniem i działalnością gospodarczą.

Etap praktyczny polega na wykonaniu zadania egzaminacyjnego, sprawdzającego praktyczne umiejętności z zakresu kwalifikacji w danym zawodzie. Etap praktyczny polega na wykonaniu zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym na stanowisku egzaminacyjnym wyposażonym zgodnie ze standardami wymagań będącymi podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w danym⁶⁰.

Wynik egzaminu zawodowego ustala okręgowa komisja egzaminacyjna. Wynik ten jest ostateczny. Absolwent, który zdał egzamin zawodowy, otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

Na wniosek absolwenta, do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe dołącza się Europass – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe, sporządzony na podstawie opisu kwalifikacji absolwenta albo opisu zawodu, określonych w podstawie programowej kształcenia w danym zawodzie. Dokument ten określa zakres kompetencji osoby posiadającej dyplom zawodowy oraz ułatwia zrozumienie znaczenia dyplomu, opisuje umiejętności i uprawnienia posiadacza dyplomu, jest ściśle powiązany z zawodem (w danym kraju posiadacze określonego dyplomu otrzymują taki sam suplement), posiada taką samą strukturę we wszystkich krajach UE. Europass – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe nie zastępuje oryginału dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, ani też nie uprawnia do formalnego uznania dyplomu przez instytucje w innych krajach, ale ułatwia posiadaczom poruszanie się po europejskim rynku pracy. Dyplomy i suplementy do dyplomów wydają okręgowe komisje egzaminacyjne.

Wcześniej opisano kwalifikacje wynikające z posiadanego wykształcenia zawodowego osób pracujących w zawodzie sprzedawcy. Otrzymane dokumenty (świadcstwo, dyplom potwierdzający

⁵⁹ Tamże, s. 1-2.

⁶⁰ Opracowano na podstawie informacji zamieszczonych na: www.cke.edu.pl.

kwalifikacje zawodowe) stanowią w mniejszym bądź większym stopniu wymóg brany pod uwagę podczas poszukiwania pracy.

Wszystkie trzy grupy były pytane o dodatkowe uprawnienia formalne wymagane w pracy sprzedawcy (wykraczające poza dotychczasowe kształcenie zawodowe).

Tabela 1.1 Dodatkowe kwalifikacje w opiniach badanych

Dodatkowe kwalifikacje wymagane przez pracodawców (liczba wskazań)	Dodatkowe kwalifikacje wskazywane przez pracowników (liczba wskazań)	Dodatkowe kwalifikacje wskazywane przez organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– certyfikat obsługi kasy fiskalnej (4) – obsługa komputera (2) – techniki obsługi klienta (2) – obsługa wózków z napędem silnikowym (1) – prawo jazdy (1) – techniki sprzedaży (1) – nie ma takiej potrzeby (2)	– certyfikat obsługi kasy fiskalnej (3) – obsługa wózków z napędem silnikowym (1) – język obcy (1) – obsługa komputera (1) – kursy branżowe (1) – techniki obsługi klienta (1) – techniki sprzedaży (1) – przepisy BHP (1) – przepisy sanitarne (1) – nie ma takiej potrzeby (2)	– certyfikat obsługi kasy fiskalnej (6) – kurs obsługi wózków widłowych (2) – kurs komputerowy (2) – certyfikat kart płatniczych z terminalem (1) – obsługa klienta (1) – przedsiębiorczość (1) – marketing (1) – certyfikat kasjera złotówkowego i walutowego (1)

Analizując powyższe dane można wyciągnąć następujące wnioski co do dodatkowych formalnych uprawnień wymaganych w zawodzie sprzedawcy:

- wszystkie grupy badanych mają przykłady dodatkowych wymagań (formalnych, potwierdzonych certyfikatami),
- wszystkie trzy grupy badanych wskazują w głównej mierze na certyfikat obsługi kasy fiskalnej,
- certyfikaty związane z obsługą komputera, obsługą klienta także znalazły się wśród wskazań każdej z grup badanych,
- tylko w grupie organizatorów kształcenia zawodowego nie było odpowiedzi typu „nie ma takiej potrzeby”.

4. Znaczenie doksztalcania, doskonalenia zawodowego i samokształcenia

Trzy grupy badanych były pytane o znaczenie doksztalcania, doskonalenia zawodowego i samokształcenia. Badani wskazywali obszary, które powinny zainteresować sprzedawców chcących profesjonalnie wykonywać swoją pracę.

Tabela 1.2 Doksztalcenie / doskonalenie zawodowe w opiniach badanych

Doksztalcenie/doskonalenie – przykłady wskazane przez pracodawców (liczba wskazań)	Doksztalcenie/doskonalenie – przykłady wskazane przez pracowników (liczba wskazań)	Doksztalcenie/doskonalenie – przykłady wskazane przez organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– kontakty interpersonalne (5) – nowe techniki obsługi klienta (3) – nowe towary (2) – asertywność (1) – nowe sposoby zapłaty (1) – język obcy (1) – psychologia sprzedaży (1)	– obsługa klienta (3) – nowe towary (1) – nowe kasy fiskalne (1) – negocjacje (1) – kursy branżowe (1) – kursy komputerowe (1) – aktywna sprzedaż (1) – psychologia sprzedaży (1)	– obsługa klienta (5) – nowe towary (2) – psychologia sprzedaży (2) – wizaż – komunikacja interpersonalna (2) – rozwiązywanie konfliktów (1) – marketing (1) – rachunkowość (1) – kursy branżowe (1)

Z analizy powyższych danych zamieszczonych w tabelce można wyciągnąć następujące wnioski:

- trzy grupy badanych dostrzegają przykłady obszarów wiedzy, umiejętności, które mogą być przedmiotem doksztalcenia, doskonalenia zawodowego sprzedawców,
- wszystkie trzy grupy badanych za wiodące obszary doksztalcenia/doskonalenia zawodowego uznały kontakty interpersonalne/ komunikację interpersonalną i obsługę klienta,
- obszarem podanym przez trzy grupy badanych jest także psychologia sprzedaży, co wiąże się z poprzednim wnioskiem,
- wiedza o nowych towarach jest także obszarem dostrzeganym zarówno przez pracodawców, pracowników jak i organizatorów kształcenia zawodowego.

Badani byli także pytani o znaczenie samokształcenia w wykonywaniu pracy sprzedawcy.

Tabela 1.3 Znaczenie samokształcenia sprzedawców w opiniach badanych

Samokształcenie w opiniach pracodawców (liczba wskazań)	Samokształcenie w opiniach pracowników (liczba wskazań)	Samokształcenie w opiniach organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– „ważne” (4) – „byłoby mile widziane, ale nie konieczne” (1) – „ważne, mile widziane” (1) – „jest bez znaczenia w branży spożywczej” (2)	– „ważne” (3) – „ułatwia znalezienie pracy – jest na plus pracodawcy i pracownika” (1) – „powoduje, że czuję się bardziej kompetentna” (1) – „w branży spożywczej nie ma znaczenia” (1)	– „absolwenci są nie chętni do samokształcenia” (2) – „bez samokształcenia nie ma dobrego sprzedawcy” (1) – „w obecnych czasach w każdym zawodzie trzeba się rozwijać” (1) – „trzeba wdrażać uczniów do samokształcenia” (1) – „konieczne” (1)

Wszystkie grupy badane wskazywały jako uzasadnienie konieczność bycia na bieżąco z nowymi towarami, nowościami technicznymi. Najmniej uzasadnień podawali pracodawcy. Często ograniczali się tylko do stwierdzeń zamieszczonych w tabeli. Pracownicy bardziej otwarcie podkreślali korzyści płynące z samokształcenia np.

- a) „Czytam informacje (ulotki) o różnych towarach znajdujących się na rynku, rozmawiam z ludźmi dzięki czemu poznaję ich oczekiwania i opinię”,

- b) *„Jest niezbędne, należy czytać o nowościach, patrzeć na modę (szeroko rozumianą), znać nowinki techniczne”,*
- c) *„Powoduje, że czuję się bardziej kompetentna”.*

Ciekawe spostrzeżenia dotyczące znaczenia samokształcenia w zawodzie sprzedawcy mieli organizatorzy kształcenia zawodowego. Oni dostrzegają trudności w zachęceniu młodzieży do samodzielnego zdobywania wiedzy, rozwijania swoich kompetencji. Przykłady uzasadnień w tej grupie badanych były następujące:

- a) *„Bez samokształcenia nie ma dobrego sprzedawcy – musi znać towar, który oferuje, nowe sposoby reklamy, marketingu”,*
- b) *„Uczniowie powinni się doskonalić, ale z moich obserwacji wynika, że nie wykazują takiego zainteresowania”,*
- c) *„Jest na średnim poziomie, jednak uważam, że powinno się wdrażać ucznia już w szkole do poznawania i poszukiwania nowych potrzebnych mu treści i umiejętności przydatnych w zawodzie”,*
- d) *„W obecnych czasach w każdym zawodzie trzeba rozwijać się”.*

5. Znaczenie doświadczenia zawodowego

Badane osoby były pytane o znaczenie doświadczenia zawodowego w wykonywaniu pracy sprzedawcy. Trzy grupy badanych dostrzegają zalety doświadczenia zawodowego.

Wypowiedzi pracodawców na temat znaczenia doświadczenia zawodowego w pracy sprzedawcy były następujące:

- a) *„Doświadczenie zawodowe jest bardzo ważne. Każdego nowego pracownika (absolwenta szkoły) musiałam uczyć obsługiwać kasę fiskalną co zajmowało mi minimum tydzień pracy”.*
- b) *„Potrzebne, ale nie konieczne”.*
- c) *„Pracownik, który ma doświadczenie zawodowe jest pewniejszy siebie, mogę liczyć na jego samodzielność w podejmowaniu decyzji”.*
- d) *„Według mnie nie ma znaczenia, nie jest potrzebne. Wystarczy, że ktoś ma predyspozycje, a resztę nauczy się w trakcie pracy. Najważniejsze, żeby ktoś się nadawał, bo albo się ktoś do tej pracy nadaje, albo nie”.*
- e) *„Nie jest konieczne. Jeśli jest to może pomagać – zwłaszcza w momencie rozpoczynania nowej pracy, ale często laicy radzą sobie bardzo dobrze”.*
- f) *„Ważne jest doświadczenie, ale ono nie determinuje czy ktoś jest dobrym sprzedawcą, ważne są predyspozycje osobowościowe”.*
- g) *„Doświadczenie jest bardzo istotne ponieważ pracownik na podstawie w zawodzie. Jednak dobrego sprzedawcę można też zrobić z pracownika bez doświadczenia (...)”.*
- h) *„niezbędne”.*

Analizując przytoczone wypowiedzi pracodawców można dostrzec, że nie wszyscy cenią sobie doświadczenie zawodowe u swoich pracowników. Większość pracodawców nie twierdzi, że doświadczenie w pracy sprzedawcy jest nieodzowne. Dają szansę także tym, którzy zaczynają pracę, którzy

nie mają doświadczenia zawodowego. Zdaniem pracodawców doświadczenie zawodowe nie determinuje tego, że się jest dobrym sprzedawcą.

Pracownicy w przeciwieństwie do pracodawców bardzo cenią sobie doświadczenie zawodowe w wykonywanej pracy. Ich wypowiedzi w tej kwestii były następujące:

- a) *„Jest bardzo potrzebne. Wraz z doświadczeniem wszystkie umiejętności wykonuję szybciej, lepiej, dokładnie. Potrafię rozmawiać z klientem, doradzać”.*
- b) *„Jest potrzebne , ale nie niezbędne”.*
- c) *„Pracuje tu ok. roku, już w chwili obecnej mogę powiedzieć, że doświadczenie daje mi przede wszystkim pewność siebie”.*
- d) *„Jest pomocne i ułatwia pracę”.*
- e) *„Pomaga znaleźć się w różnych sytuacjach np. w przypadku kradzieży, w obsłudze wybuchowych lub nietrzeźwych klientów”.*
- f) *„Jest ważne, to jest lepsze obycie z klientem, łatwiej rozwiązywać problemy i radzić sobie z trudnymi klientami”.*
- g) *„Bardzo ważne”.*
- h) *„bardzo ważne, szczególnie branżowe”.*

Pracownicy postrzegają doświadczenie zawodowe jako atut. Twierdzą, że ono ułatwia im pracę, jest pomocne w trudnych sytuacjach, z którymi spotykają się podczas swojej pracy. Zdaniem pracowników doświadczenie zawodowe służy rozwojowi umiejętności potrzebnych w pracy sprzedawcy, pozwala czuć się pewnie w wykonywaniu zadań zawodowych.

Organizatorzy kształcenia zawodowego także dostrzegają znaczenie doświadczenia zawodowego w pracy sprzedawcy. Ich wypowiedzi były następujące:

- a) *„Bardzo duża jest rola doświadczenia zawodowego; pomaga w nawiązaniu kontaktu z klientem, dostawcą; pracownik właściwie reklamuje towar, nabywa umiejętności interpersonalnych, stosuje wiedzę towaroznawczą w praktyce oraz przepisy bhp”.*
- b) *„Potrzebne z punktu widzenia pracodawcy, pomocne w kontaktach z różnymi klientami np. sytuacje dotyczące reklamacji klientów”.*
- c) *„Doświadczenie uczniowie zdobywają podczas praktyk zawodowych oraz na zajęciach praktycznych w szkole. Jednak jest to zdecydowanie zbyt mało, dlatego doświadczenie zawodowe zdobywają dopiero w trakcie pracy”.*
- d) *„Potrzebne byłoby wszechstronne doświadczenie (w różnych branżach) żeby ułatwić podjęcie pracy przez ucznia, niekoniecznie w branży, w której miał praktykę”.*
- e) *„Istotne ale, uzależnione od pracodawcy (typu placówki)”.*
- f) *„Uczniowie w trakcie nauki mają praktyki zawodowe, ale pracodawcy często nie pozwalają uczniom wykonywać wielu czynności. Bardziej traktują uczniów jako osoby do pomocy”.*

Organizatorzy kształcenia zawodowego postrzegają doświadczenie zawodowe jako ważne w pracy sprzedawcy. Ich zdaniem ono ułatwia wykonywanie pracy zawodowej. Ta grupa badanych dodatkowo dostrzega pewne istotne kwestie związane z nabywaniem doświadczenia zawodowego. Dostrzegają, że:

- zdobywa się je głównie w pracy, a nie na praktykach,
- jego rola bywa zależna od pracodawcy,

– pracodawcy często nie stwarzają na praktykach młodzieży sytuacji zawodowych mogących stanowić źródło doświadczenia zawodowego.

6. Wymogi rekrutacyjne

Od kilku lat obserwuje się bardzo widoczną tendencję wzrostową w branży handlowej. Sprzedawca jest zatrudniany w istniejących i nowo powstających centrach handlowych, jak również w mniejszych, pojedynczych sklepach i punktach sprzedaży. Sprzedawców, szczególnie młodych, zatrudniają sklepy firmowe oferujące markową odzież, sprzęt muzyczny, sportowy, stoiska wydawnictw muzycznych i sieci księgarń. Zadania zawodowe sprzedawcy⁶¹ obejmują zadania właściwe dla zawodów: akwizytor oraz pracownik salonu sprzedaży, czyli punktu sprzedaży o wysokim standardzie obsługi. W podstawie programowej przewidziano także ukształtowanie takich umiejętności, które pozwalają na podjęcie działalności gospodarczej na własny rachunek. Miejscem pracy sprzedawcy będzie zatem punkt sprzedaży detalicznej (bez względu na jego standard i stosowaną formę sprzedaży) a także wszystkie te miejsca, w których dokonuje się sprzedaży akwizycyjnej a w szczególności: hurtownie, punkty sprzedaży detalicznej, mieszkania, instytucje. Od osób tam zatrudnionych wymagana jest bardzo często znajomość języka obcego (głównie angielskiego) i wysoka kultura obsługi klienta. Pracodawcy są świadomi tego, że konkretna wiedza, znajomość nowoczesnych technik sprzedaży i handlu, rozwijanie umiejętności interpersonalnych korzystnie wpływają na efektywność sprzedaży, dlatego też chętnie inwestują w pracowników, proponując im różne kursy i szkolenia.

Z reguły pracodawcy nie ustalają granic wieku. Zatrudniają młode osoby licząc na ich zapał do pracy, pomysłowość, niekonwencjonalne rozwiązania, natomiast w starszych widzą fachowość i doświadczenie.

Rozwój technologii informatycznej spowodował również w branży sprzedażowej nowe możliwości zatrudnienia. W dużym stopniu rozwija się obecnie sprzedaż przez Internet tzw. e-sprzedaż, która może stanowić uzupełnienie sprzedaży bezpośredniej, jak również może być oferowana na rynku jako odrębna forma sprzedaży. Znaleźć można sprzedawców, którzy uzyskują dochód i utrzymują się tylko z takiej formy pracy. Do zadań osoby zajmującej się sprzedażą przez Internet należy wyszukiwanie towarów, na które jest zapotrzebowanie, fotografowanie ich, opisywanie oraz zamieszczanie zdjęć wraz z opisami w Internecie. Jest to praca, którą można wykonywać w domu, magazynując niewielkie ilości towarów. Wraz z rozwojem firmy, magazyny mogą stawać się coraz większe. Wielkość lokalu zależy również od wielkości sprzedawanych produktów. Sprzedaż on-line jest pracą samodzielną, wykonywaną indywidualnie. Klienci kontaktują się ze sprzedawcą głównie za pomocą poczty elektronicznej, ale również przez telefon. Komputer wykorzystywany jest nie tylko do internetowego eksponowania produktów i kontaktów z klientami, ale również do tworzenia baz danych klientów. Programem najczęściej wykorzystywanym i wystarczającym do prowadzenia sprzedaży przez Internet jest Outlook. Niezbędna jest również przeglądarka internetowa. Organizacja czasu pracy w sprzedaży przez Internet w pełni należy do sprzedawcy, który sam wyznacza sobie godziny pracy. W tego rodzaju pracy przydają się zainteresowania informatyką, Internetem

⁶¹ Podstawa programowa kształcenia w zawodzie sprzedawca, s.3.

i wymianą handlową. Z reguły sprzedaż przez Internet na początku działalności firmy realizuje się jednoosobowo. Z czasem, kiedy ten rodzaj pracy przynosi zyski, firma zaczyna zlecać coraz więcej zadań innym, przez co przydatne zaczynają być umiejętności koordynowania pracą zespołu. Sprzedaż on-line jest stosunkowo nową formą sprzedaży. Nie ma w tym zakresie dostępnych, formalnie wyodrębnionych ścieżek kształcenia. Wykonywanie tej pracy wymaga szerokiej ogólnej wiedzy informatycznej oraz umiejętności obsługi Outlooka i Internetu. Najbardziej atrakcyjne w prowadzeniu sprzedaży przez Internet wydają się nieograniczone możliwości indywidualnego rozwoju, samodzielność oraz niezależność⁶².

Podczas rekrutacji na stanowisko sprzedawcy są stawiane różne wymagania. W ofertach pracy są zamieszczane następujące warunki:

- łatwość nawiązywania kontaktów, komunikatywność,
- zaangażowanie,
- umiejętność sprzedaży,
- umiejętność pracy w zespole,
- doświadczenie mile widziane,
- dobra prezencja i wysoka kultura osobista,
- znajomość branży IT,
- samodzielność,
- wykształcenie minimum zawodowe lub średnie,
- uczciwość,
- sumienność,
- entuzjazm⁶³.

Osoby badane były pytane o wymogi rekrutacyjne kierowane do osób zatrudnianych jako sprzedawcy.

Pracodawcy przy zatrudnianiu pracowników – sprzedawców zwracają uwagę na wykształcenie zawodowe, ale i na inne kwestie nie związane bezpośrednio z posiadanym przez kandydatów dyplodem czy świadectwem.

⁶² M. Mrozek, Vademecum zawodów sprzedażowych, materiał pobrany ze strony www.doradca-zawody.pl (25.12.2009)

⁶³ Są to przykłady najczęściej pojawiających się wymagań rekrutacyjnych w dodatku „Praca” w IV kwartale 2009 (Gazeta Wyborcza).

Tabela 1.4 Wymogi rekrutacyjne w opiniach badanych

Wymogi rekrutacyjne wg pracodawców (liczba wskazań)	Wymogi rekrutacyjne wg pracowników (liczba wskazań)	Wymogi rekrutacyjne wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– komunikatywność (5) – wygląd, miła aparycja (3) – ukończenie szkoły kierunkowej (3) – miła (3) – kultura osobista (2) – pracowitość (2) – umiejętność szybkiego uczenia się (2) – opanowana (1) – powinna umieć wyeksponować towar na półkach (1) – musi umieć liczyć (1) – schludność (1) – czystość (1) – wiedza o tym, na czym polega praca w sklepie (1) – znajomość programów sprzedażowych (1) – punktualność (1) – optymizm (1) – uczciwość (1)	– wykształcenie (8) – komunikatywność (4) – wygląd (4) – doświadczenie (2) – wiek (1) – to co umiem (1) – niepalenie papierosów (1) – referencje (1) – znajomości (1) – kultura osobista (1) – asertywność (1)	– obsługa kasy fiskalnej (3) – ukończenie szkoły z egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe (2) – znajomość oprogramowania komputerowego (2) – dyspozycyjność (2) – wygląd (2) – komunikatywność (2) – wykształcenie wyższe (1) – zaświadczenie lekarza o braku przeciwwskazań zdrowotnych (1) – doświadczenie zawodowe (1) – posiadanie uprawnień np. na wózki (1) – pracowitość (1) – liczenie (1) – wystawianie faktur (1)

Z danych zamieszczonych w tabeli można wyciągnąć następujące wnioski:

- wykształcenie jako wymóg rekrutacyjny wymieniają głównie pracownicy,
- komunikatywność jest wymogiem rekrutacyjnym wskazywanym głównie przez pracodawców i pracowników,
- ważnym wymogiem rekrutacyjnym jest wygląd,
- doświadczenie zawodowe nie pojawiło się w opiniach pracodawców (co koresponduje w pytaniem wcześniejszym dotyczącym znaczenia doświadczenia zawodowego w pracy sprzedawcy),
- pracodawcy w większej mierze przywiązują uwagę podczas rekrutacji do kompetencji ponadzawodowych,
- organizatorzy kształcenia zawodowego w większości zwracali uwagę na formalne kwalifikacje, stanowiące ich zdaniem główny wymóg rekrutacyjny.

W przypadku pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego pytano także o to jak wygląda postępowanie rekrutacyjne.

Tabela 1.5 Postępowanie rekrutacyjne w opiniach pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego

Postępowanie rekrutacyjne wg zatrudnionych pracowników	Postępowanie rekrutacyjne w opiniach organizatorów kształcenia zawodowego
– „krótka rozmowa na temat kwalifikacji i umiejętności. Pracodawczyni zapoznała się także z opinią od poprzedniego pracodawcy” – „rozmowa kwalifikacyjna (ogłoszenie w sklepie)” – „siostra mi znalazła pracę w galerii” – „rozmowa kwalifikacyjna (po dostarczeniu CV)” – „przeszłam z firmy męża szefowej” – „od początku pracuję na stoisku z obuwem i konfekcją damską” – „dowiedziałam się od znajomego o wolnym miejscu, złożyłam CV, poszłam na rozmowę, przesłam krótki instruktaż i pracuję” – „ogłoszenie w sklepie, przesłam rozmowę z szefową”	– „W wyniku umowy o pracę po praktyce szkolnej lub po zapoznaniu się z ofertą Urzędu Pracy lub z ogłoszenia lub z polecenia znajomych lub z Internetu” – „Poprzez urzędy pracy, z polecenia znajomych, z wolnej reki, przez ogłoszenia różnego rodzaju” – „Często uczniowie podejmują pracę w sklepie lub zakładzie, w którym mieli praktykę, inni odpowiadają na ogłoszenia lub szukają na własną rękę” – „składanie CV, potem rozmowa kwalifikacyjna, sprawdzenie wiedzy praktycznej” – „Nie potrafię odpowiedzieć na to pytanie” – „Nie wiem”

Porównując cytowane wypowiedzi pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego, można wyciągnąć następujące wnioski:

- pracownicy podają podobną strukturę postępowania rekrutacyjnego (informacja, złożenie CV, rozmowa kwalifikacyjna,
- niektórzy badani wskazali na obecność osób, które były zaangażowane w zdobywanie przez nich pracy,
- organizatorzy zwrócili uwagę na sposoby poszukiwania pracy, m.in. na instytucję jaką jest urząd pracy,
- organizatorzy kształcenia zawodowego sygnalizowali fakt znajdowania pracy dzięki wcześniejszej praktyce w określonych miejscach,
- warto zwrócić uwagę, że dwie osoby reprezentujące szkolnictwo zawodowe nie wiedziały nic na temat rekrutacji osób do pracy w zawodzie sprzedawcy.

Pracodawcy byli dodatkowo pytani o to, czy rozważają wprowadzenie dodatkowych wymogów rekrutacyjnych dla osób chcących pracować w charakterze sprzedawcy.

Ich odpowiedzi były następujące:

- a) „Nie” – 2 osoby.
- b) „Niekaralność”.
- c) „Dla mnie ważne jest, aby sprzedawca był przyjaźnie nastawiony do klienta, umiał organizować pracę”.
- d) „Nie. Tak jak mówiłam – najważniejsza jest kontaktowość, a innych rzeczy można się nauczyć później”.
- e) „Znajomość języka angielskiego, odporność na stres, dobra komunikatywność”.

Natomiast osoby pracujące w zawodzie sprzedawcy byli pytani o to, czy jest coś co ułatwiałby staramie się o pracę w charakterze sprzedawcy. Odpowiedzi były następujące:

- a) „Certyfikat obsługi kas fiskalnych”.
- b) „Obsługa kasy fiskalnej, kwalifikacje w zakresie reklamy – umiejętne eksponowanie towarów”.
- c) „Znajomość języków obcych, ale także znajomość technik sprzedaży”.
- d) „Nie. Uważam, że w tym zawodzie nie są potrzebne”.

- e) „Nie. Może znajomość obsługi kasy fiskalnej, chociaż często wchodzi nowe i trzeba od nowa się uczyć”.
- f) „Np. kursy negocjacji, profesjonalnej obsługi klienta”.
- g) „Obsługa kasy fiskalnej; posiadanie książeczki zdrowia”.
- h) „Kursy sprzedaży i komputerowy”.

Pracownicy w głównej mierze podkreślają znaczenie certyfikatu obsługi kasy fiskalnej. A także doceniają kursy związane ze sprzedażą towarów.

Pracodawcy byli dodatkowo pytani o to jak zapatrują się na zatrudnianie absolwentów. Ich odpowiedzi były następujące:

- a) „Absolwenci szkoły handlowej teoretycznie są może dobrze przygotowani do zawodu, ale praktycznie nie potrafią zbyt wiele. Kandydat do zawodu ze szkołą i bez szkoły mają takie samo przygotowanie”.
- b) „Najczęściej byli to uczniowie , którzy odbywali praktyki /mogę wybrali najlepszych/”.
- c) „Nie mam doświadczenia, jeśli chodzi o zatrudnianie absolwentów”.
- d) „To jest obojętne, bo szkoła nie przygotowuje do tej pracy, nie uczy nic potrzebnego – przynajmniej w tej branży. Ważne są predyspozycje, a nie szkoła”.
- e) „Są mile widziani – posiadanie kierunkowego wykształcenia byłoby dodatkowym atutem, ale bardziej zwracam uwagę na inne aspekty – zwłaszcza na kontaktowość”.
- f) „Jestem otwarty i życzliwie nastawiony, trzeba dać im szansę, są młodzi pełni energii”.

Odpowiedzi ww. nie świadczą w każdym przypadku o przychylności pracodawców do zatrudniania absolwentów, do traktowania ich w jakiś szczególny sposób. Są jednak także tacy pracodawcy, których można uznać za przychylnych absolwentom, dających im szansę. Warto podkreślić, że można dostrzec pewną konsekwencję w wypowiedziach pracodawców, a mianowicie możliwość odstąpienia od wymogu rekrutacyjnego jakim jest wykształcenie kierunkowe.

Pracodawcy i organizatorzy kształcenia zawodowego zostali zapytani o to, co trzeba umieć rozpoczynając pracę w charakterze sprzedawcy.

Tabela 1.6 Przygotowanie „na stracie” do pracy sprzedawcy w opiniach pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego

Przygotowanie „na stracie” wg pracodawców (liczba wskazań)	Przygotowanie „na stracie” wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– prowadzenie rozmów z klientami (5) – obsługa kasy fiskalnej (2) – liczenie (2) – zamawianie i przyjmowanie towar (2) – obsługa terminala płatniczego (1) – układanie towaru na półkach (1) – obserwowanie (1) – myślenie (1) – negocjacje (1) – organizowanie sobie pracę (1) – posiadanie chęci do pracy (2)	– obsługa klienta (4) – obliczanie i zainkasowanie należności (4) – obsługa kasy fiskalnej (3) – znajomość zagadnień towaroznawstwa (3) – rozmieszczanie towarów na półkach, chronienie towaru przed ubytkami i zniszczeniem (3) – odprowadzanie utargu (2) – znajomość zagadnień z organizacji sprzedaży (1) – znajomość podstaw działalności handlowej, sprzedaży towarów (1) – obsługa oprogramowania SUBIEKT (1) – znajomość zasad bhp (1) – stosowanie odzieży ochronną (1) – umiejętność interpretacji uprawnień klienta – reklamacje (1) – prowadzenie rozmowy sprzedażowej (1) – interpretacja napisów na towarach (1) – przygotowanie sklepu do sprzedaży (1) – przyjmowanie i przechowywanie towar (1) – dbałość o czystość w sklepie (1) – bycie wyrozumiałym i taktownym (1) – znajomość kodów kreskowych (1)

Pracodawcy i organizatorzy kształcenia zawodowego byli także pytani o to, czego nie umieją osoby rozpoczynające pracę w charakterze sprzedawcy.

Tabela 1.7 „Braki” na stracie u pracowników w opiniach pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego

„Braki” na stracie u pracowników w opiniach pracodawców (liczba wskazań)	Braki” na stracie u pracowników w opiniach organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– obsługa kasy fiskalnej (4) – obsługa klienta (3) – dobre wydawanie pieniędzy (2) – umiejętność wyeksponowania towaru (2) – obsługa terminala płatniczego (1) – obliczanie marży (1) – rozmowy z klientem (1) – przestrzeganie przepisów bhp i sanitarnych (1) – właściwie ubiór (1) – rozliczanie kasy (1) – liczenie pogotowia kasowego (1) – układanie, dokładanie, eksponowanie, zamawianie towaru (1) – dbałość o porządek (1) – obsługa programów sprzedażowych (1) – logiczne myślenie (1) – znajomość technik sprzedaży (1)	– liczenie (3) – wypisywanie faktur (3) – obsługa kasy fiskalnej (2) – prowadzenie rozmowy sprzedażowej (1) – wypełnianie dokumentacji sprzedaży (1) – udzielanie poradnictwa sprzedażowego (1) – bycie etycznym (1) – planowanie pracy (1) – komunikowanie się (1) – obsługa terminala płatniczego (1)

7. Oczekiwania wobec szkół kształcących w zawodzie sprzedawcy

Pracodawcy byli pytani o oczekiwania wobec szkół, które przygotowują sprzedawców. Ich odpowiedzi były następujące:

- a) „Podstawowe. Nauka obsługi kas fiskalnych, obsługa terminali płatniczych, umiejętności matematyczne (liczenie marży) i umiejętność prowadzenia rozmowy sprzedażowej z klientem”.
- b) „Lepsze przygotowanie z szybkiego i poprawnego liczenia”.
- c) „Wydaje mi się, że szkoły kładą zbyt mały nacisk na znajomość jęz. obcych”.
- d) „W szkole uczą wielu niepotrzebnych później w pracy rzeczy, a zakres nauki powinien obejmować głównie naukę praktyczną dotyczącą obsługi klienta, ekspozycji towaru i gospodarki magazynowej”.
- e) „Zakres nauki powinien obejmować głównie naukę obsługi klienta, kontaktów z klientem. Szkoły powinny lepiej przygotowywać pod kątem układania towarów – ze względu na asortyment i wizualnie”.
- f) „Ważny jest wyższy poziom kształcenia ogólnego i dodatkowe umiejętności takie jak umiejętność negocjacji, radzenia sobie z trudnościami”.
- g) „Więcej praktyk; lepsza kadra kształcąca; lepszy dobór kandydatów do szkoły”.
- h) „Nie mam oczekiwań, szkoły nie kształcą na pracowników. I tak trzeba przyuczać”.

Można powiedzieć, że pracodawcy oczekują wiele od szkół jeśli chodzi o przygotowanie osób do pracy w charakterze sprzedawcy. Głównie są to oczekiwania:

- nauki szybkiego i poprawnego liczenia,
- nauki obsługi kas fiskalnych, obsługi terminali płatniczych,
- kształtowania umiejętności obsługi klienta,
- właściwego obchodzenia się z towarami.

Pracodawcy i organizatorzy byli pytani także o to, czy ze sobą współpracują.

Tabela 1.8 Współpraca pracodawców i szkół zawodowych (opinie pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego)

Współpraca pracodawców ze szkołami wg pracodawców (liczba wskazań)	Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– „Nie współpracuję” (6) – „Nie. Nie mogę przyjmować na praktyki uczniów szkół zawodowych, ponieważ nie spełniam warunków (brak przygotowania pedagogicznego)” (1) – „Tak, w zakresie praktyk” (1)	– „Tak – sprawdzenie obecności uczniów na praktyce szkolnej, sprawdzenie prowadzenia dzienniczków praktyk, z których wynika ocena, rozmowa z pracodawcą, rozwiązywanie problemów” (1) – „tak, praktyki zawodowe” (1) – „Szkoła nie współpracuje z pracodawcami, uczniowie sami załatwiają sobie praktyki zawodowe” (1) – „Tak, spotkania z pracodawcami, wspólne ustalanie planu, np. grafik praktyk – ciągłość przez cały tydzień, przyjmowanie pracodawców jako obserwatorów (mają swoje karty obserwacji) na próbnych egzaminach zawodowych, poznają wtedy wymagania egzaminacyjne mogą uczniom pomóc w ich przygotowaniu do egzaminu właściwego” (1) – „Tak, kierownik praktyk nawiązuje kontakty z pracodawcami z różnych branż (sklepy spożywcze, budowlane, itp.)”

Współpraca zdecydowanie lepiej wygląda z perspektywy szkół zawodowych. Szkoły są zainteresowane współpracą z pracodawcami ze względu na praktyki zawodowe. Można powiedzieć, że jest to jedyny wskazany przez organizatorów kształcenia obszar, płaszczyzna współpracy z pracodawcami. Z ramienia szkoły osoba odpowiedzialna za praktyki kontaktuje się z pracodawcami. Większe zainteresowanie współpracą, dostrzeżenie dodatkowych korzyści dla partnerów współpracy byłoby cennym elementem dobrego, efektywnego przygotowywania osób do pracy w branży handlowej.

8. Szkoły kształcące w zawodzie sprzedawca – przykłady z powiatów objętych badaniami

Na terenie powiatów objętych badaniami, a także na Dolnym Śląsku jest wiele szkół kształcących w zawodzie sprzedawcy. Przykłady:

POWIAT DZIERŻONIOWSKI:

- **Zespół Szkół nr 2 im. Prof. Tadeusza Kotarbińskiego**
ul. Piłsudskiego 24, 58-200 Dzierżonów, tel. 74 831 52 60

POWIAT KŁODZKI:

- **Kłodzka Szkoła Przedsiębiorczości**
ul. Szkolna 8, 57-300 Kłodzko, tel. 74 867 21 74

POWIAT ŚWIDNICKI:

- **Zespół Szkół nr 1**
ul. Budowlana 7-9, 58-100 Świdnica, tel. 74 852 07 00

POWIAT WAŁBRZYSKI:

- **Zespół Szkół nr 7 im. Komisji Edukacji Narodowej**
ul. Kłodzka 29, 58-308 Wałbrzych, tel. 74 842 36 18

POWIAT ZĄBKOWICKI:

- **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 im. Stanisława Staszica**
ul. Wrocławska 17, 57-200 Ząbkowice Śląskie, tel. 74 815 23 29

Poza powiatami objętymi badaniami są także inne szkoły mające w swoich ofertach edukacyjnych zawód sprzedawcy. Przykłady:

1. **Zespół Szkół Handlowych i Usługowych im. Jana Kochanowskiego**
ul. Zgorzelecka 18, 59-700 Bolesławiec, tel. 75 732 28 25
2. **Zespół Szkół w Górze im. Generała Sylwestra Kaliskiego**
ul. Armii Polskiej 15a, 56-200 Góra Śląska, tel. 65 543 26 60
3. **Zespół Szkół Licealnych i Usługowych**
ul. Leśna 5, 58-500 Jelenia Góra, tel. 75 754 74 20
4. **Zespół Szkół Licealnych i Zawodowych nr 2, im. Stanisława Staszica**
ul. 1 Maja 39/41, 58-500 Jelenia Góra, tel. 75 642 39 00

5. Zespół szkół im. Kombatantów Ziemi Lubańskiej

ul. Mikołaja Kopernika 31, 59-300 Lubań, tel. 75 722 25 30

6. Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Marii Skłodowskiej-Curie

ul. Wojska Polskiego 67/69, 56-400 Oleśnica, tel. 71 314 30 41

7. Zespół Szkół Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika

ul. Drukarska 50, 53-312 Wrocław, tel. 71 367 40 25/26

8. Zespół Szkół nr 1 we Wrocławiu

ul. Słubicka 29-33, 53-615 Wrocław, tel. 71 355 08 74

W ofertach wielu szkół ponadgimnazjalnych znajduje się zawód sprzedawcy. Występuje on jako konkretna oferta edukacyjna bądź jako jeden z zawodów ujętych w klasach wielozawodowych. Podczas analizowania ofert edukacyjnych, ich poszukiwania warto weryfikować dostępne dane. Zdarza się, że dana oferta zamieszczona w Internecie nie pokrywa się z tym, co jest realizowane rzeczywiście przez określone szkoły. Czasem jest tak, że szkoła ma zawód w swojej ofercie, ale nie prowadzi kształcenia ze względu na brak naboru⁶⁴. Zatem warto kontaktować się bezpośrednio ze szkołami bądź poszukiwać informacji w wydziałach odpowiedzialnych za prowadzenie szkolnictwa ponadgimnazjalnego w poszczególnych powiatach.

II. Zadania i czynności wykonywane w badanym zawodzie

1. Zadania zawodowe

Podstawowym zadaniem sprzedawcy jest sprzedaż detaliczna produktów oraz sprawna i kulturalna obsługa klienta, oparta na dobrej znajomości branży, w której sprzedawca jest zatrudniony. Asortyment sprzedawanych towarów zależy od branży handlowej. W związku z tym w opisywany zawodzie można wyróżnić wiele stanowisk pracy, np. sprzedawca artykułów detalicznych, sprzedawca artykułów przemysłowych, sprzedawca artykułów spożywczych i inne. Do zadań sprzedawcy należy:

- sprawna obsługa klienta,
- sprzedawanie produktów detalicznych znajdujących się w sklepie,
- znajomość oferowanego asortymentu,
- zapewnienie możliwie pełnej informacji o sprzedawanych towarach (ceny, nazwa, producent itp.),
- doradzanie klientom przy dokonywaniu wyboru towaru,
- urządzenie ekspozycji stałych wewnątrz sklepu oraz na wystawach – witrynach okiennych lub specjalnych miejscach przeznaczonych do prezentacji towarów,
- samodzielne przyjmowanie dostaw towarów lub uczestnictwo w niej,
- sprawna realizacja zamówień składanych przez nabywcę,

⁶⁴ Dlatego też ograniczono się do podania przykładów kilku szkół kształcących w badanym zawodzie.

- gromadzenie informacji o popycie,
- rozpakowywanie i rozmieszczanie towarów na półkach sklepowych,
- odpowiednie przechowywanie towarów w magazynach,
- dbanie o czystość i estetykę miejsca sprzedaży,
- umieszczanie prawidłowych cen na towarze,
- współpraca w przygotowaniu oferty sprzedaży (oferty towarowe, cenniki, katalogi itp.
- organizowanie dostawy zamawianego towaru na adres zamawiającego,
- przyjmowanie płatności od klientów,
- wypisywanie paragonów bądź rachunków sprzedaży,
- obsługa kasy fiskalnej i komputera,
- odpowiednie zapakowanie sprzedanego towaru,
- wypisywanie dokumentów gwarancyjnych na zakupiony towar i wyjaśnianie zasad gwarancji,
- udzielanie informacji klientom o najbliższych zakładach serwisowych,
- znajomość procedur reklamacyjnych,
- sporządzanie dokumentów reklamacji na wadliwy towar,
- sporządzanie bieżącego raport kasowego z dziennego utargu⁶⁵.

Osoby badane były proszone o wymienienie zadań zawodowych sprzedawców.

Tabela 1.9 Zadania zawodowe sprzedawcy w opiniach badanych

Zadania zawodowe wymieniane przez pracodawców (liczba wskazań)	Zadania zawodowe wymieniane przez pracowników (liczba wskazań)	Zadania zawodowe wymieniane przez organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– obsługa klientów (8) – eksponowanie towaru na półkach (5) – obsługa kasy fiskalnej (4) – pobieranie należności (4) – dbanie o czystość i estetykę miejsca pracy (3) – zamawianie ubytków towarowych (2) – odbieranie towaru zgodnie z dokumentacją (2) – sprawdzanie towaru pod względem ilościowym i jakościowym (2) – rozmieszczanie towarów (2) – pomaganie klientom w wyborze (2) – obliczanie marży (1) – informowanie o warunkach sprzedaży (1) – rozliczanie kasy (1) – prowadzenie inwentaryzacji (1)	– obsługa klienta (6) – przyjmowanie towaru (5) – obsługa kasy fiskalnej (5) – układanie towaru na półkach (5) – dbanie o czystość i estetykę w miejscu pracy (3) – zamawianie towar (3) – przyjmowanie należności (3) – przeprowadzanie inwentaryzacji (2) – metkowanie (2) – eksponowanie towaru (1) – rozmowy z klientem (1) – poznawanie towaru (1) – sprawdzanie towaru (1)	– układanie towaru (5) – eksponowanie towaru (3) – odbiór ilościowy i jakościowy towaru (3) – kasowanie należności (3) – dbanie o czystość i ład w miejscu pracy (3) – przygotowanie stanowiska pracy (2) – prowadzenie rozmowy sprzedażowej (2) – przygotowanie towaru do sprzedaży (2) – obsługa kasy fiskalnej (1) – obsługa terminala płatniczego (1) – obsługa klienta (1) – posługiwanie się podstawową dokumentacją (1) – obsługiwanie urządzeń magazynowych (1) – usuwanie usterek (1) – rozliczanie kasy (1) – prowadzenie inwentaryzacji – przestrzeganie przepisów bhp i p. poż (1) – metkowanie (1)

⁶⁵ Podaję za: E-SzOK. Multimedialny program komputerowy, Progra, Gdańsk.

Zadań wymieniono wiele. Można zauważyć dużą spójność w opiniach pracodawców i pracowników. Ich zdaniem obsługa klienta to najważniejsze zadanie. Potem wymienili obsługę kasy fiskalnej i różne operacje związane ze sprzedaż towarów. Organizatorzy kształcenia zawodowego skoncentrowali swoje wypowiedzi wokół operacji z towarami i odpowiedzialności za stanowisko pracy sprzedawcy.

Badani byli także proszeni o wymienienie tych zadań, które są ich zdaniem najważniejsze w pracy sprzedawcy.

Tabela 1.10 Najważniejsze zadania zawodowe sprzedawców w opiniach badanych

Najważniejsze zadania wg pracodawców (liczba wskazań)	Najważniejsze zadania wg pracowników (liczba wskazań)	Najważniejsze zadania wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– obsługa klienta (5) –obsługa kasy fiskalnej(3) – eksponowanie towaru (2) – obsługa programów sprzedażowych (1) – pobieranie należności (1) – sprawdzanie terminów przydatności towarów (1)	– obsługa klienta (8) – przyjmowanie towaru (4) – obsługa kasy fiskalnej (2) – kasowanie należności (2) – odbiór ilościowy i jakościowy towaru (1) – załatwianie reklamacji (1) – inwentaryzacja (1) – eksponowanie towaru (1) – sprzedaż (1)	– obsługa klienta (6) – odbiór ilościowy towarów (2) – kasowanie należności (2) – obsługa urządzeń magazynowych (1) – sprzedaż (1) – przygotowanie stanowiska pracy (1) – rozliczanie kasy fiskalnej (1) – zamawianie towaru (1) – odebranie towaru (1) – stosowanie przepisów higieniczno-sanitarnych (1) – posługiwanie się dokumentacją magazynową (1) – utrzymanie porządku (1)

Badani jako najważniejsze zadanie uważają obsługę klienta. Pracodawcy i pracownicy jako ważne zadanie uznali także obsługę kasy fiskalnej. Pozostałe zadania ze różnicowaną liczbą wskazań we wszystkich trzech grupach badanych dotyczą głównie dwóch obszarów: postępowania z towarami i prowadzenia ich sprzedaży.

Osoby badane były także pytane o wyzwania (trudności) w wykonywaniu zawodu sprzedawcy.

Tabela 1.11 Wyzwania w pracy sprzedawcy w opiniach badanych

Wyzwania w pracy sprzedawcy wg pracodawców (liczba wskazań)	Wyzwania w pracy sprzedawcy wg pracowników (liczba wskazań)	Wyzwania w pracy sprzedawcy wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– trudności w radzeniu sobie z tzw. trudnymi klientami (4) – brak dobrego kontaktu z ludźmi – brak umiejętności rozmowy (3) – brak chęci podnoszenia swoich kwalifikacji (2) – mała motywacja do pracy (2)	– problemy z trudnymi klientami (3) – kontakty z klientem (2) – brak odporności na stres związany z obsługą różnych klientów (1) – brak umiejętności przekonywania do korzystniejszych zakupów (1) – bycie cierpliwym (1) – zmęczenie z powodu dwuzmianowego systemu pracy (1)	– brak umiejętności interpersonalnych (4) – przeciwwskazania zdrowotne (1) – karalność (1) – brak własnego image (1) – brak dbałości o własny wizerunek i higienę osobistą (1) – brak predyspozycji (1) – brak opanowania (1) – brak umiejętności radzenia sobie z trudnymi klientami (1) – samodzielne podejmowanie decyzji (1)

2. Stanowiska pracy

Osoby przygotowane do pracy w charakterze sprzedawcy najczęściej są zatrudniani na stanowisku sprzedawcy bądź kasjera – sprzedawcy. W opracowaniach szczególnie tych związanych z rekrutacją pracowników, można spotkać także następujące stanowiska pracy:

- specjalista ds. sprzedaży,
- przedstawiciel handlowy,
- handlowiec,
- kierownik sklepu,
- kierownik działu sprzedaży,
- asystent ds. sprzedaży⁶⁶.

Osoby badane były pytane o przykłady stanowisk, na których zwykle są zatrudniani sprzedawcy.

Tabela 1.12 Stanowiska pracy dla sprzedawców w opiniach badanych

Stanowiska pracy wg pracodawców (liczba wskazań)	Stanowiska pracy wg pracowników (liczba wskazań)	Stanowiska pracy wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– sprzedawca (7) – kasjer – kasjer– sprzedawca (2) – magazynier (1)	– sprzedawca (5) – kasjer – sprzedawca (2) – kasjer (1)	– sprzedawca(5) – kasjer (1) – pomoc sprzedawcy (1)

W tabeli znalazły się stanowiska pracy można by rzec „tradycyjne”. Nie ma przykładów nazw stanowisk, które zostały przytoczone z ogłoszeń prasowych.

3. Awans zawodowy

Możliwości awansu w zawodzie sprzedawcy są raczej ograniczone. Awansować można szybciej w wielodziałowym magazynie czy supermarkecie. W wielu dużych sklepach należących do sieci międzynarodowych istnieje natomiast ściśle określona ścieżka rozwoju zawodowego dla wszystkich pracowników. Droga awansu często odbywa się wewnątrz firmy. Młoda osoba rozpoczynająca pracę od podstawowego stanowiska sprzedawcy, może awansować na stanowisko menadżera–kierownika sklepu, a następnie kierownika krajowego zatrudnionego w centrali, posiadającego nadzór nad sklepami na terenie całego kraju. Gratyfikacją i wyróżnieniem dla sprzedawców może być np. wyjazd za granicę, do miejsc, w których otwierane są nowe sklepy.

Sprzedawca o dłuższym stażu pracy, mający umiejętności organizacyjne i ekonomiczno – finansowe może awansować na stanowisko kierownika sklepu czy działu. Szansa na awans jest zwykle tym

⁶⁶ Są to przykłady stanowisk pracy zebrane po przeanalizowaniu ofert pracy z dodatku „Praca” w IV kwartale 2009r. (Gazeta Wyborcza). W większości z tych ofert pracy nie było zapisu o wymaganiach związanych z posiadanym wykształceniem zawodowym.

większa, im wyższe wykształcenie, kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie zawodowe. Jako możliwość awansu niektórzy uważają organizację i uruchomienie własnego sklepu.

Osoby badane były proszone także o wskazanie możliwości awansu w zawodzie sprzedawcy. Pytanie zadane badanym służyło zebraniu informacji na temat możliwości awansowania w zawodzie sprzedawcy.

Tabela 1.13 Możliwości awansowania w zawodzie sprzedawcy (opinie badanych)

Możliwości awansowania wg pracodawców (liczba wskazań)	Możliwości awansowania wg pracowników (liczba wskazań)	Możliwość awansowania wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– stanowisko kierownicze (6) – awans finansowy (3) – rozszerzenie uprawnień i obowiązków (1) – nie (1)	– awans finansowy (2) – wzrost zakresu odpowiedzialności (1) – kierownik sklepu (1) – specjalista ds. sprzedaży (1) – wyższe stanowisko (1) – nie (4)	– stanowisko kierownicze (3) – awans finansowy (2) – manager (1) – może zostać kasjerem (1) – <i>jest możliwy po ukończeniu szkoły średniej</i> (3)

III. Kompetencje zawodowe i ponadzawodowe

1. Wiadomości

W każdym zawodzie można wskazać przykłady różnych wiadomości, które są niezbędne do uznawanego za właściwy sposób wykonywania pracy zawodowej. Tak też jest oczywiście w przypadku zawodu sprzedawcy. W dostępnych opracowaniach można znaleźć zestawienia wiadomości potrzebnych sprzedawcom. Oto przykładowe wymaganych wiadomości:

- znajomość oferowanego produktu,
- znajomość rynku konkurencji,
- z zakresu handlu i marketingu,
- z zakresu aktywnych metod sprzedaży,
- z zakresu psychologii sprzedaży,
- z zakresu obsługi kasy fiskalnej i komputera,
- znajomość procedur reklamacyjnych,
- z zakresu rejestracji i księgowania dokumentów⁶⁷.

Osoby badane były pytane o to, jakie ich zdaniem wiadomości są potrzebne osobom pracującym w zawodzie sprzedawcy.

⁶⁷ Podają za: E-SzOK. Multimedialny program komputerowy, Progra, Gdańsk.

Tabela 1.14 Pożądane wiadomości w opiniach sprzedawców

Wiadomości wg pracodawców (liczba wskazań)	Wiadomości wg pracowników (liczba wskazań)	Wiadomości wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– znajomość towarów (4) – obsługa klienta (3) – organizacja i techniki sprzedaży (3) – obsługa kasy fiskalnej (2) – rachunkowość (1) – bhp (1) – komunikacja społeczna (1) – towaroznawstwo (1) – reklama (1) – podstawy prawa (1) – typy klientów (1) – znajomość grupy wiekowej, do której towar jest adresowany (1) – dokumentacja sprzedażowa (1)	– towaroznawstwo (5) – obsługa kasy fiskalnej (4) – organizacja i techniki sprzedaży (1) – obsługa klienta (1) – matematyka / arytmetyka (1) – przepisy dotyczące reklamacji (1) – dokumentacja sprzedażowa (1) – obliczanie należności (1) – obsługa programów sprzedażowych (1) – podstawy prawa (1) – zamawianie towaru przez Internet (1) – programy użytkowe służące do fakturowania (1)	– towaroznawstwo (5) – marketing i reklama (4) – obsługa klienta (3) – organizacja i techniki sprzedaży (3) – rachunkowość (3) – odbiór jakościowy towaru (1) – typy klientów (1) – przechowywanie towarów (1) – fakturowanie (1) – podstawy działalności handlowej (1) – bhp (1)

Analizując powyższe dane można wskazać obszary wspólne dla wszystkich trzech grup badanych. Towaroznawstwo, obsługa klientów, organizacja i techniki sprzedaży – to przykłady wiadomości dostrzeganych jako ważne w każdej z badanych grup. Także obszar związany z reklamą w handlu jest zauważony przez wszystkie badane grupy. Pracodawcy i pracownicy wymienili także wiadomości dotyczące obsługi kasy fiskalnej. Nie zostały one wymienione przez organizatorów kształcenia zawodowego. Prawdopodobnie z tego względu, iż brak tego obszaru w procesie kształcenia sprzedawców. W grupie pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego dużo wskazań dotyczyło towaroznawstwa. Jest to spójne, gdyż pracownicy mają względem tego obszaru kształcenia wiele oczekiwań, natomiast organizatorzy kształcenia są świadomi swoich ograniczeń w tym zakresie.

2. Umiejętności

Mówiąc o zawodach zwykle mamy do czynienia z odwoływaniem się do umiejętności. Mowa o zawodzie to niejednokrotnie pytania i poszukiwanie na nie odpowiedzi, które są skoncentrowane właśnie wokół zagadnienia umiejętności. Co osoba powinna umieć? Co umie? Co potrafi? – oto przykłady stawianych pytań wokół centralnego zagadnienia wiedzy o zawodzie, jakim są umiejętności. W dostępnych opracowaniach informacji zawodowej, a także dokumentacji obowiązującej w szkołach zawodowych, można zapoznać się z listą pożądanych umiejętności.

W wyniku kształcenia w zawodzie absolwent szkoły powinien umieć:

- określać zapotrzebowanie na towary,
- pozyskiwać dostawców, składać zamówienia i zawierać umowy,
- dokonywać ilościowego i jakościowego odbioru dostaw,
- określać właściwości towarów oraz ich przeznaczenie,
- interpretować informacje zamieszczane na towarach,
- stosować zasady przechowywania towarów,
- dokonywać podziału towarów na grupy asortymentowe,

- planować rozmieszczenie towarów,
- przygotowywać ekspozycję towarów,
- identyfikować typy klientów,
- prowadzić rozmowę sprzedażową,
- wykonywać czynności sprzedażowe,
- stosować różne formy sprzedaży,
- dokonywać inkasa należności, odprowadzać utarg,
- pakować i wydawać towary,
- obsługiwać urządzenia i sprzęt techniczny,
- obliczać ceny, marże i podatek VAT,
- dokonywać spisu z natury i obliczać różnice inwentaryzacyjne,
- sporządzać dokumenty związane z obrotem towarowym,
- wykorzystywać użytkowe programy komputerowe,
- stosować różne formy promocji,
- przestrzegać procedur reklamacyjnych,
- przestrzegać przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska,
- organizować stanowisko pracy zgodnie z wymaganiami ergonomii,
- udzielać pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy,
- komunikować się z uczestnikami procesu pracy,
- przestrzegać przepisów Kodeksu pracy dotyczących praw i obowiązków pracownika i pracodawcy oraz warunków pracy,
- przestrzegać przepisów prawa dotyczących wykonywanych zadań zawodowych,
- korzystać z różnych źródeł informacji,
- prowadzić działalność gospodarczą.

Absolwent szkoły kształcącej w zawodzie sprzedawca może podjąć pracę w punktach handlu detalicznego, handlu hurtowego, sprzedaży akwizycyjnej, sprzedaży usług. Absolwent szkoły zawodowej może także otworzyć własne przedsiębiorstwo handlowe.⁶⁸

Osoby badane także były proszone o wymienienie umiejętności, które uważają za wiodące, kluczowe dla badanego zawodu.

⁶⁸ B. Miazek, A. Mikina, M. Sienna, Modułowy program nauczania Sprzedawca 522 [01], MEN, Warszawa 2008.

Tabela 1.15 Lista pożądanych umiejętności w opiniach badanych

Umiejętności wymieniane przez pracodawców (liczba wskazań)	Umiejętności wymieniane przez pracowników (liczba wskazań)	Umiejętności wymieniane przez organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– interpersonalne (5) – obsługa klienta (2) – organizacja pracy (1) – praca w zespole (1) – posługiwanie się językiem obcym (1) – logiczne myślenie (1) – dobra pamięć (1) – układanie towaru (1) – zamawianie towaru (1) – ekspozowanie towaru (1) – obsługa kasy fiskalnej (1)	– interpersonalne (5) – obsługa klienta (3) – liczenie (2) – ekspozowanie towaru (1) – przechowywanie towaru (1) – prowadzenie rozmowy sprzedażowej (1) – sprząatanie (1) – zapamiętywanie kodów (1) – techniki sprzedaży (1) – obsługa komputera (1)	– interpersonalne (6) – obsługa klienta (2) – liczenie (2) – obsługa kasy fiskalnej (2) – obsługa komputera (1) – prowadzenie dokumentacji sprzedażowa (1) – wypisywanie faktur (1) – metkowanie towaru (1) – umiejętności organizacyjne (1) – rachunkowość (1) – kreatywność (1) – praca w zespole (1) – praca w stresie (1)

W powyższych danych można zauważyć spore rozproszenie wymaganych umiejętności. Jednakże wskazano takie, które są kluczowe w zawodzie sprzedawcy. Takimi są umiejętności interpersonalne i obsługa klienta. Są to przykłady wymienionych umiejętności w każdej z badanych grup. Ciekawe jest to, że wszystkie grupy badanych zwróciły uwagę na podstawową umiejętność jaką jest liczenie.

Pracodawcy byli pytani o te umiejętności, na które zwracają uwagę zatrudniając pracowników w zawodzie sprzedawcy. Wymienili następujące:

- umiejętność obsługi klienta (5),
- komunikatywność (3),
- obsługa kasy fiskalnej (3),
- umiejętność prowadzenia rozmowy sprzedażowej,
- posługiwanie się językiem obcym,
- chęć podjęcia pracy.

Osoby badane pytano także o to, które z umiejętności są konieczne „na starcie” pracy zawodowej, a które można rozwijać w toku wykonywania pracy zawodowej.

Tabela 1.16 Zestawienie umiejętności w opiniach badanych

	Pracodawcy (liczba wskazań)	Pracownicy (liczba wskazań)	Organizatorzy kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
Umiejętności ważne „na starcie”	– rozmowy z klientem (4) – obsługa klienta (2) – motywacja do pracy (2) – rozmieszczenie towarów (1) – eksponowanie towarów (1) – robienie wywieszek cenowych (1)	– obsługa klienta (6) – obsługa kasy fiskalnej (4) – sprawne liczenie (1) – wystawianie faktur (1) – komunikacja społeczna (1)	– liczenie (4) – obsługa klienta (3) – obsługa kasy fiskalnej (2) – układanie towarów (2) – rozmowa z klientem (1) – obsługa komputera (1) – zamawianie towaru (1)
Umiejętności rozwijane w toku pracy	– obsługa kasy fiskalnej (4) – znajomość towarów (2) – eksponowanie towarów (2) – wypisywanie faktur (1) – obsługa programów sprzedażowych (1) – wszystkiego można nauczyć się w toku pracy	– obsługa kasy fiskalnej (2) – rozmowa z klientem (1) – wypisywanie faktur (1) – poznawanie towarów (1) – obsługa komputera (1)	– komunikacja interpersonalna (1) – rozpoznawanie potrzeb klientów (1) – wypisywanie faktur (1) – odbiór towarów (1) – organizacja i planowanie pracy (1)

Z analizy danych można wyciągnąć następujące wnioski:

- pracodawcy podkreślają znaczenie umiejętności związanych z obsługą klienta, prowadzenia z nimi rozmów. Ich stanowisko w tej kwestii jest jednoznaczne; nie ma w tej kwestii zdań podzielonych,
- w przypadku pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego umiejętności związane z komunikowaniem się z klientami zostały umieszczone zarówno w grupie umiejętności koniecznych „na starcie”, jak i tych, które można doskonalić w trakcie wykonywania pracy,
- pracodawcy prawdopodobnie na bazie swoich doświadczeń z zatrudnianiem pracowników, obsługę kasy fiskalnej umieścili w kategorii umiejętności, które można nabyć w trakcie wykonywania pracy, natomiast pracownicy i organizatorzy kształcenia zawodowego w grupie umiejętności potrzebnych „na stracie”,
- pracodawcy w głównej mierze „na stracie” wymagają tego, co wiąże się z wykonywaniem pracy wymagającej kontaktów z ludźmi,
- pracownicy w większej mierze wskazują konieczność posiadania „na starcie” tych umiejętności, które dotyczą budowania dobrych relacji z klientem,
- organizatorzy wymieniają zarówno umiejętności związane z pracą z ludźmi i umiejętności dotyczące pracy w zawodzie sprzedawcy w określonych proporcjach.

Mając na uwadze, że badania mają stanowić podstawę do opracowania rekomendacji dla szkolnictwa zawodowego, zapytano badanych o to co należy włączyć, ich zdaniem, do programów nauczania. Zapytano, czego brakuje absolwentom kończącym szkołę zawodową.

Tabela 1.17 Propozycje obszarów mogących stanowić uzupełnienie programów nauczania w opiniach badanych

Propozycje pracodawców (liczba wskazań)	Propozycje pracowników (liczba wskazań)	Propozycje organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– umiejętności komunikacji interpersonalnej (7) – obsługa klienta (6) – ekspozycja towarów (4) – układanie towarów (3) – obsługa kasy fiskalnej (2) – negocjacje (2) – szybkie liczenie (2) – rozmowa z ludźmi (1) – umiejętność słuchania ludzi (1) – obsługa terminali płatniczych (1)	– obsługa klienta (6) – towaroznawstwo (2) – eksponowanie towaru (2) – techniki sprzedaży (2) – obsługa kasy fiskalnej (1) – sprzedaż (1) – podstawy prawa (1) – wizaż (1) – etyka (1) – elementy psychologii (radzenie sobie ze stresem, opanowanie, cierpliwość) (1) – kultura osobista (1)	– umiejętności interpersonalne (2) – umiejętność słuchania (1) – umiejętność czytania ze zrozumieniem (1) – podejmowanie decyzji (1) – umiejętność występowania na forum (1) – kultura języka (1) – psychologia (1) – obsługa kasy fiskalnej (1) – wypisywanie faktur (1) – prawo pracy (1) – język obcy (1)

W udzielonych odpowiedziach widać większą zgodność stanowisk pracodawców i pracowników. Podobnie jak w poprzednich pytaniach obie grupy wskazują konieczność pracy w zakresie obsługi klienta i rozwijania kompetencji miękkich, jakimi są kompetencje interpersonalne. W grupie organizatorów kształcenia zawodowego zaobserwowano rozproszenie wymienianych umiejętności. Jednakże wymieniane propozycje w tej grupie badanych oczywiście nawiązują do umiejętności wymienianych przez pracodawców i pracowników.

3. Cechy osobowości

W opracowaniach dotyczących zawodów, wiele miejsca poświęca się analizie cech, którymi powinna charakteryzować się osoba pracująca w określonym zawodzie. Tak jest oczywiście także w przypadku zawodu sprzedawcy. Od sprzedawców wymaga się wiele różnych cech, przede wszystkim cierpliwości, spokoju i rozwagi. Sprzedawca powinien spokojnie, rzeczowo i bez zbędnych emocji wyjaśnić wszystkie wątpliwości klientowi i zachęcić go do kupna. Bardzo ważna w tym zawodzie jest podzielność uwagi. Sprzedawcy przydaje się ponadto łatwość wypowiadania się. Chodzi tu o rzeczowe i zrozumiałe informowanie klienta. Wymagana jest zdolność pracy w szybkim tempie. Dobry sprzedawca powinien cechować się kulturą osobistą, a także życzliwością dla ludzi, która bardzo często przyciąga klientów.

Do wszystkich trzech grup badanych skierowano pytanie o to, jakimi cechami powinien charakteryzować się sprzedawca.

Tabela 1.18 Cechy w opiniach badanych

Wskazania pracodawców	Wskazania pracowników	Wskazania organizatorów kształcenia zawodowego
– komunikatywność (4) – uczciwość (3) – sympatyczna (2) – cierpliwość (2) – systematyczność (1) – opanowanie (1) – dobra organizacja (1) – odpowiedzialność (1) – punktualność (1) – dbałość o czystość i estetykę (1) – dokładność (1) – uprzejmość (1) – kultura osobista (1)	– uczciwość (4) – cierpliwość (4) – komunikatywność (3) – otwartość na ludzi (3) – praca w zespole (2) – samodzielność (1) – odporność na stres (1) – odpowiedzialność (1)	– punktualność (4) – uczciwość (4) – komunikatywność (3) – samodyscyplina (2) – kultura osobista (2) – cierpliwość (1) – dobra pamięć (1) – lojalność (1) – panowanie nad emocjami (1) – solidność (1) – odpowiedzialność (1) – praca w zespole (1) – pewność siebie (1) – zaradność (1) – szybkie tempo pracy (1) – dbałość o porządek (1) – zaangażowanie (1)

Z analizy powyższych danych można wyciągnąć wnioski:

- komunikatywność, uczciwość, cierpliwość, opanowanie – to przykłady cech powtarzających się we wszystkich grupach badanych,
- pewność siebie pojawiła się wśród badanych pracowników i organizatorów kształcenia; ta cecha nie była wymieniana przez pracodawców,
- punktualność jest cechą wymienianą w grupie pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego; pracownicy tej cechy nie wymieniają.

Pracodawcy byli pytani o cechy, które ich zdaniem, są szczególnie ważne w pracy sprzedawcy.

Wymieniono:

- komunikatywność (4),
- uczciwość (3),
- cierpliwość (2),
- uśmiech (2),
- otwartość (1),
- dokładność (1),
- uprzejmość (1),
- opanowanie (1),
- niekaralność.

Aby nadać znaczenie wymienianym cechom, pracowników pytano, które cechy chcieliby u siebie rozwijać. Wskazania były następujące:

- cierpliwość (5),
- komunikatywność (3),
- pewność siebie (1),
- opanowanie (1),
- zdecydowanie (1),

- samodzielność (1),
- zaradność.

Wszystkie wymienione cechy dotyczą budowania relacji z klientem, niejako radzenia sobie z nim. Natomiast organizatorzy kształcenia zawodowego byli pytani o te cechy, które ich zdaniem, rozwija szkoła. Te osoby wymienili następujące cechy:

- punktualność (2),
- kultura osobista (2),
- obowiązkowość (2),
- komunikatywność (1),
- dyscyplina (1),
- czystość (1),
- praca w zespole (1),
- solidność (1),
- odpowiedzialność.

Jak widać są to cechy ogólnie potrzebne w każdym zawodzie. Mocno nawiązują do kwestii wychowania, które szkoła realizuje w odniesieniu do swoich uczniów.

Pracownicy zostali poproszeni o „zareklamowanie” zawodu sprzedawcy. Wypowiedzi pracowników – sprzedawców były ciekawe:

- *„To interesująca praca. Poznają wiele różnych osób, niektórzy są bardzo wdzięczni za miłą obsługę”.*
- *„Praca z ludźmi ciągle uczy nowych rzeczy, pozwala nadążać za nowościami, człowiek nigdy się nie nudzi (nie ma monotonii)”.*
- *„Zawód dla osób, które lubią kontakt z ludźmi”.*
- *„Nie polecam tego zawodu ze względu na godziny pracy (w środku dnia – wyłączające z życia) i ze względu na obciążenia psychiczne związane z obsługą klientów”.*
- *„Nie polecam pracy w handlu, ponieważ nie jest to lekki zawód. Ta praca obciąża psychicznie (kontakty z trudnymi klientami, często agresywnymi), jest też ciężka fizycznie: cały czas na nogach, trzeba przerzucać towar. Także męczący jest system pracy. Jediną zaletą tej pracy jest brak monotonii – w porównaniu np. w pracą w fabryce”.*
- *„Jest to przyjemny rodzaj pracy, spotyka się dużo ludzi, praca jest czysta”.*

Te wypowiedzi wskazują na obecność kontaktu z ludźmi, brak monotonii, „wartość dodaną” w postaci uczenia się nowych rzeczy. Jednakże jak każdy zawód, tak i w tym przypadku pracownicy dostrzegają trudności np. trudne do zaakceptowania warunki organizacyjne pracy, obecność zmęczenia, obciążenia natury psychicznej.

4. Przeciwwskazania do pracy w zawodzie

Sprzedawca pracuje w pozycji stojącej. Sprzedawca – kasjer pracuje na wydzielonym stanowisku „kasa” w pozycji siedzącej. Praca sprzedawcy wymaga podnoszenia, przenoszenia, dźwigania ciężarów, wspinania się na drabinkę, schylania się – obciążenia fizyczne w miejscu pracy zależą od branży sklepu, w którym się pracuje. Z racji stałej, stojąco-chodzącej pozycji ciała praca powoduje powstawanie chorób, jak schorzenia układu krążenia, choroby kręgosłupa, zmiany zwyrodnieniowe stawów, żylaki⁶⁹. Osoba wykonująca ten zawód powinna być sprawna fizycznie. Konieczna jest sprawność fizyczna rąk i nóg umożliwiającą pracę przy urządzeniach sklepowych oraz przenoszenie, podnoszenie towarów oraz obsługę urządzeń elektrycznych i technicznych, takich jak: noże, młynku, krajalnice itd. Bardzo ważna jest również odporność na zmęczenie fizyczne związane ze stojąco – chodzącą pozycją pracy sprzedawcy. Inne warunki to wyraźny, zrozumiały sposób mówienia, dobry wzrok i słuch oraz ogólnie dobry stan zdrowia. Sprzedawcy zatrudniani w sklepach z artykułami spożywczymi poddawani są specjalistycznym badaniom lekarskim na nosicielstwo chorób zakaźnych i pasożytów. Muszą posiadać książeczki zdrowia. Sprzedawcy zatrudniani w sklepach innych branż przechodzą ogólne badanie lekarskie stwierdzające przydatność do pracy w zawodzie sprzedawcy.

Wymagania psychiczne w tym zawodzie, to podzielność uwagi umożliwiającą równoczesne wykonywanie kilku czynności, uzdolnienia rachunkowe, pozwalające na szybkie i bezbłędne obliczanie należności. Konieczna jest uczciwość i punktualność. Sprzedawanie może być osoba karana. Sprzedawca powinien lubić pracę z ludźmi. Od sprzedawców, niezależnie od miejsca pracy wymagana jest cierpliwość, spokój i rozwaga. Ze względu na stały kontakt z ludźmi najistotniejszą cechą w tym zawodzie jest umiejętność rozmowy – łatwość wypowiadania się, wyjaśniania, informowania, zachęcania, doradzania. Ryzyko konfliktów w tym zawodzie jest bardzo duże. Konieczna cechą jest zrównoważenie emocjonalne, odporność na stres, umiejętność łagodzenia konfliktów i napięć między ludźmi. Ważne jest, by sprzedawca umiał uszanować odmienne zdanie klienta i nie okazywał swojego zdenerwowania, nie komentował złośliwymi uwagami słów czy życzeń kupującego. Dobry sprzedawca powinien posiadać wysoką kulturę osobistą⁷⁰.

Badani zostali zapytani o to, kto ich zdaniem nie powinien pracować w zawodzie sprzedawcy. Intencją pytania tak sformułowanego było to, by wyjść poza konwencję przeciwwskazań zdrowotnych.

⁶⁹ Sprzedawca, Teczka informacji o zawodzie, OHP, Warszawa 2004.

⁷⁰ Tamże, s. 8-9.

Tabela 1.19 Przeciwwskazania do pracy w zawodzie sprzedawcy (opinie badanych)

Przeciwwskazania do pracy wg pracodawców (liczba wskazań)	Przeciwwskazania do pracy wg pracowników (liczba wskazań)	Przeciwwskazania do pracy wg organizatora kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– nie powinna pracować osoba, która nie lubi rozmawiać z ludźmi (6) – nie może pracować osoba, która nie zwraca uwagi na swój wygląd (3) – osoby niezbyt kontaktowe (2) – karani (1) – nie może pracować osoba, która nie potrafi rozmawiać z klientami (1) – nie mogą pracować osoby wybuchowe, ponure (1) – nie może pracować ktoś, kto nie ukończył żadnej szkoły (1) – nie może pracować ktoś, kto ma problemy z alkoholem, jest niesolidny i nieuczciwy (1) – nie radzące sobie ze stresem (1) – nie z przeciwwskazaniami zdrowotnymi (1)	– nie mogą pracować osoby, które nie lubią pracy z ludźmi (4) – osoby chore (4) – osoby karane (2) – nieuczciwe (2) – wulgarne (1) – z niewłaściwą prezencją (1) – nerwowe (1) – nie mogące długo stać (1) – nie bez predyspozycji (2) – niecierpliwe (1) – nie mogą pracować osoby mało kontaktowe (1)	– osoby chore (5) – mało komunikatywna (3) – karana (2) – osoba, która ma słabą pamięć (1) – brak umiejętności liczenia (1) – osoby bez predyspozycji fizycznych i psychicznych (1) – osoba, która nie ma właściwej kultury osobistej (1)

IV. Rekomendacje dla szkół

Biorąc pod uwagę zebrany materiał badawczy, analizując wszystkie pozyskane dane z trzech perspektyw badawczych: pracodawcy, pracownika i organizatora kształcenia zawodowego, można wyłonić kilka propozycji rozwiązań dla szkół kształcących sprzedawców. Rozważenie i wdrożenie tych propozycji może przyczynić się do:

- podniesienia jakości kształcenia w badanym zawodzie,
- uzupełnienia programów nauczania o moduły, które są ważne nie tylko w kształceniu, ale także są pożądane na rynku pracy,
- efektywniejszej komunikacji pracodawca – pracownik, pracodawca – organizator kształcenia zawodowego, organizator kształcenia zawodowego – pracownik,
- podniesienia atrakcyjności badanego zawodu na rynku pracy.

Propozycje rozwiązań, które szkoły kształcące w badanym zawodzie mogą włączyć w proces przygotowywania osób do pracy w charakterze sprzedawców są następujące:

1. Warto zabiegać o wydłużenie kształcenia w badanym zawodzie (z 2 letniego cyklu kształcenia do 3 letniego cyklu kształcenia). Byłby to sposób na lepsze, bogatsze realizowanie założeń podstawy programowej i obowiązujących programów nauczania. Szkoły zyskałyby dodatkowy rok na pracę z zainteresowanymi uzyskaniem kwalifikacji w badanym zawodzie.
2. Więcej uwagi warto poświęcić zagadnieniom z zakresu obsługi klienta, szczególnie pod kątem praktyki. Jak wynika z przeprowadzonych badań, ten obszar jest postrzegany jako kluczowy.

Wielokrotnie badani podkreślali trudności w realizowaniu tego modułu w bezpośredniej relacji sprzedawca – klient. Konieczne staje się więc większe zaangażowanie szkół w wygospodarowanie czasu na praktyczne ćwiczenie, wykonywanie symulacji dotyczących wymienionego modułu.

3. Szczególnie istotny moduł powiązany z obsługą klienta to także komunikacja interpersonalna. Wielokrotnie badani zwracali uwagę na znaczenie tego modułu w pracy sprzedawcy. Analizując materiał badawczy, można dojść do wniosku, że kompetencje miękkie, do których należą kompetencje interpersonalne są w wielu sytuacjach cenniejsze w opiniach pracodawców aniżeli wykształcenie kierunkowe.
4. Kolejnym modułem wymaganym jest obsługa kasy fiskalnej. Co prawda, w podstawie programowej, dostępnych programach nauczania pojawiają się zapisy o konieczności uczenia przyszłych pracowników jej obsługi, jednakże w praktyce bardzo często nie jest to zadanie realizowane. Zwykle pracownicy biorą udział w szkoleniach i otrzymują certyfikat obsługi kasy fiskalnej dopiero w sytuacji podjęcia pracy zawodowej.
5. Szkoły mogą rozważyć stworzenie dodatkowej oferty szkoleniowej adekwatnej do potrzeb rynku pracy (poza godzinami obowiązkowymi przewidzianymi w dokumentacji szkoły).
6. Jednym z modułów jest towaroznawstwo. W tym zakresie szkoły powinny zadbać o bogatszą ofertę zagadnień. Badani zwracali uwagę, że zwykle zagadnienia z zakresu towaroznawstwa to obszar towarów spożywczych i odzieżowych. Zaś pozostałe nieżywniowe pojawiają się w ograniczonym zakresie.
7. Większy nacisk szkoły powinny kłaść na naukę języków obcych. Współcześnie kompetencje językowe są bardzo ważne, także w zawodzie sprzedawcy (kontakty z obcokrajowcami; zamawianie towarów zagranicą; szukanie pracy poza granicami państwa).
8. Wątkiem poruszonym przez osoby badane były predyspozycje zawodowe. Mówiono o nich, o ich znaczeniu, o potrzebie odwoływania się do nich w trakcie rozwijania różnych kompetencji zawodowych i ponadzawodowych. Zatem wskazane może być korzystanie z pomocy doradcy zawodowego. W niewielu szkołach ponadgimnazjalnych jest zatrudniona osoba na stanowisku doradcy zawodowego, która w sposób profesjonalny mogłaby zajmować się orientacją i poradnictwem zawodowym, a także w pewnym zakresie wspierać proces kształcenia zawodowego. Doradca zawodowy może pomóc w dookreśleniu predyspozycji zawodowych, w podejmowaniu decyzji edukacyjno – zawodowych, przygotowywaniu się do wejścia na rynek pracy.
9. Bardzo ważne jest nawiązanie na większą skalę współpracy szkół z pracodawcami. W badaniach jeśli współpraca była, to dotyczyła ona kwestii organizowania praktyk dla uczących się zawodu sprzedawcy. A przecież pracodawcy mogą pomagać w realizowaniu dydaktyki, wspierać zaplecze i wyposażenie szkół, być realizatorami wybranych modułów kształcenia zawodowego. Pracodawcy mogą cennym źródłem informacji o rynku pracy, jego wymogach, tendencjach.
10. Bardzo ważne jest także to, aby szkoła interesowała się tym, co dzieje się na rynku pracy. W materiale badawczym były zapisy świadczące o tym, że bardziej spójne są perspektywy pracodawcy i pracownika. Szkoła jest przecież istotnym realizatorem procesu tranzykcji ucznia ze szkoły na rynek pracy.

V. Instytucje, dokumenty, stron internetowe ważne dla kandydata na pracownika w badanym zawodzie

Instytucje

Osoby poszukujące pracy w badanym zawodzie mogą korzystać z pomocy instytucjonalnej. Instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) są:

1. Publiczne służby zatrudnienia.
2. Ochotnicze Hufce Pracy.
3. Agencje zatrudnienia.
4. Instytucje szkoleniowe.
5. Instytucje dialogu społecznego.
6. Instytucje partnerstwa lokalnego.

1. Publiczne służby zatrudnienia

W Polsce publiczne służby zatrudnienia (PSZ) tworzą:

- organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy,
- minister właściwy ds. pracy oraz urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy,
- oraz urzędy wojewódzkie realizujące zadania określone ustawą z 20 kwietnia 2004 r.

Cele Publicznych Służb Zatrudnienia są realizowane poprzez udzielanie pomocy osobom poszukującym pracy, bezrobotnym i pracodawcom, oferując usługi z zakresu pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, oraz realizując programy aktywizacji zawodowej.

Poziom wojewódzki

Wojewódzkie Urzędy Pracy stanowią jednostki organizacyjne samorządu województwa, podlegają i działają z ramienia Marszałka województwa. Odpowiedzialne są m.in. za określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy (m.in. poprzez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz rynku pracy). Do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy, realizowanych przez wojewódzkie urzędy pracy w zakresie poradnictwa zawodowego należy:

- organizowanie i koordynowanie oraz świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, a także ich rozwijanie na terenie województwa,

- opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa.

Bezpośrednio usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy realizują Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej funkcjonujące w ramach wojewódzkich urzędów.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej są wyspecjalizowanymi komórkami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego. Doradcy zawodowi w centrach prowadzą usługi w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Centra opierając się na klasyfikacji zawodów i specjalności dysponują bogatymi zbiorami informacji zawodowej w postaci programów komputerowych, przewodników po zawodach, opisów i charakterystyk zawodowych, wspomagających usługi poradnictwa zawodowego. Do zbiorów informacji o lokalnym, regionalnym i krajowym rynku pracy należą także dane o działalności pozostałych instytucji rynku pracy, w tym informacje nt. kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych. Do dyspozycji klientów CliPKZ pozostają stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu, filmy zawodoznawcze, publikacje i wydawnictwa związane z metodami rozwoju osobistego i poszukiwaniem zatrudnienia. Centra oferują usługi psychologiczne (badania psychologiczne) i doradcze w zakresie badania predyspozycji i kompetencji zawodowych, określania wskazanych kierunków dalszego kształcenia i szkolenia. Organizują tematyczne zajęcia warsztatowe dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy:

- poznania technik poszukiwania pracy,
- prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej,
- przygotowywania dokumentów związanych z poszukiwaniem zatrudnienia,
- wykorzystania Internetu,
- nabywania umiejętności komunikowania się i autoprezentacji,
- wyjaśniania zasad podejmowania pracy za granicą i korzystania z systemu EURES i inne.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej współpracują z wieloma instytucjami i organizacjami zajmującymi się rozwojem zasobów ludzkich, a także prowadzą wiele projektów dotyczących aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Poziom powiatowy

Powiatowe Urzędy Pracy jako organizacyjne jednostki samorządu powiatowego, podlegają starostom/prezydentom miast. Odpowiedzialne są za opracowanie i realizowanie programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych. Do zadań samorządów powiatowych w zakresie polityki rynku pracy, m.in. należy udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy, a także pracodawcom w pozyskaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe. Poradnictwo zawodowe realizowane jest w każdym powiatowym urzędzie pracy przez wydzieloną jednoosobową lub wieloosobową komórkę organizacyjną. Strukturę organizacyjną komórki m.in. poradnictwa zawodowego określa regulamin organizacyjny powiatowego urzędu pracy.

Adresy WUP i PUP dostępne są na stronie internetowej www.psz.praca.gov.pl

Usługi rynku pracy realizowane przez Publiczne Służby Zatrudnienia to:

- pośrednictwo pracy,
- usługi EURES
- poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa,
- organizacja szkoleń,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Klub Pracy jest programem, którego głównym celem jest zwiększenie aktywności i skuteczności bezrobotnych w samodzielnym poszukiwaniu pracy. Przygotowuje bezrobotnych do powrotu na rynek pracy, a także wyposażają ich w umiejętności przydatne podczas poruszania się na rynku pracy. Klub pracy oferuje osobom bezrobotnym i poszukującym pracy naukę praktycznych umiejętności, niezbędnych przy poszukiwaniu zatrudnienia lub wręcz uruchomienie procesu aktywizacji zawodowej.

2. Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, zwłaszcza młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia. Ochotnicze Hufce Pracy są instytucją, która nie tylko kształci, przekwalifikowuje, ale również prowadzi poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy oraz przygotowuje młodzież do samodzielnego poruszania się po rynku pracy.

W ramach OHP działają następujące placówki realizujące usługi z zakresu poradnictwa zawodowego:

- a) **Centra Edukacji i Pracy Młodzieży** – sprawują całkowitą koordynację nad realizacją działań z zakresu aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oraz w zakresie świadczenia usług edukacyjnych. Ich działania koncentrują się wokół bezpośredniej merytorycznej pomocy bezrobotnym w przygotowaniu do rozmów z pracodawcami, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. CEiPM ściśle współpracują z urzędami pracy w zakresie badań lokalnego rynku pracy, gromadzą informacje o zawodach, udzielają porad indywidualnych i organizują spotkania grupowe dotyczące porad zawodowych oraz organizują przedsięwzięcia związane z przeciwdziałaniem bezrobociu, takie jak giełdy pracy czy krótkoterminowe zatrudnienie. CEiPM sprawują nadzór nad działalnością młodzieżowych biur pracy, klubów pracy, mobilnych centrów informacji zawodowej.
- b) **Młodzieżowe Biura Pracy** – są to wyspecjalizowane jednostki, będące głównym realizatorem zadań w OHP w zakresie aktywnego przeciwdziałania bezrobociu i łagodzeniu jego negatywnych skutków. Prowadzą pośrednictwo pracy oraz informację zawodową dla bezrobotnej młodzieży, organizują krótkoterminowe zatrudnienie uczniów szkół ponadgimnazjalnych, organizują wakacyjne hufce pracy oraz inne formy aktywnego wypoczynku i pracy. Współpracują z urzędami pracy w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Jednostki te służą informacją

z zakresu wyboru zawodu i planowania kariery zawodowej, informują młodzież o możliwościach zdobycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych w systemie pozaszkolnym, udzielają indywidualnych porad zawodowych i prawnych.

- c) **Kluby Pracy OHP** – prowadzą zajęcia warsztatowe z zakresu efektywnych form i sposobów poszukiwania pracy. Ich działalność skierowana jest przede wszystkim na zajęcia grupowe i porady indywidualne z absolwentami i młodzieżą pozostającą bez pracy oraz na zajęcia z zakresu aktywnych metod poszukiwania pracy i planowania kariery dla uczniów gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych. Ich podstawowym zadaniem jest przeciwdziałanie bezrobociu wśród młodzieży poprzez nauczanie skutecznych sposobów zdobywania pracy oraz umożliwianie uzupełnienia kwalifikacji zawodowych adekwatnych do potrzeb rynku pracy.
- d) **Mobilne Centra Informacji Zawodowej** – ich zadaniem jest przede wszystkim przełamywanie barier dostępu do informacji zawodowej i zapobieganie wykluczeniu społecznemu młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Zgodnie z misją OHP w pierwszej kolejności działaniem MCIZ objęta została młodzież zamieszkała w małych miastach i gminach na terenach wiejskich. Głównym celem działalności MCIZ jest umożliwienie młodzieży nabycia umiejętności aktywnego, elastycznego planowania rozwoju zawodowego, zdobycie wiedzy i umiejętności niezbędnych do przejścia z edukacji na rynek pracy, znalezienie zatrudnienia bądź uruchomienie własnej działalności gospodarczej.
- e) **Młodzieżowe Centra Kariery** – to placówki otwarte dla młodzieży chcącej skorzystać z poradnictwa zawodowego i zasobów informacji zawodowej, uczestników przebywających w jednostkach organizacyjnych OHP i absolwentów OHP. Program Młodzieżowych Centrów Kariery zawiera się w trzech obszarach tematycznych:
 - informacja i poradnictwo zawodowe,
 - pośrednictwo pracy,
 - przedsiębiorczość.

MCK realizują szereg działań zmierzających do wzbogacenia wiedzy i umiejętności młodzieży w zakresie planowania przyszłości zawodowej i poruszania się po rynku pracy. Oferta Młodzieżowych Centrów Kariery skierowana do młodzieży to przede wszystkim:

- prowadzenie zajęć indywidualnych i grupowych z dziedziny szeroko pojętego poradnictwa zawodowego,
- udzielanie indywidualnych i grupowych informacji o możliwościach kształcenia, szkolenia, zawodach oraz rynku pracy,
- przygotowywanie młodzieży do planowania kariery zawodowej poprzez tworzenie wraz z klientem Indywidualnego Planu Działania,
- nauczanie technik autoprezentacji,
- przybliżanie zagadnień związanych z przedsiębiorczością i samozatrudnieniem oraz kreowanie postaw przedsiębiorczych,
- wykonywanie badań zainteresowań i uzdolnień zawodowych z wykorzystaniem metod i technik psychologicznych.

3. Agencje zatrudnienia

Agencje zatrudnienia są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Agencje zatrudnienia ujęte w zapisach ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) to:

a) Agencje pośrednictwa pracy

- zajmują się pośrednictwem pracy na terenie Polski oraz pośrednictwem do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych,
- udzielają pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy, w tym również nie zarejestrowanym w urzędzie pracy, w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, a pracodawcom w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Agencja może żądać od osób, dla których poszukuje zatrudnienia, jedynie zwrotu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesionych na dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów.

b) Agencje doradztwa personalnego świadczą dla pracodawców usługi w zakresie:

- prowadzenia analizy zatrudnienia,
- określania kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji zawodowych oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy,
- wskazywania źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy,
- weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji.

c) Agencje poradnictwa zawodowego świadczą usługi polegające w szczególności na:

- udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
- udzielaniu informacji zawodowych,
- udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

d) Agencje pracy tymczasowej kierują pracownikami do pracodawcy użytkownika, którym może być pracodawca lub podmiot nie będący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy.

Agencje zatrudnienia nie mogą pobierać żadnych opłat od osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Wyjątek stanowią pewne opłaty pobierane od osób skierowanych do pracy za granicą.

4. Instytucje szkoleniowe

Instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.

Typy instytucji edukacyjnych/prowadzących działalność szkoleniową:

- publiczne szkoły, placówki lub ośrodki,
- niepubliczne szkoły lub placówki,
- szkoły wyższe,
- inne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną.

5. Instytucje dialogu społecznego

Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy są organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy:

- organizacje związków zawodowych,
- pracodawców,
- bezrobotnych oraz
- organizacje pozarządowe.

6. Instytucje partnerstwa lokalnego

Instytucje partnerstwa lokalnego są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.

Cel:

- aktywizowanie całych społeczności lokalnych,
- zachęcanie ich do współpracy przy definiowaniu lokalnych problemów i rozwiązywaniu ich na poziomie gminy, miasta czy powiatu⁷¹.

⁷¹ W opracowaniu wykorzystano: A. Kostecka, Kluby pracy w Polsce; U. Kowalska, E. Żywiec-Dąbrowska, Doradztwo zawodowe w ochotniczych hufcach pracy (Mobilne Centra Informacji Zawodowej), [w:] Pedagogika Pracy. Doradztwo zawodowe, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurko, WSP ZNP w Warszawie, ITE w Radomiu, Radom 2007; www.doradca-zawodowy.pl, informacje pobrane 21.01.2009 r.

Obrazy badanych zawodów

Kucharz

Wstęp

Prezentowany obraz zawodu powstał w efekcie realizacji projektu „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego”, zainicjowanego i organizowanego przez Dolnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego w Wałbrzychu. Istotą jego jest przygotowanie wytycznych na podstawie różnic między postrzeganiem badanych zawodów przez pracodawców, pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego, które będą propozycją do zmian w dotychczasowych ofertach edukacyjno – zawodowych szkolnictwa ponadgimnazjalnego. Badaniami objęto nie tylko pracodawców, pracowników, ale także szkoły mające w swych ofertach zawody, które zostały wybrane do badań. Narzędzia badawcze zostały skonstruowane z myślą o dokonaniu analizy jakościowej uzyskanego materiału. W tworzeniu nowego obrazu zawodu połączono dane uzyskane dzięki wtórnym źródłom informacji z zebrany materiał badawczy.

Przeprowadzone badania polegały na zebraniu informacji:

- a) o oczekiwaniach pracodawców
 - wymagane przygotowanie zawodowe pracowników,
 - radzenie sobie przez pracowników z zadaniami zawodowymi na poszczególnych stanowiskach pracy,
 - pożądane kompetencje pracownika,
 - zapotrzebowanie na kontakty z edukacją, szkołami,
 - skierowane do edukacji propozycje związane z przygotowaniem potencjalnych kandydatów do pracy.
- b) o pracy osób w badanych zawodach
 - ich przygotowanie do pracy,
 - wykonywane zadania zawodowe,
 - posiadane kompetencje zawodowe i ponadzawodowe.
- c) o kształceniu zawodowym w badanych zawodach
 - jak wygląda przygotowanie do pracy absolwentów szkolnictwa zawodowego,
 - oczekiwania pod kątem kontaktów z rynkiem pracy (pracodawcami)⁷².

⁷² Druczak K., Krawczyk L., Siarkiewicz R., Projekt Obserwator Rynku Pracy Regionu Wałbrzyskiego. Metodologia badań.

Przeprowadzono je w powiatach:

- wałbrzyskim (wraz z miastem Wałbrzychem),
- świdnickim,
- dzierzoniowskim,
- kłodzkim.

W powiecie ząbkowickim nie prowadzono badań ze względu na fakt, iż w okresie realizacji brak było oferty edukacyjnej kształcenia w badanym zawodzie.

Grupę badanych pracodawców stanowili przedsiębiorcy prowadzący firmy zatrudniające kucharzy w tym restauracje, kawiarnie, restauracje hotelowe, bary typu Fast Foods. Byli to właściciele, współwłaściciele lokali gastronomicznych, czasem pełniący również funkcję szefów kuchni. Poziom i rodzaj wykształcenia tej grupy respondentów jest bardzo zróżnicowany: od średniego, poprzez wyższe techniczne, do wyższego magisterskiego w obszarze zupełnie nie związanym z obszarem ich obecnej działalności zawodowej. Różny jest również ich staż pracy ogółem i czas, w którym zajmują się obecną działalnością (od niespełna roku na pełnionym stanowisku, do 14 lat w charakterze przedsiębiorcy). Zgodnie z przyjętymi założeniami metodologicznymi, przebadano sześciu pracowników zatrudnionych w charakterze kucharza na terenie objętym projektem. Staż pracy uczestników badań na obecnym stanowisku wahał się od 1 roku do 13 lat. Badaną grupę organizatorów kształcenia zawodowego w szkołach stanowili nauczyciele zawodu, opiekun praktyk, kierownik kształcenia praktycznego i nauczyciel przedmiotów gastronomicznych. Uwagę zwraca fakt, iż są to osoby o stosunkowo długim stażu pracy ogółem (od 14 do 25 lat), oraz na zajmowanym stanowisku (średnio kilkanaście lat, tylko jedna osoba 3 lata).

I. Przygotowanie zawodowe pracownika – droga do zawodu

1. Wymagane wykształcenie – droga do zawodu

Wykształcenie umożliwiające wykonywanie zawodu kucharza jest dostępne zarówno na poziomie zasadniczym jak i średnim zawodowym. Zasadnicze szkoły zawodowe kształcą w cyklu dwuletnim lub trzyletnim (dotyczy to głównie szkół kontynuujących rozpoczętą przed trzema laty ścieżkę kształcenia) i w zależności od specyfiki kierunku umożliwiają uzyskanie dyplomu kucharza lub kucharza małej gastronomii. Ponieważ na terenie objętym badaniami projektowymi dużo szkół kształci w drugiej z wymienionych specjalności, w opracowaniu będą się pojawiać odniesienia do niej. Naukę zawodu „kucharz małej gastronomii” można podjąć po ukończeniu gimnazjum w zasadniczych szkołach zawodowych. Po ukończeniu nauki absolwent może przystąpić do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, a po jego zdaniu uzyskać dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej absolwent może podjąć naukę w technikum uzupełniającym lub ogólnokształcącym liceum uzupełniającym.

W zasadniczej szkole zawodowej nauka trwa 2 lata. W jej trakcie odbywają się zajęcia teoretyczne z przedmiotów ogólnokształcących i zawodowych, takich jak: podstawy żywienia człowieka, wyposażenie techniczne, organizacja, bezpieczeństwo i higiena pracy, technologia gastronomiczna, podstawy rachunkowości gastronomicznej, zajęcia praktyczne. Uzyskanie wykształcenia kucharza możliwe jest również w dłuższym, czteroletnim cyklu, który prowadzą technika. Kształcenie w zawodzie kucharza odbywa się w czteroletnim technikum dla absolwentów gimnazjów, trzyletnim technikum uzupełniającym dla absolwentów zasadniczej szkoły zawodowej oraz w dwuletniej szkole policealnej dla absolwentów: trzyletniego liceum ogólnokształcącego, trzyletniego liceum profilowanego, czteroletniego technikum, dwuletniego liceum uzupełniającego lub trzyletniego technikum uzupełniającego.

Absolwenci uzyskują tytuł kucharza. W ofercie edukacyjnej szkół z terenu powiatów objętych projektem jest możliwość zdobycia opisywanego zawodu poprzez oba z wymienionych cykli kształcenia. Prowadzą one kształcenie w zawodach: kucharz, kucharz małej gastronomii. W części z tych szkół nauka prowadzona jest w systemie klasy wielozawodowej co powoduje, że liczba absolwentów uzyskujących tytuł kucharza jest niewielka. Aby zostać kucharzem po ukończeniu szkoły należy zdać zewnętrzny egzamin zawodowy. Jest on formą oceny poziomu opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu danego zawodu określonych w standardzie wymagań, ustalonym przez Ministra Edukacji Narodowej. Składa się on z etapu pisemnego i praktycznego. Pierwszy z nich sprawdza wiedzę i umiejętności kandydatów do zawodu w zakresie:

- stosowania nazwy, pojęć i określeń właściwych dla gastronomii,
- klasyfikowania produktów i półproduktów spożywczych w zależności od wartości odżywczej i przydatności kulinarniej,
- rozróżniania technik sporządzania, wykańczania oraz podawania potraw i innych wyrobów kulinarnych,
- określania warunków magazynowania i przechowywania surowców, półproduktów i potraw
- identyfikowania zmian zachodzących w surowcach i półproduktach podczas obróbki technologicznej oraz przechowywania,
- rozróżniania potrawy i innych wyrobów kulinarnych kuchni polskiej, regionalnej oraz kuchni innych narodów,
- korzystania z receptur, instrukcji technologicznych oraz informacji zawartych na opakowaniach produktów spożywczych,
- rozróżniania maszyn, urządzeń, sprzętu i naczyń stosowanych w produkcji, ekspedycji i obsłudze konsumenta,
- obliczania wartości energetycznej i odżywczej potraw i posiłków,
- przeprowadzania obliczeń związanych z ustaleniem zapotrzebowania na surowce i inne niezbędne towary do określonej produkcji,
- wskazywania sposobów zapobiegania niekorzystnym zmianom zachodzącym w półproduktach i wyrobach gotowych w trakcie obróbki technologicznej, ekspedycji i przechowywania,
- zestawiania potraw i napoi w dania oraz posiłki,
- analizowania oferty kulinarnej dla różnych zakładów gastronomicznych,
- dobierania surowców, przypraw i technik wykonania potraw, w zależności od rodzaju diety,
- kalkulowania cen potraw i napojów,

- dobierania narzędzi i naczyń oraz maszyn i urządzeń do wykonywanych operacji technologicznych lub określonej produkcji i ekspedycji potraw,
- stosowania przepisów sanitarnych, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska obowiązujących w obiektach zbiorowego żywienia,
- dobierania środków ochrony indywidualnej odpowiednio do rodzaju prac w produkcji gastronomicznej,
- analizowania zagrożeń, które mają wpływ na bezpieczeństwo gotowych potraw i napojów
- organizowania stanowiska i miejsca pracy zgodnie z wymaganiami ergonomii,
- wskazywania sposobów udzielania pierwszej pomocy poszkodowanemu na stanowiskach związanych z produkcją gastronomiczną⁷³.

Druga część tego etapu egzaminu zawiera zadania sprawdzające wiadomości i umiejętności związane z zatrudnieniem i działalnością gospodarczą. Etap praktyczny sprawdza umiejętności rozwiązywania typowych problemów zawodowych o charakterze „łączenia teorii z praktyką”, właściwych dla zawodu, w zakresie wynikającym z zadania o treści ogólnej, ustalonym w standardzie wymagań egzaminacyjnych. Polega on na wykonaniu określonego zadania egzaminacyjnego wynikającego z zadania o treści ogólnej lub opracowanie projektu realizacji i wykonanie określonych prac z zakresu produkcji gastronomicznej.⁷⁴

Przewodnik po zawodach wymienia następujące do opisywanego zawodu pokrewne:

- pomoc kuchenna,
- barman,
- bufetowy,
- kelner,
- kierownik sali,
- szef kuchni,
- technik gastronom⁷⁵.

2. Preferowane szkoły

Jedno z pytań skierowanych do pracodawców dotyczyło preferowanego przez nich typu szkoły i wskazania placówek w regionie szczególnie dobrze, ich zdaniem, przygotowujących pracowników. Nie uzyskano licznych wypowiedzi wskazujących na konkretny typ szkoły. Pozytywna ocena jednego z badanych dotyczyła dawnych szkół zasadniczych kształcących w cyklu trzyletnim, inny z kolei wskazał na technika gastronomiczne kształcące techników kucharzy. Również przedstawiciele edukacji w trakcie wywiadu wypowiadali się korzystnie o dłuższym cyklu kształcenia, jednocześnie wskazując, że młodzież częściej wybiera krótszą drogę do zawodu.

⁷³ Informator o egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, zawód kucharz, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2005

⁷⁴ tamże

⁷⁵ Przewodnik po zawodach, TII, KUP, Warszawa 1998

Wymieniając konkretne szkoły wskazywano raczej na te, które są znane ze względu na położenie w najbliższej okolicy, a nie preferowane. Respondentom łatwiej było wymienić (bardzo ogólnie) cieszące się ich dobrą opinią placówki w kraju np. szkoły gastronomiczne w Krakowie, Wyższą Szkołę Hotelarstwa i Gastronomii w Poznaniu i w Warszawie. Czasami wymieniano już nie istniejące szkoły (np. Liceum Zawodowe we Wrocławiu).

3. Wymagane kwalifikacje

Jeżeli chodzi o dodatkowe kwalifikacje, oprócz uzyskanych w toku nauki w szkole, to wszystkie trzy grupy respondentów są zgodne co do tego, że są one bardzo pożądane. Tylko jedna osoba spośród badanych pracowników, pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego w szkole udzieliła odpowiedzi, że nie są potrzebne. Pozostałe twierdzą, że zaświadczenia z ukończenia kursów, udziału w konkursach czy wymianach, bardzo zwiększają szansę zatrudnienia. Zapotrzebowanie na dodatkowe kwalifikacje jest oczywiście zdeterminowane w dużej mierze przez miejsce zatrudnienia i zajmowane stanowisko. Pracownicy wypowiadają się ogólnie mówiąc o szkoleniach i kursach wyróżniając certyfikaty dokumentujące znajomość języka obcego, (pracodawcy nawiązują do umiejętności językowych, przynajmniej w stopniu komunikacyjnym, w innym punkcie badania wskazują na nie również przedstawiciele szkół), podkreślają również znaczenie posiadania certyfikowanych osiągnięć w konkursach związanych z branżą. Pracodawcy, zapewne odwołując się do potrzeb własnej firmy, bardziej konkretnie mówią o pożądanych kwalifikacjach uzyskiwanych poza szkołą, wymieniając między innymi: ukończenie kursów z zakresu: kuchni molekularnej, kuchni włoskiej, tzw. „minimum sanitarne”, kursy związane z poznawaniem nowych technologii, z przygotowaniem oferty gastronomicznej, zakresu organizacji pracy w kuchni, szkolenie tzw. kucharz wyższy, certyfikaty HACCP – to wskazanie pojawia się w badaniach wszystkich grup respondentów, papiery mistrzowskie, certyfikaty z praktyk zawodowych, dyplomy z konkursów. Przedstawiciele szkół wypowiadają się również bardziej ogólnie mówiąc o zasadności posiadania dodatkowych kwalifikacji przez kandydatów do zawodu, podając jako przykład takie szkolenia związane z branżą jak kursy z dietetyki, z kuchni innych regionów świata, z zakresu układania menu oraz związane z rozwijaniem poczucia estetyki, przydatnego w sztuce dekorowania potraw i aranżowania posiłków. Jeden badany w tej grupie wskazuje na potrzebę posiadania przez kandydatów do zawodu prawa jazdy, inny twierdzi, że nie posiada wiedzy w tym zakresie.

4. Doskonalenie zawodowe i samokształcenie

Wszyscy objęci badaniami stwierdzili, że doskonalenie w zawodzie kucharza jest niezbędne. Jeden z badanych pracodawców użył określenia, że kucharz bez szkoleń „wyskakuje z zawodu”, a inny respondent, że doskonalenie jest w tej profesji permanentnym procesem.

Oto jak wyglądały preferowane przez poszczególne grupy rodzaje doskonalenia i obszary szkoleń.

Tabela 2.1 Wskazane rodzaje szkoleń w ramach doskonalenia zawodowego. (cyfrą oznaczono liczbę wskazań w badanej grupie)

Pracownicy	Pracodawcy	Organizatorzy kształcenia zawodowego
kurs kuchni molekularnej – 1	kurs kuchni molekularnej – 1	szkolenia z zakresu BHP – 1
kursy z zakresu planowania i zarządzania (dla szefa kuchni) – 1	kursy związane z poznawaniem nowych technologii – 1	z obsługi nowych urządzeń – 1
z przygotowywania deserów i lodów – 1	typ kursu zależy od zapotrzebowania rynku – 1	udzielanie pierwszej pomocy – 1
w zakresie nowych trendów w branży – 2	w zakresie nowych trendów w branży – 3	kursy z zakresu dietetyki – 1
szkolenia warsztatowe u mistrzów – 1	szkolenia warsztatowe u mistrzów – 1	z dekorowania potraw – 1
z języka obcego – 1	typ kursu zależy od zapotrzebowania rynku – 1	z obsługi klienta – 1
	kuchnie regionalne – 1	kuchnie regionalne – 1
	kurs barmana – 1	staże za granicą – 1

W tabeli wyróżniono obszary szkoleniowe powtarzające się w co najmniej dwóch grupach respondentów. Widać zarysowującą się w tej profesji tendencję do nadążania za pojawiającymi się zmianami.

Przeprowadzone badania wskazują na podobny stosunek respondentów do samodoskonalenia. Wszyscy pytani podkreślali jego znaczenie używając określeń:

- „wzbogaca warsztat pracy”,
- „ma ogromne znaczenie”,
- „jest bardzo ważne”,
- „jest niezbędne”,
- „to podstawa w tym zawodzie”,
- „jest ważne żeby sprostać wymaganiom rynku”.

Preferowane formy samodoskonalenia w tym zawodzie to: telewizja, Internet, wymiana doświadczeń, literatura, „próbowanie się” przez udział w konkursach, podpatrywanie innych, czasopisma branżowe, udział w targach. Potrzebę samodoskonalenia w tej profesji wynika również, według badanych, z dużej konkurencji i potrzeby sprostania coraz większym wymaganiom klientów.

5. Doświadczenie zawodowe

Doświadczenie zawodowe w zawodzie kucharza ma bardzo duże znaczenie. Kucharz z doświadczeniem zdobywanym w znanych restauracjach często kreuje pozytywny wizerunek firmy lub wręcz tworzy własną markę. Jak w każdej profesji opierającej się na czynnościach praktycznych, w toku zdobywania doświadczenia kandydat do zawodu lub jego adept, ma niepowtarzalną szansę obserwowania mistrzów w działaniu. W opinii pracodawców, biorących udział w badaniach, doświadczenie zawodowe nie zawsze można mierzyć stażem pracy. Niemniej jest bardzo ważne, jak twierdzi trzech z sześciu badanych w tej grupie, lub co najmniej mile widziane. Opinia tej grupy respondentów nie jest jednorodna: również w niej pojawiło się stwierdzenie-

nie: „ważniejsza jest motywacja do pracy i dyspozycyjność„. Z punktu widzenia pracowników doświadczenie ułatwia zatrudnienie. Według przedstawicieli szkół jest bardzo ważne bo „podwyższa fachowość”. „Im większe doświadczenie tym lepszy praktyk” – to przekonanie jednego z badanych. Analiza ogłoszeń prasowych również wskazuje na preferowanie na rynku pracy kucharzy legitymujących się doświadczeniem, często popartym referencjami.

6. Wymogi rekrutacyjne

Przewodnik o zawodach mówi, że aby podjąć pracę w zawodzie „w zależności od pracodawcy wymagane jest tylko doświadczenie, które nie musi być poparte żadnym wykształceniem lub wykształcenie zawodowe, najlepiej gastronomiczne” ⁷⁶.

W prowadzonych badaniach pytaliśmy osoby pracujące w zawodzie kucharza jak wyglądało ich zatrudnienie w obecnym miejscu pracy. Oto jak wyglądał rozkład odpowiedzi.

Zatrudnienie miało miejsce:

- w odpowiedzi na ogłoszenie i poprzez rozmowę kwalifikacyjną – 2 osoby,
- ze względu na doświadczenie i osiągnięcia zawodowe – 1 osoba,
- ze względu na doświadczenie i staż pracy – 1 osoba,
- z polecenia innego pracownika – 1 osoba,
- ze względu na wcześniejszą praktykę zawodową w tym zakładzie.

Zapytani jak według nich przebiega rekrutacji do zawodu przedstawiciele szkół odpowiedzieli:

- z polecenia – 3 osoby,
- poprzez praktyki – 2 osoby,
- ogłoszenia prasowe, internetowe – 1 osoba,
- przez urzędy pracy – 1 osoba,
- przez sprawdzenie w okresie próbnym – 1 osoba,
- nie mam takiej wiedzy – 1 osoba.

Dużo szerszy wachlarz odpowiedzi uzyskaliśmy pytając pracodawców o wymagania jakie stawiają kandydatom do zatrudnienia. Znalazły się wśród nich zarówno wymagania formalne, jak i szerokie spektrum cech osobowościowych, dodatkowych uprawnień, kompetencji i postaw. Rozkład odpowiedzi obrazuje tabela nr 2.2.

⁷⁶ Przewodnik o zawodach, T.II, KUP, Warszawa 1998

Tabela 2.2 Wymagania stawiane przez pracodawców przy zatrudnianiu osób w zawodzie kucharza.

Wymaganie	Liczba wskazań
chęć do pracy	3
odpowiedzialność	2
doświadczenie	2
przestrzeganie zasad higieny	2
ucziwość	2
dyspozycyjność	2
wykształcenie zawodowe	2
wiedza branżowa	1
odporność psychiczna	1
dobra organizacja pracy	1
otwartość na nowe doświadczenia	1
dodatkowe uprawnienia	1
dobry stan zdrowia potwierdzony badaniami	1
komunikatywność	1
samodzielność	1
pomysłowość	1
umiejętność pracy w grupie	1
profesjonalizm	1

Dodatkowo badani pracodawcy widzą potrzebę włączenia następujących, dodatkowych wymagań w procesie rekrutacji:

- znajomość języka obcego (przynajmniej na poziomie komunikacyjnym),
- sprawdzenie „przez próbę” – obserwacja w czasie działania praktycznego.

Natomiast pracownicy zatrudnieni w zawodzie wymienili następujące wymagania:

Tabela 2.3 Dodatkowe wymagania stawiane kandydatom do zawodu w opinii pracowników.

Wymaganie	Liczba wskazań
doświadczenie na stanowisku szefa kuchni	3
chęć do pracy	1
pozytywne opinie środowiska	1
chęć do uczenia się	1
praca w czasie praktyki	1
dyspozycyjność	1
dobra znajomość niemieckiego	1
certifikat H.A.C.C.P.	1
stan zdrowia	1

Zapytaliśmy również organizatorów kształcenia zawodowego w szkołach jakie są, według ich opinii, wymagania stawiane w procesie rekrutacji kandydatom do pracy w charakterze kucharza i uzyskaliśmy następujący wykaz:

Tabela 2.4 Dodatkowe wymagania stawiane kandydatom do zawodu w opinii organizatorów kształcenia zawodowego w szkołach.

Wymaganie	Liczba wskazań
znajomość podstaw przygotowywania potraw	3
ukończenie szkoły	2
prawo jazdy	1
książeczka sanitarna	1
doświadczenie zawodowe	1
estetyka wykonania potraw	1
znajomość języka	2
higiena osobista	1
dodatkowe certyfikaty	1
zręczność	1
szybkość	1

Uzupełniając powyższy materiał warto dodać, że starając się o zatrudnienie na zagranicznym rynku pracy należy wziąć pod uwagę następujące wymagania. Oto informacje zamieszczone na Internetowym Europejskim Portalu Praca dotyczące rekrutacji do zawodu kucharza za granicą: „Starając się o posadę kucharza należy przygotować:

- Dokumenty aplikacyjne w języku obcym,
- Zdjęcia lub filmy dokumentujące osiągnięcia kulinarne,
- Listę serwowanych potraw (mile widziane dania z różnych kuchni).

Od kucharza wymaga się ponadto zaprezentowania swoich umiejętności poprzez przygotowanie listy przykładowych potraw. Im więcej, tym lepiej.

Bardzo mile widziane jest umiejętność przyrządzenia dań pochodzących z różnych kuchni świata. Warto też przygotować prezentacje multimedialne obrazujące sposób przyrządzania poszczególnych potraw, lub, choć zdjęcia przedstawiające efekt końcowy. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej sprawdzana jest przede wszystkim umiejętność posługiwania się językiem angielskim (bądź też innym) oraz znajomość specyficznego dla branży gastronomicznej słownictwa. Weryfikowane są czasem również podstawy znajomości tajników kulinarnych.”⁷⁷

7. Oczekiwania wobec szkół kształcących w badanym zawodzie

Tylko jedna osoba z grupy badanych pracodawców nie chce zatrudniać absolwentów szkół ze względu na obawy przed ich brakiem doświadczenia. Pozostali deklarują chęć zatrudniania młodych pracowników traktując ich „świeżość spojrzenia” jako atut. Część z badanych stawia jednak pewne warunki zatrudnienia absolwentów formułując je w następujący sposób:

- „tak, jeśli mają jakieś osiągnięcia (np. zwycięstwo w konkursach)”,
- „tylko na staż, wolę tych z doświadczeniem”,
- „tak, tytułem próby”.

Wobec szkół kształcących w zawodzie pracodawcy mają następujące oczekiwania:

- uwzględnienie w kształceniu nowych technologii i nowości z branży,
- umożliwienie zatrudnienia uczniów na praktyki,
- otwartość na współpracę,
- licznie się z opinią pracodawcy,
- lepsze przygotowanie językowe,
- „powinny uczyć uczciwości”,
- więcej praktyk,
- uczenie współpracy w grupie.

Jednocześnie jednak 5 spośród badanych przyznaje, że nie współpracuje ze szkołami ponadgimnazjalnymi, jedna osoba deklaruje wolę współpracy w przyszłości. Tylko jeden z pracodawców mówi o swoich kontaktach ze szkołą, realizowanych poprzez przyjmowanie uczniów na praktykę i udział w konkursach.

Nieco inaczej kwestię współpracy z pracodawcami oceniają przedstawiciele szkół. Cztery spośród sześciu szkół mówi o takich formach współpracy jak:

- „spotkania pracodawców z rodzicami i uczniami, wspólne opracowywanie programów praktyk, zapraszam ich na egzaminy zawodowe, nadzoruję praktyki”,
- „współpracuję w zakresie praktyki i ich kontroli”.

Mając na uwadze szczególną rolę pracodawców w procesie kształcenia zawodowego, Ministerstwo Edukacji Narodowej podjęło inicjatywę zawierania porozumień z organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi oraz innymi organizacjami pozarządowymi, dotyczących współpracy na rzecz poprawy kształcenia zawodowego, w szczególności kształcenia praktycznego. Porozumienia te zostały usankcjonowane prawnie w Ustawie o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r., art. 70 ust. 6.

Proponowany zakres współpracy obejmuje m. in.:

- tworzenie sieci zakładów pracy, w których uczniowie i słuchacze ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe będą odbywać kształcenie praktyczne,
- podniesienie poziomu praktyk zawodowych poprzez wypracowanie, we współpracy szkół z pracodawcami, lub zrzeczeniami branżowymi pracodawców, standardów praktyk w poszczególnych zawodach,
- wspieranie szkół w zakresie wyposażenia bazy dydaktycznej, w tym w nowoczesne środki dydaktyczne i materiały,
- udział pracodawców w organizowaniu dodatkowych zajęć w formach pozaszkolnych dla uczniów ostatnich klas w szkołach ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe, zwiększających szansę ich zatrudnienia po ukończeniu szkoły,
- prowadzenie przez pracodawców doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej szkół.

Analogiczne porozumienia mogą być również zawierane na poziomie lokalnym. Aby zabezpieczyć swoim uczniom realizację praktycznej nauki zawodu, szkoły mocno aktywizują swoje działania zawierając umowy o współpracy ze znanymi na rynku pracodawcami. Jest to zarazem skuteczna

forma promowania szkoły w lokalnym środowisku, przyciągająca lepszych uczniów oraz nauczycieli. Uczniowie ze szkół współpracujących z pracodawcami mogą nie tylko łatwiej znaleźć pracę, ale też szybciej adaptować się do wykonywania zawodu. Pracodawcy natomiast mogą wykorzystać doświadczenia zdobyte we współpracy ze szkołą do szkolenia własnych pracowników i ich rozwoju zawodowego. Bez współpracy z pracodawcami szkoły nie mają szansy kształcić w zawodzie w rzeczywistych warunkach pracy, a przede wszystkim nie mają szansy zapoznać uczniów z najnowszymi i najbardziej kosztownymi technologiami.

Współpraca szkół i pracodawców, chociaż z roku na rok jest coraz efektywniejsza (o czym świadczą liczne przykłady), nadal napotyka pewne bariery. Dla szkoły oznacza możliwości dostosowania treści kształcenia do potrzeb pracodawców, dostępu do nowoczesnych technik i technologii, dla przedsiębiorców to szansa na zapoznanie ze swoimi produktami jako nowościami technologicznymi, a docelowo – na pozyskanie wysoko wykwalifikowanych pracowników. Współpraca środowisk edukacyjnych, pracodawców i partnerów społecznych jest konieczna dla wysokiej jakości kształcenia zawodowego.⁷⁸

Kolejne pytania badawcze skierowane do przedstawicieli edukacji zawodowej dotyczyło ich opinii na temat przygotowania przez szkołę absolwentów do pracy w zawodzie, oraz oceny programu nauczania. Odpowiedzi na pierwsze z pytań wskazują, że z punktu widzenia nauczycieli zdecydowanie lepszy poziom przygotowania daje dłuższy cykl kształcenia – ten dwuletni daje w zasadzie przygotowanie tylko na stanowisko pomocy kucharza. Dostrzegają również zachwianie proporcji między teorią a praktyką, na niekorzyść tej drugiej. Trzy osoby twierdzą, że program jest dobry (w tym jedna w odniesieniu do technikum). Jeden z respondentów uważa, że skuteczność przygotowania zależy od nastawienia uczniów. Oceniając program kształcenia w badanym zawodzie nauczyciel wymieniają jako jego mocne strony następujące aspekty:

- wiedza z gastronomii,
- przygotowanie do egzaminu zawodowego,
- połączenie przedmiotów ogólnych z zawodowymi.

Wskazują również słabe punkty:

- niewielkie umiejętności praktyczne,
- za mało treści związanych z higieną zawodową,
- mało godzin z przedsiębiorczości,
- za dużo teorii,
- brak korelacji między teorią a praktyką.

Proponują uzupełnienie treści programu poprzez zmiany dotyczące wprowadzenia:

- większej ilości praktyki,
- szerszych wiadomości dotyczących układania menu oraz organizacji imprez okolicznościowych.

⁷⁸ Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator, Fundacja Fundusz Współpracy na zlecenie: Ministerstwa Edukacji Narodowej, Warszawa 2010

Zapytaliśmy również pracowników jakie umiejętności włączyli by w program kształcenia tak, aby dobrze przygotowywał ich do pełnienia zadań zawodowych. Uzyskaliśmy zestaw odpowiedzi obejmujących zarówno umiejętności ściśle związane z branżą jak i ponadzawodowe:

- przyrządzanie potraw w różnych kulturach kulinarnych,
- dostosowanie menu do okoliczności,
- dekorowanie potraw,
- więcej praktyki,
- umiejętności językowe,
- pracy w zespole.

Jeden z badanych stwierdził, że szkoła uczy podstawowych wiadomości.

8. Możliwości kształcenia w badanym zawodzie na terenie powiatów objętych projektem

Oto przykłady możliwości kształcenia w zawodzie kucharza na terenie powiatów objętych badaniami projektowymi:

POWIAT DZIERŻONIOWSKI:

– **Zespół Szkół nr 2**

58–200 Dzierżoniów, ul. Piłsudskiego 24, szkola@zsz.dierzoniow.pl

Zasadnicza Szkoła Zawodowa – kucharz małej gastronomii

Technikum – kucharz

Technikum uzupełniające – kucharz

POWIAT KŁODZKI:

– **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych**

57–550 Stronie Śląskie, ul. Kościuszki 20, sekretariat@zsp-stronie.pl.

Zasadnicza Szkoła Zawodowa – kucharz małej gastronomii

– **Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych**

57–350 Kudowa Zdrój, ul. Zdrojowa 22a, dyrektor@lo.kudowa.i7.pl

Zasadnicza Szkoła Zawodowa – klasa wielozawodowa, kucharz

– **Kłodzka Szkoła Przedsiębiorczości**

57–300 Kłodzko, ul. Szkolna 8, szkola.ksp@onet.eu

Zasadnicza Szkoła Zawodowa – kucharz małej gastronomii

– **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych**

57–500 Bystrzyca Kłodzka, Słowackiego 4, zspbystrzyca.kl@neostrada.pl

Zasadnicza Szkoła Zawodowa – klasa wielozawodowa, kucharz małej gastronomii

POWIAT ŚWIDNICKI:

– **Zespół Szkół w Świebodzicach**

58–160 Świebodzice, ul. Piłsudskiego 31, zs_szkol@onet.pl

Zasadnicza Szkoła Zawodowa – klasa wielozawodowa, kucharz małej gastronomii

– **Zespół Szkół nr 1**

58–100 Świdnica, ul. Budowlana 7-9, zs1swidnica@wp.pl
Zasadnicza Szkoła Zawodowa – kucharz małej gastronomii
Technikum – kucharz

– **Zespół Szkół w Strzegomiu**

58–150 Strzegom, ul. Krótka 6, zszstrzegom@poczta.onet.pl
Zasadnicza Szkoła Zawodowa – kucharz małej gastronomii

– **Zespół Szkół w Żarowie**

58–130 Żarów, ul. Zamkowa 10, zszzarow@poczta.onet.pl
Zasadnicza Szkoła Zawodowa – klasa wielozawodowa, kucharz małej gastronomii

POWIAT WAŁBRZYSKI:

– **Zespół Szkół nr 7**

58–308 Wałbrzych, ul. Kłodzka 29
Zasadnicza Szkoła Zawodowa – kucharz małej gastronomii
Technikum – kucharz

– **Zespół Szkół w Głuszycy**

58–340 Głuszycza, ul. Parkowa 9, zszparkowa@poczta.onet.pl
Zasadnicza Szkoła Zawodowa – kucharz małej gastronomii

WROCŁAW MIASTO

– **Zespół Szkół Gastronomicznych**

50–547 Wrocław, ul. Kamienna 86, dyrekcjazsg@o2.pl,
Zasadnicza Szkoła Zawodowa – kucharz małej gastronomii
Technikum – kucharz

JELENIA GÓRA MIASTO

– **Zespół Szkół Licealnych i Usługowych**

58–560 Jelenia Góra, ul. Leśna 5, zslu@neostrada.pl,
Zasadnicza Szkoła Zawodowa – kucharz małej gastronomii
Technikum – kucharz

LEGNICA MIASTO

– **Zespół Szkół Przemysłu Spożywczego**

59–220 Legnica, ul. Wrocławska 211, gim11leg@interia.pl,
Technikum – kucharz

W zawodzie kucharza można się również kształcić w cyklu szkolnictwa specjalnego w następujących szkołach:

POWIAT WAŁBRZYSKI:

– **Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna**, 58–303 Wałbrzych, ul. Bohaterów Pracy 1
– kucharz małej gastronomii

– **Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna**, 57–300 Kłodzko, ul. Warty 70. zszspklo@wp.pl
– kucharz

Oferta edukacyjna wymaga weryfikacji w organach prowadzących szkoły ze względu na fakt, iż na niektóre z projektowanych kierunków nie zawsze jest nabór w procesie rekrutacji.

II. Zadania i czynności wykonywane w badanym zawodzie

1. Zadania i czynności zawodowe w zawodzie kucharza

Kucharz sporządza różnego rodzaju potrawy, ciasta, napoje i desery z zastosowaniem narzędzi, maszyn i urządzeń w zakładach gastronomicznych i przedsiębiorstwach zajmujących się przygotowywaniem i produkcją wyrobów i półproduktów kulinarnych. Praca kucharza różni się w zależności od tego gdzie pracuje. Inne są jego zadania i oczekiwania klientów w kuchni renomowanego lokalu, inne w stołówce domu wczasowego. Niezależnie od miejsca pracy obowiązują go surowe wymagania co do higieny i stanu zdrowia.

Do zadań zawodowych kucharza należy:

- obliczanie wartości odżywczej i energetycznej potraw,
- pobieranie surowców i półproduktów do produkcji kulinarnych,
- zabezpieczanie przed zepsuciem surowców, półproduktów i wyrobów gotowych,
- ocena surowców, półproduktów i wyrobów gotowych i właściwe gospodarowanie nimi,
- obróbka wstępna surowców (ręczna, mechaniczna, termiczna),
- gastronomiczny rozbiór mięsa różnych zwierząt,
- wykonywanie różnymi technikami i metodami – zgodnie z normami surowcowymi – różnych asortymentów potraw z warzyw, owoców i grzybów, mleka i przetworów, jaj, mięsa zwierząt rzeźnych i przetworów mięsnych, dziczyzny, drobiu, ryb oraz potraw z podrobów, potraw półmięsnych i jarskich, wyrobów garmażeryjnych,
- posługiwanie się narzędziami, maszynami i urządzeniami przy przygotowywaniu potraw i napojów oraz bieżąca konserwacja tych urządzeń,
- wykańczanie, porcjowanie, dekorowanie i estetyczne wydawanie wyrobów kulinarnych,
- sporządzanie potraw kuchni regionalnych, kuchni polskiej i innych narodów oraz podstawowych potraw dla różnych diet,
- przygotowywanie potraw, napojów i deserów na przyjęcia okolicznościowe,
- utrzymywanie na bieżąco czystości na stanowisku pracy (mycie, wyparzanie, suszenie i polerowanie naczyń oraz sprzętu kuchennego), a także porządkowanie pomieszczeń produkcyjnych po zakończeniu pracy,

- przestrzeganie przepisów bhp i ppoż. obowiązujących w zakładach żywienia zbiorowego,
- stosowanie zasad działań marketingowych w działalności gastronomicznej⁷⁹.

Do głównych zadań zawodowych wykonywanych przez kucharza małej gastronomii należą wszystkie czynności związane z przygotowywaniem typowych potraw i napojów w różnorodnych zakładach gastronomicznych i przedsiębiorstwach zajmujących się przygotowywaniem i produkcją wyrobów i półproduktów kulinarnych. Niezbędna jest także umiejętność wykonywania czynności związanych z organizacją prac porządkowych, z prawidłowym przechowywaniem i magazynowaniem artykułów spożywczych, surowców, półproduktów i produktów kulinarnych⁸⁰.

Kucharz często wymyśla nowe dania w oparciu o własne pomysły i receptury. W pracy posługuje się wieloma narzędziami i urządzeniami. Są to między innymi miksery, krajalnice, maszynki do mielenia, tarki, tasaki, zestawy naczyń kuchennych, grilownice, roboty kuchenne, piece konwekcyjno-parowe, kuchenki mikrofalowe i inne.

Kucharz pracujący na stanowisku szefa kuchni kieruje zespołem ludzi pracujących w kuchni. Jego zadaniem jest zapewnienie sprawnej organizacji funkcjonowania kuchni oraz odpowiedniej jakości podawanych potraw.

Objęci badaniem kucharze poproszeni o wymienienie zadań zawodowych stworzyli następującą listę:

- przygotowanie produktów – 4 osoby,
- przygotowanie gotowych dań – 4 osoby,
- aranżacja talerza – 2 osoby,
- sprzątanie/ dbałość o stanowisko pracy – 2 osoby,
- tworzenie listy zakupów – 1 osoba,
- dbałość o jakość dostawy – 2 osoby,
- ustalanie menu – 3 osoby,
- organizowanie pracy – 2 osoby,
- porcjowanie potraw – 1 osoba,
- obliczanie kalorii – 1 osoba,
- pierwsza obróbka surowców – 1 osoba,
- nadzorowanie pracy zespołu – 2 osoby (dotyczy szefa kuchni),
- ocena jakości potraw – 1 osoba,
- przyprawianie – 1 osoba,
- próbowanie – 1 osoba,
- wprowadzanie nowych potraw – 1 osoba,
- kalkulacja kosztów – 1 osoba.

⁷⁹ Klasyfikacji zawodów i specjalności, ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI I PRACY z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z dnia 16 grudnia 2004 r.).

⁸⁰ Podstawa programowa kształcenia w zawodzie kucharz małej gastronomii, MENiS

Zapytani o szczególnie ważne wymienili:

- dbałość o odpowiednie przygotowanie posiłków – 2 osoby,
- dbanie o jakość potraw – 1 osoba,
- odpowiednia aranżacja potraw – 1 osoba,
- planowanie pracy – 1 osoba.

Dwie osoby stwierdziły, że wszystkie zadania są równie ważne.

Podobnie skonstruowali listę zadań zawodowych objęci badaniem pracodawcy wymieniając:

- przygotowanie produktów – 3 osoby,
- wykonanie potraw – 6 osób,
- aranżacja talerza, dekorowanie – 3 osoby,
- porządkowanie miejsca pracy – 2 osoby,
- dbanie o higienę – 3 osoby,
- obsługa urządzeń kuchennych – 1 osoba,
- określanie zapotrzebowania surowcowego – 1 osoba,
- organizowanie procesu produkcyjnego – 1 osoba,
- planowanie i przygotowanie receptury – 1 osoba,
- obliczanie wartości kalorycznej posiłków – 1 osoba,
- dostawa i zakup towaru – 1 osoba,
- wstępna kalkulacja kosztów – 1 osoba,
- opracowywanie karty dań – 1 osoba.

Jako priorytetowe wymienili:

- dbanie o jakość i przechowywanie produktów – 3 osoby,
- właściwa technologia przygotowywania potraw – 1 osoba,
- dbanie o higienę pracy – 2 osoby,
- zarządzanie i planowanie pracy w kuchni – 2 osoby (dotyczy głównie szefa kuchni),
- przygotowywanie potraw – 2 osoby.

Jeden z badanych pracodawców miał trudność w wyborze najważniejszych zadań zawodowych uważając wszystkie za równie istotne.

Zwraca uwagę spójność uzyskanego materiału zwłaszcza w zakresie zadań o szczególnym stopniu ważności.

Postawa programowa kształcenia w zawodzie kucharza zakłada, że powinien on być przygotowany do wykonywania następujących zadań zawodowych:

- 1) sporządzania potraw, napojów i półproduktów kulinarnych,
- 2) przechowywania środków spożywczych,
- 3) opracowywania ofert kulinarnych zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami konsumentów,
- 4) organizowania produkcji gastronomicznej,
- 5) zapewniania jakości zdrowotnej żywności⁸¹.

⁸¹ Podstawa programowa kształcenia w zawodzie kucharz

Objęci badaniem organizatorzy kształcenia zawodowego w szkołach za zadania zawodowe kucharza uznali:

- przygotowanie produktów – 2 osoby,
- przygotowanie gotowych dań – 3 osoby,
- pierwsza obróbka surowców (i ciepła) – 2 osoby,
- gospodarowanie surowcami – 1 osoba,
- wykańczanie potraw – 3 osoby,
- porcjowanie – 2 osoby,
- dbanie o przydatność dań do spożycia – 1 osoba,
- utrzymywanie czystości i porządku na stanowisku pracy – 1 osoba,
- obsługa maszyn i urządzeń – 1 osoba,
- ustalanie menu – 1 osoba,
- organizowanie przyjęć okolicznościowych – 1 osoba.

Jako szczególnie ważne wymienili:

- dbałość o odpowiednie przygotowanie posiłków (higiena) – 5 osób,
- odpowiednia aranżacja potraw – 2 osoby,
- odpowiednia obróbka termiczna – 1 osoba,
- doprawianie potraw – 1 osoba,
- obsługa maszyn i urządzeń – 1 osoba,
- dbałość o zabezpieczenie jakości potraw – 2 osoby,
- przestrzeganie zasad BHP – 1 osoba.

Zebrany materiał jest w tym zakresie spójny, a różnice w sposobach formułowania zadań zawodowych niewielkie.

2. Stanowiska pracy

Osoby wykonujące zawód kucharza mogą być zatrudniane na następujących stanowiskach:

- pomoc kucharza,
- kucharz,
- kucharz zmianowy,
- szef kuchni.

3. Możliwości awansu

Według źródeł wtórnych możliwości awansu w zawodzie kucharza są ściśle związane z miejscem zatrudnienia. I tak są niewielkie np. przy zatrudnieniu w stołówce szkolnej i bardzo duże, np. dla dobrego kucharza pracującego w popularnej restauracji czy modnym hotelu, który może dostać propozycje pracy w renomowanej firmie w kraju lub za granicą⁸². Zebrany materiał badawczy pozwolił określić następującą, możliwą ścieżkę awansu:

Pomoc kucharza – kucharz – kucharz zmianowy – szef kuchni – właściciel restauracji – menager dużego zakładu gastronomicznego.

III. Kompetencje zawodowe i ponadzawodowe pracownika

1. Wiedza niezbędna w zawodzie kucharza

Branża kulinarna jest dziedziną gospodarczą, w której następują dynamiczne zmiany. Są co do tego zgodni zarówno zatrudnieni w niej kucharze, kreujący rynek pracy pracodawcy, jak i organizatorzy kształcenia zawodowego w szkołach. Rozwój nowoczesnych technologii, otwieranie się na inne kultury, wzmożony ruch transgraniczny, coraz bardziej wymagający rynek konsumencki czy nowe informacje dostarczane przez dietetyków i przedstawicieli nauk biomedycznych, wymuszają potrzebę ciągłego rozwoju, zarówno w zakresie poszerzania niezbędnych do funkcjonowania w zawodzie wiadomości jak i nabywania nowych umiejętności. W toku badań terenowych zapytaliśmy respondentów jaka wiedza niezbędna jest do wykonywania zawodu kucharza. Uzyskaliśmy zestaw odpowiedzi, który ilustruje tabela nr 2.5.

⁸² Przewodnik po zawodach, Tli,KUP, Warszawa 1998

Tabela 2.5 Wiedza niezbędna w zawodzie kucharza w opinii respondentów (cyfrą oznaczono liczbę wskazań w badanej grupie).

Pracownicy	Pracodawcy	Organizatorzy kształcenia zawodowego w szkołach
Wiadomości dotyczące: – przechowywania produktów –2 – technologii przyrządzania potraw –3 – z zakresu organizacji pracy –1 – zarządzania zespołem (dotyczy szefa kuchni) –1 – planowania –1 – układania menu –1 – obsługi maszyn i urządzeń –1 – obróbki surowców –1 – stosowania odpowiednich przypraw –1 – BHP –1 – znajomości kuchni narodowej i obcych –1 – dietetyki –1 – rachunkowości –1	Wiadomości dotyczące: – BHP – 2 – procedury HACCP –2 – obsługi maszyn i urządzeń kuchennych – 2 – wartości zdrowotnej potraw i zasad żywienia – 4 – przygotowywania potraw –3 – jakości surowców i produktów –3 – różnych kultur kulinarnych –1 – nowych trendów w branży –1	Wiadomości dotyczące: – podstaw gastronomii –2 – towaroznawstwa –2 – organizacji stanowiska pracy –1 – BHP – 2 – nowoczesnych maszyn i urządzeń –1 – gospodarowania produktami –1 – sposobów obróbki kulinarnej –2 – układania menu –1 – techniki sporządzania, wykańczania i dekorowania potraw –1 – podstaw żywienia –1 – przechowywania produktów –1

Warto zauważyć, że we wszystkich trzech grupach (mimo niewielkich różnic w sposobie jej określania), pojawiła się wiedza dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy, obsługi maszyn i urządzeń, technologii sporządzania potraw i dietetyki. Pytani pracownicy i pracodawcy wskazują również na niezbędność znajomości różnych kultur kulinarnych, czego nie sygnalizują badani przedstawiciele edukacji. Być może jest to obszar wiadomości wyłonił się przez oczekiwania konsumenckie, a tym samym bardzo przydatny w praktyce.

2. Umiejętności niezbędne w zawodzie kucharz

Szeroki wachlarz zadań zawodowych w badanej profesji wymusza równie rozległy zakres niezbędnych umiejętności zawodowych. Wiadomości wymienione w poprzednim punkcie przekładają się na konkretne działania i czynności. W zależności od miejsca zatrudnienia i stanowiska pracy, kucharz musi umieć przygotować zarówno proste potrawy jak i wyszukane dania, działając przy tym zgodnie z obowiązującą technologią ich przygotowania i kierując się zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Musi umieć dbać o wysoką jakość przygotowanych potraw jak i o estetykę ich podania. Te zadania wymagają od niego umiejętności doboru odpowiednich surowców oraz stosowania istniejących receptur i przepisów, a nierzadko opracowywania własnych. W zależności od stopnia nowoczesności kuchni ważne jest aby umiał obsługiwać zarówno proste narzędzia jak np. noże, tasaki, tarki naczynia kuchenne, jak i bardziej skomplikowane jak piece konwekcyjne, parowary, czy frytkownice. Niektóre z nowoczesnych urządzeń kuchennych jest sterowana komputerowo. Wymaga to od niego zarówno wysokiej sprawności manualnej jak i określonego poziomu kultury technicznej. Biorąc pod uwagę społeczny odbiór efektów pracy kucharza musi on umieć dbać o prawidłowy sposób przechowywania i zabezpieczania produktów żywnościowych. Ważną umiejętnością w tym zawodzie jest również kalkulowanie surowców potrzebnych do wykonania określonych po-

traw i niekiedy obliczanie ich wartości odżywczej. Istotną umiejętnością zawodową kucharza jest również dobra organizacja pracy i planowanie zadań.

Prowadząc badania pytaliśmy respondentów zarówno o najważniejsze ich zdaniem umiejętności w tym zawodzie jak i o to, które z nich są istotne w zależności od etapu pracy zawodowej. Analiza wyników pozwala ustalić listę umiejętności, na które wskazują wszystkie trzy grupy. I tak część wspólna wskazań obejmuje:

- przygotowywanie potraw,
- korzystanie z nowoczesnych technologii, maszyn, narzędzi i urządzeń,
- estetyczne serwowanie potraw (sztuka dekoracji),
- organizacja stanowiska pracy,
- organizacja przyjęć,
- stosowanie w praktyce zasad higieny sprzętu i produktów.

Jest też grupa umiejętności wynikających z zajmowanego stanowiska. I tak szef kuchni musi umieć zarządzać zespołem, organizować i planować jego pracę, rozwiązywać problemy i konflikty, a także nadzorować i oceniać pracę poszczególnych członków zespołu. Pomocnik kucharza musi umieć podporządkowywać się poleceniom i współpracować w zespole.

Za umiejętności niezbędne na „starcie” pracy zawodowej badani uważają zarówno te związane z czynnościami zawodowymi takie jak:

- umiejętności z zakresu podstaw gotowania,
- krojenie,
- siekanie,
- porcjowanie,
- dekorowanie,
- posługiwanie się narzędziami,
- odpowiedni dobór surowców, jak i umiejętności ponadzawodowe (co znamienne to na nie właśnie kładą szczególny nacisk pracodawcy),
- praca w zespole,
- komunikatywność,
- umiejętność samokształcenia,
- dbałość o higienę własną i stanowiska pracy,
- umiejętność samokształcenia,
- pomysłowość.

Pracodawcy w większości twierdzą, że reszty można nauczyć się w trakcie pracy. Natomiast pracownicy uważają, że w toku pracy można nauczyć się:

- planowania,
- układania menu,
- aranżacji talerza i stołu.

Organizatorzy kształcenia zawodowego w szkołach uważają, że wraz ze stażem pracy kucharze mogą uczyć się planowania oraz „eksperymentowania” polegającego na wykazywaniu kreatywności w tworzeniu własnych receptur i sposobów serwowania potraw.

Zatrudnienie w zawodzie kucharza respondenci chętni widzieliby w programie kształcenia więcej zajęć rozwijających następujące umiejętności:

- przyrządzanie potraw w różnych kulturach kulinarnych – 1 osoba,
- dostosowanie menu do okoliczności – 1 osoba,
- dekorowanie potraw – 2 osoby,
- więcej praktyki – 1 osoba,
- umiejętności językowe – 1 osoba,
- współpraca w zespole – 1 osoba.

Natomiast pracodawcy chętnie wzbogaciliby program kształcenia kucharzy o:

- umiejętności manualne (krojenie),
- różne techniki gotowania,
- umiejętność planowania,
- dekorowanie potraw,
- rozwiązywanie problemów,
- umiejętności językowe,
- komunikacja,
- praca w zespole,
- lekcje z dietetykiem,
- „minimum sanitarne”.

Wspólnym obszarem obu grup są związane z branżą umiejętności dekorowania potraw, oraz z zakresu kompetencji kluczowych – rozwijanie umiejętności językowych oraz pracy w zespole.

Przedstawiciele edukacji również widzą pewne deficyty w zakresie umiejętności absolwentów szkół przygotowujących przyszłych kucharzy, określając te braki jako niedostatki w zakresie umiejętności:

- organizowania pracy,
- samodzielnego gotowania,
- stosowania zasad higienicznych,
- dekorowania,
- planowania,
- kalkulowania cen,
- sporządzania menu,
- organizowania przyjęć.

3. Cechy osobowości

Praca kucharza to w większości praca zespołowa dlatego ważne by był on osobą komunikatywną i niekonfliktową. Cechami cenionymi w tej profesji jest również szybkość działania, pracowitość, sumienność i rzetelność. Ze względu na charakter zadań zawodowych kucharz powinien być osobą odpowiedzialną i odporną na stres. Ta ostatnia cecha wynika z częstej konieczności pracy pod presją czasu. Ponieważ w wielu firmach praca kucharza nie ma sztywnych ram godzinowych (np. w przypadku restauracji działających „do ostatniego klienta”), powinien być on elastyczny i dyspozycyjny. Ze względu na stały wzrost oczekiwań konsumentów i pojawiające się w branży nowe

trendy oraz mody, kucharz powinien charakteryzować się pomysłowością, samodzielnością i gotowością do uczenia się. Niektórzy z badanych pracodawców uważają, że do tego właśnie potrzebne są lepiej rozwinięte kompetencje językowe, które pomogłyby w czerpaniu pomysłów z obcojęzycznych stron internetowych.

Chcąc dobrze funkcjonować w zawodzie kucharz powinien odznaczać się podzielnością uwagi ze względu na częstą potrzebę wykonywania kilku czynności jednocześnie. Niezbędną cechą kucharza jest dobra pamięć, która ułatwia podejmowanie szybkich i trafnych decyzji przy sporządzaniu dań, doborze składników i przypraw. Bardzo istotne wydaje się również poczucie estetyki i tzw. smak artystyczny. W zakładach, w których kucharz ma bezpośredni kontakt z klientami szczególnego znaczenia nabiera sztuka kreowania pozytywnego wizerunku przez wysoki poziom kultury osobistej, dbałość o wygląd zewnętrzny i profesjonalizm.

Oto jak sylwetkę profesjonalnego kucharza kreśli uznany mistrz tej profesji, szef kuchni, ekspert organizacji pracy w kuchni, nowoczesnych form przygotowania potraw tradycyjnych i współczesnych, Leszek Gryka: „Kucharz to nie tylko dobry rzemieślnik w swoim zawodzie, ale człowiek który:

- Swoją kulturą osobistą,
- Wiedzą zawodową,
- Rzetelnością wykonywanej pracy,
- Zmysłem artystycznym,
- Wyczuciem proporcji,
- Wyczuciem smaku,
- Fantazją kulinarną,
- budzi szacunek i zaufanie konsumenta.

Cechy którymi powinien charakteryzować kandydat na kucharza, mają ścisły związek z dużą odpowiedzialnością za zdrowie i życie osób dla których przygotowuje się potrawy. Po ukończeniu odpowiedniej szkoły gastronomicznej, w pracy codziennej – zawodowej powinien wyróżniać się pomysłowością i zaangażowaniem w zdobywaniu praktycznej wiedzy i umiejętności zawodowych. Ważnym elementem wpływającym na poziom zdobytej wiedzy i ocenę kucharza jako profesjonalisty jest:

- Jego nieustanny postęp w rozwoju własnej osobowości.
- Wiedza ogólna.
- Znajomość języków.
- Znajomość nowych trendów w świecie kulinarnym.

Zaangażowanie w prace na rzecz lokalnego środowiska gastronomicznego”⁸³

⁸³ Gryka L., Fragment wykładu w Wyższej Szkole Hotelarstwa i Gastronomii w Poznaniu pt. Oczekiwania wobec zajęć praktycznych w edukacji gastronomicznej młodzieży w zawodzie kucharz i jemu pokrewni

Podstawa kształcenia w zawodzie kucharza zakłada, że zawód ten niesie stawia przed kandydatem następujące wymagania:

- 1) zdolność koncentracji i podzielność uwagi,
- 2) odpowiedzialność,
- 3) zainteresowania i uzdolnienia gastronomiczne,
- 4) dobry stan zdrowia,
- 5) sprawność manualna,
- 6) wrażliwość sensoryczna,
- 7) koordynacja wzrokowo–ruchowa,
- 8) poczucie estetyki,
- 9) kultura osobista⁸⁴.

W odniesieniu do kandydata do zawodu kucharz małej gastronomii formułuje je w następujący sposób:

- 1) dobry stan zdrowia,
- 2) zainteresowanie zawodem,
- 3) umiejętność pracy w zespole,
- 4) życzliwość,
- 5) uprzejmość,
- 6) uczciwość.

Uczestnicy badań, pytani o cechy charakteru ważne ich zdaniem w wykonywaniu zawodu kucharza, udzielili bardzo szerokiej gamy odpowiedzi, zgadzając się co do potrzeby dużego zaangażowania, a nawet pasji, która umożliwia sukces w zawodzie. Ważna jest, według nich, również wytrzymałość psychiczna i fizyczna, otwartość na nowe doświadczenia, dyspozycyjność, uczciwość, zmysł organizacyjny i zmysł estetyczny. Badani podkreślają także rolę sumienności, kreatywności i samodzielności. Oto jak wyglądały listy cech ważnych według respondentów w każdej z pytanych grup.

⁸⁴ Podstawa programowa kształcenia w zawodzie kucharz

Tabela 2.6 Cechy osobowości ważne w zawodzie kucharza według respondentów (cyfrą oznaczono liczbę wskazań w badanej grupie).

Pracownicy(przypis)	Pracodawcy	Organizatorzy kształcenia zawodowego w szkołach
– cierpliwość –2 – punktualność –1 – wytrwałość –1 – praca w zespole –2 – chęć do uczenia się –1 – dokładność –2 – otwartość na nowości –3 – bardzo lubię swoją pracę –3 (pasja) – dobra pamięć –1 – szybkość –1 – wytrzymałość fizyczna –1 – samodzielność –1 – poczucie estetyki –1 – kreatywność –1 – komunikatywność –1 – umiejętność planowania –1	– odporność psychiczna i fizyczna – 3 – umiejętność pracy w zespole –2 – odpowiedzialność –3 – pokora wobec własnych umiejętności –1 – otwartość na nowe doświadczenia –3 – kreatywność –4 – wysoka kultura osobista –2 – uczciwość –2 – uzdolnienia manualne –1 – zmysł organizacyjny –1 – chęć samodoskonalenia –1 – samodzielność –1 – aktywność –1 – zdolności przywódcze –1 – perfekcjonizm –1 – elastyczność –1 – pasja –1	– cierpliwość – 2 – praca w zespole –2 – kreatywność – 3 – komunikatywność – schludność –1 – odpowiedzialność –3 – pracowitość –1 – rzetelność –2 – sumienność –1 – pasja –1 – zmysł estetyki –2 – punktualność –1

W tabeli wyróżniono cechy powtarzające się w co najmniej dwóch grupach respondentów. Zwraca uwagę duża ilość tych samych wskazań, a tym samym spójność rysującej się sylwetki pracownika.

Przedstawiciele szkół zapytani, które z ważnych dla zawodu cech charakteru rozwija szkoła wskazywali na:

- odpowiedzialność – 3 osoby,
- sumienność – 1 osoba,
- punktualność – 2 osoby,
- schludność – 1 osoba,
- przedsiębiorczość – 1 osoba,
- umiejętność pracy w zespole – 1 osoba,
- motywację do samokształcenia – 1 osoba.

4. Przeciwwskazania do pracy w badanym zawodzie

Miejscom pracy kucharza są pomieszczenia zamknięte, w których jest on narażony na działanie wysokich temperatur, dużej wilgotności powietrza oraz hałasu jaki wywołują używane przez niego w pracy maszyny i urządzenia. Dlatego też ważny jest dobry stan zdrowia kandydatów do zawodu, a zwłaszcza wykluczenie chorób układu krążenia, oraz ze względu na wysiłek fizyczny ogólna wysoka sprawność fizyczna. Większość czynności wykonywanych w ramach zadań zawodowych odbywa się w pozycji stojącej, a więc przeciwwskazaniem są również choroby kręgosłupa. Ze względu na możliwość przenoszenia różnych chorób drogą pokarmową, kucharz poza ogólnymi badaniami medycznymi zobowiązany jest również przejść badania wykluczające

nosicielstwo chorób zakaźnych. Ponieważ w swojej pracy ma kontakt z wieloma alergenami nie może być on osobą uczuloną na środki spożywcze. Niezwykle ważne są również doskonale działające zmysły – zwłaszcza smaku i powonienia i wzroku. Ze względu na kontakt z urządzeniami i potrawami o wysokiej temperaturze, przeciwwskazaniem do wykonywania tego zawodu są również niektóre schorzenia neurologiczne (np. czynna epilepsja).

Zapytani o to, kto ich zdaniem nie może wykonywać zawodu kucharza, respondenci wskazywali głównie na opisywane wyżej przeciwwskazania zdrowotne wymieniając w tej grupie również schorzenia skóry, reumatyzm i choroby psychiczne. Poza tym we wszystkich trzech badanych grupach ponownie pojawiła się kwestia pasji czy zamiłowania wymaganego w tym zawodzie, które według respondentów przekłada się na możliwość osiągania w nim sukcesów. Pracownicy uważają ponadto, że nie jest to zawód dla osób leniwych, niedokładnych czy konfliktowych. Pracodawcy uważają, że istotnym przeciwwskazaniem jest zbyt powolne tempo pracy, mała kreatywność i niechęć do uczenia się. Przedstawiciele szkół oprócz przeciwwskazań medycznych wymieniają ogólną słabą kondycję fizyczną. We wszystkich grupach badanych jako istotne przeciwwskazanie pojawia się brak nawyków higienicznych.

Aby uzupełnić obraz zawodu w badaniach zapytano również o to, jakie wyzwania stoją przed osobami pracującymi w zawodzie kucharza. Uzyskano odpowiedzi związane z dwoma obszarami. Pierwszy z nich jest związany z zadaniami zawodowymi i tu respondenci mówią o :

- poznaniu kuchni innych narodów i regionów świata,
- odpowiednim przyprawianiu potraw,
- umiejętnym sporządzeniu menu,
- trafieniu w gusta klientów,
- planowaniu przyjęć,
- sztuce estetyki potraw.

Drugi obszar wyzwań może według badań wiązać się z pewnymi deficytami w zakresie predyspozycji osobowościowych i umiejętności kandydatów do zawodu i tu wymieniane są:

- odpowiednie planowanie,
- sprawne zarządzanie personelem (szef kuchni),
- organizacja,
- radzenie sobie z rutyną,
- stworzenie zgranego, efektywnego zespołu (szef kuchni),
- umiejętność zarządzania wydatkami,
- predyspozycje fizyczne (trudna, fizyczna praca),
- brak nawyków higienicznych,
- brak odpowiedzialności za zadanie,
- brak samodzielności.

Część badanych za duże wyzwanie w zawodzie uważa również brak doświadczenia. Wskazują na nie jednak tylko badani z grupy przedstawicieli edukacji.

5. Rekomendacje dla szkół kształcących w zawodzie kucharza

Zawód kucharza, podobnie jak wiele innych profesji ulega dynamicznym przemianom zarówno w zakresie ewoluowania zadań zawodowych, pożądanych kompetencji zarówno tych zawodowych jak i pozazawodowych. Na zmiany te wpływa szereg czynników związanych z otwarciem granic, wzrostem świadomości konsumenckiej, otwarciem na inne kultury czy szerokim wkraczaniem „do kuchni” nowoczesnych technologii. Badani zatrudnieni w zawodzie kucharza proszeni o zareklamowanie swojej profesji mówią, że jest to zawód, w którym:

- „zawsze będzie praca”,
- „można robić to, co się lubi”,
- „jest duża dynamika i tempo”,
- „jest możliwość pracy za granicą”,
- „poznaje się nowych ludzi”,
- „można nauczyć się rzeczy przydatnych poza pracą”,
- „jest to zawód dla ambitnych”.

Jest to z pewnością argumentacja, która może trafić do przekonania wielu młodych ludzi szukających własnej ścieżki rozwoju zawodowego.

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu stanowią ciekawy materiał zarówno dla osób profesjonalnie zajmujących się doradztwem zawodowym jak i odpowiedzialnych za jakość kształcenia zawodowego w systemie edukacji. Zderzenie punktów widzenia i opinii trzech grup respondentów sprawia, że powstały obraz zawodu jest wielowymiarowy.

Pierwszym wnioskiem, który nasuwa się w trakcie analizy zebranego materiału jest fakt, że pracodawcy preferują absolwentów dłuższego cyklu kształcenia uważając ich za lepiej przygotowanych do realizacji zadań zawodowych. Są o tym również przekonane osoby odpowiedzialne za organizację kształcenia zawodowego w szkołach wymieniając szkoły typu technikum. Szkoły zawodowe kształcące w cyklu dwuletnim przygotowują w opinii wielu badanych głównie do pracy na stanowisku pomocy kucharza, nie dając możliwości zdobycia pełnych kompetencji zawodowych ze względu na ograniczenia czasowe. Zakres wiedzy, która bada zewnętrzny egzamin zawodowy dobrze koreluje z oczekiwaniami pracodawców w obszarze wiadomości niezbędnych do rozpoczęcia pracy w zawodzie, o które pytano w badaniach. Zachęcenie ich do uczestniczenia w tym egzaminie w charakterze obserwatorów jest bardzo cennym włączeniem ich we współpracę ze środowiskiem edukacji.

Materiał dotyczący dodatkowych kwalifikacji pożądanych w zawodzie (poza tymi, które daje szkoła) może być istotną wskazówką co do tego, o co warto uzupełnić programy szkolne. Cenną formą certyfikowania umiejętności i wiedzy są, według badanych, zaświadczenia dokumentujące osiągnięcia w różnych konkursach i zawodach branżowych. Wskazane więc wydaje się organizowanie w toku nauki w szkole takiego właśnie sposobu zdobywania przez młodzież doświadczeń zawodowych. Wartościowe byłoby pozyskanie do ich organizacji lokalnych i regionalnych pracodawców, deklarujących w badaniach chęć współpracy, która na razie ma niewielki zakres.

Problemem, który dotyczy całego kształcenia zawodowego i który nie jest specyficzny dla tego zawodu, jest sygnalizowana przez badanych mała ilość zajęć praktycznych.

Ze względu na fakt, iż wiele restauracji i innych placówek gastronomicznych w celu pozyskania klientów nabiera charakteru autorskiego, pożądane byłoby włączenie w program kształcenia modułów w szerszym zakresie przygotowujących do przygotowywania potraw z kuchni innych narodów i alternatywnych diet. Lepsze przygotowanie językowe absolwentów pozwoli na sprawniejsze komunikowanie się z zagranicznymi klientami. Da również szerszy margines swobody w wyborze staży i miejsc pracy za granicą oraz samokształcenie poprzez źródła internetowe. Dlatego też wskazane jest zwiększenie ilości godzin przeznaczonych na rozwijanie kompetencji uczniów w zakresie języka obcego.

Organizowanie przyjęć za pośrednictwem firm gastronomicznych lub cateringowych weszło w ostatnich latach w obyczajowość naszego społeczeństwa i usługa ta cieszy się coraz większą popularnością. Ponieważ często wymaga to ogromnych umiejętności w zakresie planowania, organizacji, komponowania menu i aranżacji stołu, pożądane byłoby włączenie w programy kształcenia kucharzy, w większym niż dotychczas wymiarze, wiedzy i umiejętności z tego zakresu.

Szczególnego znaczenia nabrało funkcjonujące od dawna w języku polskim określenie „sztuka kulinarna”. Coraz bardziej wymagający rynek wymaga aby potrawy miały nie tylko walory odżywcze i smakowe, ale również urzekaly estetyką i oryginalnością podania. Dlatego też wszystkie grupy badanych sygnalizują potrzebę włączenia do programu kształcenia kucharzy, w większym niż dotychczas zakresie, zajęć rozwijających poczucie estetyki i zmysł artystyczny kandydatów do opisywanego zawodu.

Mimo że szkoła wiele robi aby rozwinąć u absolwentów umiejętność pracy w zespole i planowania pracy, to według badań, ciągle jeszcze są spore deficyty w tym zakresie. Warto więc organizować w toku nauki warsztaty i treningi rozwijające te właśnie umiejętności.

Ze względu na fakt, iż w coraz większej liczbie firm zatrudniających kucharzy dobrze widziany jest osobisty kontakt kucharza i klienta, bądź poprzez umożliwienie obserwowania go w trakcie przygotowywania potrawy, bądź też w czasie serwowania autorskiego dania, niezbędnym w trakcie nauki jest ściśle określenie i egzekwowanie wymagań co do własnego wyglądu i zachowania się ucznia.

6. Dokumenty, publikacje, strony internetowe przydatne kandydatom do zawodu kucharza

- Rozporządzenie Ministerstwa Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r., w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla rynku pracy,
- Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r., w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego,
- Modułowy program nauczania Kucharz 512[02], MEN, Warszawa 2008,
- Podstawa programowa kształcenia w zawodzie kucharz,
- Podstawa programowa kształcenia w zawodzie kucharz małej gastronomii,
- Nowa klasyfikacja zawodów i specjalności. Praktyczny poradnik, Lelińska K., Gruza M., Stahl J., Warszawa 2004,
- Przewodnik po zawodach, TII, KUP, Warszawa 1998,

- www.dwup.pl
- www.hrc.pl
- www.kuratorium.wroclaw.pl
- www.koweziu.edu.pl
- www.oke.wroc.pl
- www.menips.gov.pl
- www.ohp.pl
- www.psz.praca.gov.pl
- www.pracagratka.pl
- www.jober.pl
- www.kucharz.pl
- www.papaya
- www.gastrona.pl
- www.kucharz.pl

Obrazy badanych zawodów

Elektryk

Wstęp

Charakterystyka zawodu elektryk powstała na podstawie analizy dostępnych na rynku zasobów informacji zawodowej opisujących ww. zawód oraz materiału zebranego podczas badań w ramach projektu „**Obserwator rynku pracy w regionie wałbrzyskim**”.

Materiał badawczy to wywiady z:

- pracodawcami,
- pracownikami,
- organizatorami kształcenia zawodowego.

Opis zawodu *elektryk* w dużym stopniu opiera się na badaniach jakościowych i ilościowych – na informacjach uzyskanych podczas bezpośrednich wywiadów z osobami i instytucjami związanymi z zawodem elektryk:

- z pracodawcami – informacje o oczekiwaniach pracodawcy związanych z kompetencjami wymaganymi od pracownika na określonym stanowisku pracy (przygotowanie i umiejętności zawodowe pracowników, umiejętność radzenia sobie z zadaniami zawodowymi, współpraca),
- z instytucjami kształcącymi – oczekiwania przyszłych pracowników (możliwości rozwoju i nabywania nowych umiejętności, i doskonalenia warsztatu pracy) i pracodawców (kompetencje i umiejętności oczekiwane od pracownika),
- z osobami wykonującymi zawód elektryka – ich kwalifikacje i przygotowanie zawodowe, zadania i kompetencje zawodowe i ponadzawodowe.

Istotną grupą, biorącą udział w badaniach, byli przedstawiciele instytucji kształcących przyszłych elektryków. Zebrany materiał badawczy dotyczył procesu przygotowania zawodowego i oczekiwań rynku pracy wobec elektryków.

Badania jakościowe zostały przeprowadzone w pięciu powiatach: świdnickim, wałbrzyskich, kłodzkim, ząbkowickim i dzierzoniowskim. W badaniach wzięło udział czternastu pracodawców, siedemnastu pracowników oraz dziesięciu przedstawicieli instytucji kształcących.

Powstałe opracowanie łączy elementy badań ilościowych i jakościowych, co daje możliwość rzetelnego przedstawienia zawodu elektryk.

I. Przygotowanie zawodowe pracownika

1. Droga do zawodu. Wymagane wykształcenie

Osoby pracujące w zawodzie elektryk zajmują się montażem, modernizacją i naprawą instalacji elektrycznych. W zależności od wykształcenia, posiadanych uprawnień i umiejętności zadania zawodowe elektryka mogą się różnić.

Elektryk to profesjonalista poszukiwany na obecnym rynku pracy. Elektryka i elektronika – jak żadna inna dziedzina nauki – istotnie wpłynęły na jakość życia społeczeństwa. Elektronika to zasilanie energią elektryczną i przetwarzanie energii elektrycznej w inne formy energii. Jest to niewątpliwie bardzo szeroka gałąź wiedzy, obejmująca takie dziedziny jak: elektryka, technika, fizyka i informatyka.

Zmiany i restrukturyzacje, których jesteśmy świadkami, stwarzają możliwości dla pojawiania się nowych zawodów. Zawód elektryk, czy też elektronik, będzie więc zawodem potrzebnym i będzie cieszył się nieustannym zapotrzebowaniem.

W dzisiejszych czasach elektryka i elektronika są nieustannie wykorzystywane w codziennym życiu: maszyny elektryczne, układy automatyczne, systemy elektryczne i elektroniczne, sieci elektryczne, technika świetlna, układy elektryczne (w samochodach i w urządzeniach gospodarstwa domowego), nowoczesne urządzenia elektryczne współpracujące z systemami komputerowymi, elektrownie wiatrowe. Wszystko to uświadamia nam jak ta dziedzina wiedzy wpływa na nasze życie. Można powiedzieć, że życie bez elektryki i elektroniki stałoby się już niewyobrażalnie trudne, albo wręcz niemożliwe.

Zawody oparte na elektryce i elektronice są zawodami szerokokopilowymi i obejmują wiedzę z różnych dziedzin elektrotechnicznych. Zdobyta wiedza ma charakter trwały i umożliwia specjalizację w końcowym etapie kształcenia. Wykształcenie w zakresie wiedzy podstawowej daje szansę na stałe doskonalenie zawodowe, które jest niezbędne ze względu na postępujące zmiany w konstrukcji, technologii i eksploatacji maszyn, urządzeń elektrycznych i energetycznych. Elektryk lub technik elektryk, który posiada kompleksową wiedzę z zakresu elektryki, ma możliwość szybkiego dostosowania się do rozwijającej się myśli technicznej.

Zawód elektryk niewątpliwie jest zawodem przyszłości, ze względu na powszechne stosowanie elektryki i elektrotechniki we wszystkich dziedzinach życia. Tak szeroki obszar zastosowania tej gałęzi wiedzy sprawia, że elektryk powinien stać się specjalistą w węższej dziedzinie (nie można przecież znać się na wszystkim). Nie można też wyobrazić sobie urządzenia elektrycznego bez współpracy z innymi urządzeniami, np. generator jest napędzany turbiną parową (specjalność mechanika). Urządzeniami elektrycznymi trzeba również sterować, należy wiedzieć jak je obsługiwać, zabezpieczać

i modernizować. Wykorzystuje się do tego inne dziedziny wiedzy, takie jak mechanika, automatyka czy informatyka. Są one tak samo ważne jak elektryka i dopiero połączenie tych nauk czyni z elektryka specjalistę w konkretnym fachu.

Trudno wyobrazić sobie urządzenie elektryczne, które nie posiadałoby części elektronicznej, czy nie byłoby sterowane komputerowo. Przykładem takiego zastosowania w urządzeniach użytku codziennego jest, np. elektroniczna stabilizacja prędkości przesuwu taśmy w magnetofonie lub mikroprocesorowe sterowanie pralką automatyczną. Innym przykładem, może być rozdzielnia energetyczna, która coraz częściej jest sterowana komputerowo. Tłumacząc to bardziej obrazowo: istnieje możliwość włączenia lub wyłączenia dopływu energii elektrycznej do dowolnego obiektu (np. do zakładu pracy, fabryki) z klawiatury odpowiedniego komputera na terenie danego rejonu energetycznego. Oprogramowanie takiego komputera pozwala również na szereg czynności wykonywanych automatycznie, bez udziału człowieka, np. na automatyczne wyłączenie wybranego obwodu elektrycznego w przypadku awarii. Z przedstawionych przykładów wynika, że elektryk musi być również elektronikiem, automatykiem, informatykiem, mechanikiem.

Niezbędne wymagania formalne, aby móc wykonywać pracę elektryka, to posiadanie świadectwa ukończenia zasadniczej, trzyletniej szkoły zawodowej, czteroletniego technikum lub studiów wyższych oraz zdanie egzaminów zawodowych (zasadnicza szkoła zawodowa i technikum) lub zdanie egzaminu końcowego (studia wyższe).

Elektryk – absolwent zasadniczej szkoły zawodowej oraz technik elektryk – absolwent czteroletniego technikum

Uczniowie w trakcie nauki nabywają wiedzę techniczną z zakresu budowy i zasad działania urządzeń elektrycznych. Uczniowie przygotowują się do wykonywania zawodu na zajęciach teoretycznych i praktycznych. Plan zajęć oraz wymiar godzin poszczególnych przedmiotów mogą się różnić w zależności od typu szkoły, rozkładu materiału i planu praktyk zawodowych. Ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej lub technikum umożliwia rzetelne i fachowe wykonywanie powierzonych im prac. Ale dopiero ukończenie technikum daje szansę podjęcia studiów technicznych. Uczniowie mają możliwość uzyskania uprawnień energetycznych (kursy SA zwykle organizowane przez SEP – Stowarzyszenie Elektryków Polskich) pozwalających samodzielnie wykonywać naprawiać i eksploatować instalacje, maszyny i urządzenia elektryczne.

Przedmioty zawodowe w czteroletnim technikum:

- technologia i materiałoznawstwo elektryczne,
- podstawy elektroniki i elektrotechniki,
- pracownia elektryczna i elektroniczna,
- instalacje elektryczne,
- maszyny elektryczne,
- elektroenergetyka,
- energoelektronika,
- zajęcia praktyczne,
- specjalizacja (w technikum).

Technik elektronik – absolwent czteroletniego technikum

Uczniowie w trakcie nauki zdobywają aktualną wiedzę z zakresu podstaw elektroniki analogowej i cyfrowej, budowy i zasady działania urządzeń elektronicznych, ich zastosowania oraz zasad eksploatacji. Uczniowie poznają zasady komputerowego projektowania układów elektronicznych, zdobywają wiedzę w zakresie projektowania, eksploatacji i konserwacji sieci komputerowych, kontroli ruchu sieciowego, optymalizacji pracy sieci oraz obsługi urządzeń elektronicznych koniecznych do budowy i pracy sieci komputerowych.

Przedmioty zawodowe:

- technologia i materiałoznawstwo elektryczne,
- podstawy elektrotechniki i elektroniki,
- pracownia elektryczna i elektroniczna,
- układy analogowe,
- układy cyfrowe,
- przyrządy pomiarowe,
- układy mikroprocesorowe,
- układy automatyki,
- urządzenia elektroniczne,
- zajęcia praktyczne,
- specjalizacja.

Zajęcia praktyczne w technikum w tych zawodach odbywają się w formie warsztatów szkolnych lub centrach kształcenia praktycznego pod kierunkiem nauczyciela praktycznej nauki zawodu. Zajęcia te odbywają się raz w tygodniu w ciągu całego roku szkolnego i tylko w drugiej klasie. Są to zajęcia typowo warsztatowe, gdzie uczniowie nabywają umiejętności manualnych, zapoznają się ze sposobami wykonywania poszczególnych prac: mechanicznych, elektrycznych i elektronicznych.

Pracownie zawodowe, np. pracownia elektryczna i elektroniczna, pracownia urządzeń elektronicznych. Tą nazwą określa się grupę przedmiotów realizowanych w salach wyposażonych w sprzęt elektroniczny. Tutaj uczniowie badają różne elementy, układy i urządzenia, dokonują pomiarów, opracowują wyniki i sporządzają dokumentację techniczną. Zajęcia te mają charakter laboratoryjny.

Specjalizacje odbywają się w pracowniach zawodowych. Zajęcia te mają charakter teoretyczno-laboratoryjny i dotyczą wybranej specjalizacji. Realizowane są w trzeciej lub w czwartej klasie.

Praktyki zawodowe to zupełnie inny rodzaj zajęć praktycznych. Zajęcia te odbywają się na terenie różnych zakładów pracy. Praktyki zawodowe trwają jeden miesiąc w klasie trzeciej.

W trakcie nauki uczniowie mają możliwość uzyskania świadectwa kwalifikacyjnego uprawniającego do eksploatacji urządzeń elektrycznych pracujących pod napięciem do 1 kV.

Uprawnienia do wykonywania zawodu absolwenci w/w typów szkół zdobywają poprzez zdanie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Kwalifikacje zawodowe organizowane są przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne.

Naukę zawodu elektryk można podjąć po ukończeniu gimnazjum. W przypadku ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej o tej specjalności absolwent może przystąpić do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Uzyskanie pozytywnego wyniku z egzaminu jest równoznaczne z otrzymaniem dyplomu zawodu elektryk. Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej może kontynuować naukę w techniku uzupełniającym. Po zdaniu egzaminu końcowego uzyskuje tytuł: technika elektryka lub technika elektronika.

Absolwent gimnazjum może wybrać – jak wspomniano wcześniej – czteroletnie technikum i po ukończeniu nauki uzyskuje tytuł technika elektryka lub technika elektronika.

Technik elektryk posiada specjalistyczną wiedzę z zakresu projektowania, wytwarzania i eksploatacji urządzeń elektrycznych, energoelektronicznych, informatyki technicznej i telekomunikacji oraz komputerowych systemów pomiarowych. Technik elektryk jest przygotowany do rozwiązywania problemów elektrotechnicznych przy wykorzystaniu nowoczesnej techniki komputerowej.

Tytuł potwierdzający kwalifikacje zawodowe

Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe jest formą oceny poziomu opanowania wiadomości i umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu technik elektryk. Zostały one określone w standardach wymagań ustalonych przez Ministra Edukacji Narodowej. Egzamin umożliwia uzyskanie obiektywnej oceny poziomu osiągnięć zdającego, poprzez zastosowanie jednolitych wymagań, kryteriów oceniania i zasad przeprowadzania egzaminu, opracowanych przez instytucje zewnętrzne, funkcjonujące niezależnie od systemu kształcenia. Na egzaminie są sprawdzane tylko te wiadomości i umiejętności, które zostały zapisane w standardach wymagań egzaminacyjnych dla techników elektryków. Do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe może przystąpić absolwent, który otrzymał świadectwo ukończenia szkoły.

Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe

Absolwent powinien umieć:

- 1. Rozpoznawać elementy elektryczne i elektroniczne na podstawie symboli graficznych, oznaczeń, charakterystyk, opisów rysunków, czyli:**
 - elementy elektryczne, np. przewody instalacyjne, elementy niskonapięciowe i wysokonapięciowe urządzeń rozdzielczych, elementy linii napowietrznych na podstawie symboli graficznych, oznaczeń, charakterystyk, opisów rysunków,
 - bierne i czynne elementy elektroniczne, np. kondensatory, diody, tranzystory, tyrystory na podstawie symboli graficznych, oznaczeń, charakterystyk, opisów i rysunków.
- 2. Rozróżniać urządzenia elektryczne i energoelektroniczne oraz maszyny elektryczne na podstawie symboli, oznaczeń, opisów, rysunków i schematów elektrycznych oraz schematów czyli:**
 - urządzenia elektryczne, np. urządzenia odbiorcze, urządzenia zabezpieczające, urządzenia i układy stacji elektroenergetycznych na podstawie symboli, oznaczeń, opisów, rysunków i schematów elektrycznych,

- urządzenia energoelektroniczne, np. prostowniki, falowniki, sterowniki,
- maszyny elektryczne, np. silniki, transformatory, prądnice.

3. Określać rolę poszczególnych elementów i podzespołów stosowanych w instalacjach, urządzeniach i sieciach elektrycznych, czyli określać:

- rolę poszczególnych elementów i podzespołów w instalacjach elektrycznych, np. osprzętu, rozdzielnic, złącza,
- rolę poszczególnych elementów i podzespołów w urządzeniach elektrycznych, np. obudowy, układu gaszenia łuku, układu rozruchowego,
- rolę poszczególnych elementów i podzespołów w sieciach elektrycznych, np. transformatora, wyłącznika, głowicy kablowej.

4. Analizować działanie układów elektrycznych na podstawie schematów ideowych lub montażowych, czyli:

- działanie układów, np. pomiarowych, napędowych zasilających na podstawie schematów ideowych lub montażowych.

Studia inżynierskie, kształcące w tym zawodzie, oferują głównie uczelnie techniczne. Gruntowna wiedza techniczna stwarza możliwość podjęcia nauki na wyższych studiach technicznych. Podstawowym celem pracy inżyniera elektryka jest nadzorowanie procesu wytwarzania energii elektrycznej, minimalizowanie strat związanych z jej przesyłaniem i wykorzystywaniem, automatyzowanie procesów wytwórczych oraz miernictwo wielkości elektrycznych i nieelektrycznych. Kandydat ubiegający się o pracę jako inżynier elektryk musi posiadać wykształcenie wyższe techniczne na Wydziale Elektrycznym, zakończone obroną inżynierskiej lub magisterskiej pracy dyplomowej.

W przeprowadzonych badaniach, na pytanie dotyczące tego, jakie wykształcenie powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie elektryka, pracodawcy odpowiedzieli:

- zasadnicze zawodowe – 7 osób,
- zasadnicze zawodowe, średnie bądź średnie zawodowe – 3 osoby,
- średnie zawodowe – 1 osoba,
- wykształcenie nie ma kluczowego znaczenia – nie uzyskano tego typu wypowiedzi,
- wyższe – również nie uzyskano tego typu odpowiedzi.

Ponadto większość pracodawców dodatkowo stwierdziła, że „oprócz wykształcenia niezbędne jest pozwolenie od lekarza do pracy na wysokościach oraz uprawnienia SEP w zakresie eksploatacji urządzeń elektrycznych”.

Większość badanych pracowników legitymowała się wykształceniem zasadniczym zawodowym, mniej – średnim technicznym. Wśród grupy badanych nie znalazły się osoby mające tytuł inżyniera elektryka.

Badane osoby, wykonujące zawód elektryka, również potwierdziły potrzebę uzyskania dodatkowych certyfikatów i uprawnień do wykonywania tego zawodu oraz aktualne szkolenia BHP. Informacje otrzymane od pracowników potwierdzają jednolitość wykształcenia – oznacza to, że w zawodzie elektryka pracują głównie osoby, które ukończyły zasadniczą szkołę zawodową lub technikum. Po-

twierdza to tezę o podstawie specjalistycznego, fachowego wykształcenia osób zatrudnionych na stanowisku elektryka. Nie zdarza się, aby w tym zawodzie pracowali przedstawiciele innych zawodów, którzy w trakcie pracy nabyli umiejętności i uprawnienia elektryka.

2. Preferowane szkoły

Osobom badanym zadano pytanie, które miało na celu zebranie informacji o szkołach, po ukończeniu których absolwenci są dobrze przygotowani do pracy w określonym zawodzie.

Trzech pracodawców stwierdziło: *„że można ukończyć najlepszą szkołę i nic nie umieć”, trzech kolejnych uznało, że „nazwa szkoły nic nie daje, chcę wiedzieć i widzieć, co człowiek umie”*. Jeden pracodawca zwrócił uwagę na dawne szkoły przyzakładowe, gdzie uczniowie zdobywali cenne doświadczenie podczas zajęć praktycznych w zakładzie pracy. Pozostali pracodawcy nie wyrazili żadnej opinii dotyczącej ukończenia konkretnej szkoły.

Natomiast pracownicy zapytani o to, czy szkoła przygotowała ich wystarczająco do pracy odpowiedzieli następująco:

- „Tak” – 6 osób.
- „Tak – jestem dobrze przygotowana do pracy w zawodzie elektryk. Bardzo dużo nauczyłam się w podczas praktyki”.
- „Nie, wielu rzeczy musiałem się sam nauczyć”.
- „Teoretycznie tak, ale praktycznie nie. Praktykę nabyłem przez wiele lat, najpierw u dwóch brygadzystów, potem uczyłem się sam”.
- „Nie, umiejętności niezbędne w pracy elektryka nabyłam już jako pracownik”.
- „Pewne umiejętności zawodowe posiadałem, ale to za mało, pracodawca oczekiwał więcej”.
- „Myślałem, że umiem dużo, ale praktyka wykazała, że dużo musiałem się nauczyć. Praktykę zdobywa się w czasie, tego szkoła nie nauczy”.

Badanie pokazało, że osoby pracujące w zawodzie elektryk są zadowolone ze swojego wykształcenia formalnego. Jednak zwróciły one uwagę na zbyt małe przygotowanie praktyczne do wykonywania tego zawodu. Wiele z nich potwierdziło nabycie doświadczenia dopiero w trakcie pracy zawodowej.

Przedstawiciele szkół byli pytani o to, jak postrzegają przygotowanie absolwentów do pracy w zawodzie elektryk? Większość badanych uznało przygotowanie absolwentów do pracy w tym zawodzie za bardzo dobre, bądź dobre. Uzasadnienia ich stanowisk były następujące:

- „Jest na całkiem dobrym poziomie, brakuje im umiejętności pracy z nowoczesnymi technologiami”.
- „Są dobrze przygotowani teoretycznie, gorzej z umiejętnościami – to wymaga doświadczenia i lat pracy”.
- „Uważam, że absolwenci są dobrze przygotowani. Widzę to po poziomie, na jakim uczniowie zdają egzaminy; nasi uczniowie są wysoko cenieni jako pracownicy”.

Pojawiły się również takie opinie:

- „Z całej populacji absolwentów tylko 20% wykazuje się dużą wiedzą i umiejętnościami, 80% uczniów wykazuje średni poziom.”.
- „Obecnie uczniowie nie przywiązują uwagi do nauki. Nie dokonują świadomego wyboru zawodu, tylko przypadkowego.”.

Przedstawiciele instytucji kształcenia zawodowego byli także pytani o ocenę programów kształcenia przewidzianych dla zawodu elektryk. Większość badanych, reprezentujących szkolnictwo zawodowe, była zadowolona z programów nauczania. Jednak wskazywane były pewne obszary, które wymagałyby uzupełnienia. Odpowiedzi badanych były następujące:

- „Program kształcenia jest bardzo dobry i zawiera wszystko, co powinien – jest uniwersalny w zakresie treści i obejmuje wszystkie niezbędne umiejętności.”.
- „W przypadku technikum, kiedyś poszczególne zagadnienia były wprowadzane stopniowo (...), natomiast teraz program z przedmiotów zawodowych jest ułożony tak, że mają wszystko od razu i z tego powodu wszystko im się miesza(...). Słabą stroną, zwłaszcza zasadniczej szkoły, są praktyki. Obecnie uczniowie mają jedynie miesięczne praktyki w firmach i często nie robią tam tego, co powinni. Kiedyś praktyki organizowano w zakładach energetycznych i dotyczyły wszystkiego z czym można było się spotkać w przyszłej pracy.”.
- „Obecny program kształcenia z 1997 roku nie przystaje do współczesnych oczekiwań. Jest mało elastyczny w porównaniu do współczesnego rozwoju wiedzy. Wydaje się właściwe stworzenie programu modułowego.”.

Po analizie materiału badawczego wysuwają się następujące wnioski. Badani pracodawcy nie wskazywali szkół, które uznaliby za wiodące na rynku edukacyjnym, i które ich zdaniem, dobrze przygotowałyby do pracy w zawodzie elektryka. Zwrócili jednak uwagę na odpowiednie przygotowanie potencjalnych pracowników i niezbędne nabycie przez nich doświadczenia w trakcie nauki i praktyki. Większość absolwentów szkół wskazuje na braki w kształceniu, w zakresie nabycia konkretnych umiejętności zawodowych poprzez uczestnictwo w praktykach zawodowych. Przedstawiciele kształcenia zawodowego wskazują natomiast na braki w programach nauczania z zakresu nowoczesnych technologii, kształcenia modułowego, braku stopniowania nauczanego materiału oraz zbyt małej ilości praktyk zawodowych.

3. Wymagane kwalifikacje

W dostępnych opracowaniach można znaleźć charakterystykę kwalifikacji absolwenta szkoły przygotowującej elektryków. Podstawa programowa stanowi pewne wytyczne, które są brane pod uwagę podczas opracowywania programów nauczania przewidzianych dla zawodu.

Według badanych dodatkowe kwalifikacje, oprócz uzyskanych w toku nauki w szkole, są bardzo potrzebne, a wręcz niezbędne. Tylko jedna osoba spośród badanych pracowników, pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego w szkole, udzieliła odpowiedzi, że nie są potrzebne. Pozostali twierdzą, że umiejętności i wiedza zdobyta podczas kursów i szkoleń jest bardzo przydatna. Posiadanie odpowiednich zaświadczeń i certyfikatów ukończenia kursów zwiększa szansę zatrud-

nienia i stabilizuje pozycję pracownika na rynku pracy. Zapotrzebowanie na dodatkowe kwalifikacje jest zależne od miejsca zatrudnienia i stanowiska pracy. Pracodawcy, bazując na potrzebach swojej firmy, najczęściej wymieniają potrzebę doskonalenia swoich pracowników w zakresie uzyskania specjalistycznych umiejętności i uprawnień takich jak:

- „Specjalistyczne w zakresie napraw i eksploatacji urządzeń, prowadzone przez producentów nowych urządzeń”.
- „Uprawnienia do badania linii energetycznych i dokonywania przyłączy”.
- „Eksploatowanie urządzeń elektromechanicznych i do pracy na wysokościach”.
- „W każdej firmie elektryk musi mieć dodatkowe uprawnienia (...), co pięć lat elektryk ma egzaminy na uprawnienia. Są to uprawnienia albo eksploatacji albo dozoru”.
- „Tak, uprawnienia do pracy pod wysokim napięciem”.
- „Dodatkowe uprawnienia: eksploatacji, naprawy i usuwania awarii nowych urządzeń elektrycznych”.
- „Nowe rodzaje oświetlenia, zmieniające się przepisy bezpieczeństwa”.
- „Nowe technologie w prowadzeniu instalacji elektrycznej”.

Badani pracownicy również potwierdzili konieczność udziału w specjalistycznych kursach i szkoleniach oraz nabywania dodatkowych uprawnień i certyfikatów w zakresie:

- „(...) obsługi nowych urządzeń i przepisów pomiarowych oraz zmieniających się przepisów BHP”.
- „(...) przepisów BHP, ochrony przeciwpożarowej, nowych norm energetycznych”.

Przedstawiciele szkół kształcących w zawodzie elektryk najczęściej udzielali bardziej ogólnych odpowiedzi, potwierdzając tym samym zasadność posiadania dodatkowych umiejętności, zaświadczeń i certyfikatów:

- „Rodzaj szkolenia zależy od zakładu jaki zatrudnia elektryka i od zapotrzebowania tego zakładu”.
- „Zrozumiałe jest uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez cały okres aktywności zawodowej”.
- „Uprawnienia związane z potrzebami działu automatyki, mechaniki czy innych działów utrzymania ruchu”.
- „Certyfikaty wymagane na stanowiskach wysokich napięć”.
- „Certyfikaty w zakresie nowoczesnych technik komputerowych w instalacjach elektrycznych”.

Można zauważyć, że badani, reprezentujący zarówno grupę pracodawców, pracowników i przedstawicieli szkół, jednoznacznie podkreślają potrzebę doskonalenia głównie w zakresie uzyskania wiedzy i umiejętności w zakresie specjalistycznych potrzeb dotyczących wymagań związanych z nowymi technologiami na stanowisku elektryk i technik elektryk.

Można stwierdzić, iż badani pracodawcy i pracownicy wskazali konkretne potrzeby i niezbędne certyfikaty w tym zakresie, natomiast odpowiedzi przedstawicieli szkół uzasadniały potrzebą udziału w specjalistycznych kursach, podawane przykłady szkoleń były ogólne i mało precyzyjne. Można przyjąć tezę, że pracodawcy i pracownicy lepiej znają faktyczne potrzeby rynku, niż przedstawiciele instytucji kształcących.

4. Doskonalenie zawodowe i samokształcenie

W każdym zawodzie i na każdym stanowisku pracy istotny jest rozwój zawodowy pracownika. Powinien on stać się priorytetem zarówno dla samego pracownika, jak i dla zatrudniającego go pracodawcy.

Badani pracodawcy, pracownicy i organizatorzy kształcenia byli pytani o znaczenie doksztalcenia, doskonalenia zawodowego i samokształcenia w zawodzie elektryk. Badani wskazywali obszary, które powinny zainteresować osoby pracujące w tym zawodzie, i które chciałyby wykonywać swoją pracę fachowo i profesjonalnie. Wyniki prezentuje tabela 3.1.

Tabela 3.1 Doksztalcenie / doskonalenie zawodowe w opiniach badanych

Doksztalcenie /doskonalenie przykłady wskazane przez pracodawców (liczba odpowiedzi)	Doksztalcenie/doskonalenie przykłady wskazane przez pracowników (liczba odpowiedzi)	Doksztalcenie/doskonalenie przykłady wskazane przez organizatorów kształcenia zawodowego (liczba odpowiedzi)
– eksploatacja i naprawa urządzeń – kurs prowadzony przez producentów (5) – czytanie schematów (4) – podstawy budownictwa (2) – radzenie sobie ze stresem (3) – praca na wysokościach (3) – kursy specjalistyczne: zakładanie kabli, sieci napowietrznych (4) – kurs dozoru (2) – usuwanie awarii (5) – zawodowy kurs komputerowy dla elektryków (1) – znajomość przepisów BHP i skutki ich nieprzestrzegania (3)	– praca pod napięciem, obsługiwanie liczników elektrycznych (4) – doskonalenie w zakresie kradzieży liczników i prądu (są to najczęściej pojawiające się problemy) (4) – metody usuwania awarii elektrycznych (2) – znajomość i obsługa nowych narzędzi i urządzeń pomiarowych (3) – technologie instalowania przewodów prądowych (2) –zmieniające się przepisy BHP (5) – projektowanie nowych instalacji, tablice rozdzielcze (4)	– instalatorzy: inteligentne sieci (2) – pracownicy: utrzymanie ruchu – sterowanie i automatyka (3)

W tabeli przedstawiono najczęściej powtarzające się tematy szkoleń. Widoczna jest tendencja do nadążania za pojawiającymi się nowymi technologiami i zmianami, głównie w przepisach BHP.

Przeprowadzone badania wskazują na podobny stosunek respondentów do zdobywania wiedzy i umiejętności oraz samodoskonalenia. Wszyscy pytani podkreślali znaczenie samodoskonalenia jako ważnego, niezbędnego, potrzebnego.

Można zauważyć, iż bardzo dużo obszarów doskonalenia zawodowego elektryka zostało wymienionych przez pracodawców i pracowników, natomiast organizatorzy kształcenia, czyli przedstawiciele szkół, określili potrzeby bardzo ogólnie i ograniczyli odpowiedzi do potwierdzenia „*że zrozumiałe jest uzupełnienie wiedzy i umiejętności przez cały okres aktywności zawodowej.*”

5. Znaczenie doświadczenia zawodowego

Badani pracodawcy, pracownicy i organizatorzy kształcenia byli pytani o znaczenie doświadczenia zawodowego w wykonywaniu pracy elektryka. Trzy grupy badanych podkreślają atuty doświadczenia zawodowego.

Wypowiedzi pracodawców na temat znaczenia doświadczenia zawodowego w pracy elektryka wyglądają następująco:

- „*Doświadczenie zawodowe jest ważne, im większe, tym łatwiej rozwiązuje się problemy*”.
- „*W tym zawodzie doświadczenie odgrywa ogromną rolę. Młodzi wiedzą dziś niewiele, a to zawód niebezpieczny, tu nie wolno się pomylić, bo można stracić zdrowie albo życie*”.
- „*Im dłuższy staż, tym lepszy pracownik*”.
- „*Doświadczenie w tej pracy to podstawa*”.
- „*Im więcej doświadczenia, tym większa możliwość diagnozowania i rozwiązywania problemów*”.
- „*Doświadczony pracownik wykona instalację elektryczną zgodnie z dokumentacją i nie wymaga ciągłego dozoru. Myśli i potrafi przewidzieć konsekwencje*”.

Analizując wypowiedzi pracodawców można dostrzec, że wszyscy cenią bardzo wysoko doświadczenie zawodowe u swoich pracowników. Jest ono gwarancją dobrze i bezpiecznie wykonanej pracy.

Pracownicy, podobnie jak pracodawcy, cenią sobie doświadczenie zawodowe w wykonywanej przez siebie pracy:

- „*(...) ma wielkie znaczenie*”.
- „*Jest bardzo ważne, ciągle należy się szkolić i poszerzać wiedzę*”.
- „*Praca w tym zawodzie jest bardzo niebezpieczna, trzeba na wszystko zwracać uwagę i cały czas myśleć, dlatego doświadczenie ma tutaj bardzo duże znaczenie*”.
- „*Jest bardzo ważne, był to warunek mojego zatrudnienia*”.

Wśród odpowiedzi pracowników pojawiły się także takie stwierdzenia:

- „*Doświadczenie jest bardzo ważne, ale w tym zawodzie nie można popadać w rutynę*”.
- „*Doświadczenie jest potrzebne, ale elektryk musi ciągle myśleć, uważać, by nie popaść w rutynę, nie ignorować zasad BHP*”.

Pracownicy postrzegają doświadczenie zawodowe jako atut. Twierdzą, że jest niezbędne w pracy, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa, jest pomocne w trudnych sytuacjach, z którymi często mają do czynienia. Można stwierdzić, że zdaniem pracowników doświadczenie zawodowe

służy rozwojowi umiejętności potrzebnych na stanowisku elektryka i pozwala czuć się pewnie w wykonywaniu często niebezpiecznych zadań.

Organizatorzy kształcenia zawodowego także dostrzegają znaczenie doświadczenia zawodowego w zawodzie elektryka. Ich wypowiedzi były następujące:

- „Doświadczenie, to kopania wiedzy, z której można korzystać w nowych sytuacjach”.
- „Doświadczenie ma znaczenie podstawowe, żadna szkoła nie przygotowuje tak do zawodu”.
- „Doświadczony pracownik szybciej i efektywniej wykona zadania zawodowe. Ma możliwość kojarzenia pewnych zdarzeń z przeszłości; analizuje i porównuje je z obecnym stanem. Dobiera optymalne rozwiązanie. Jest bardziej kompetentny od początkującego pracownika”.
- „Doświadczenie odgrywa bardzo ważną rolę. W tym zawodzie początkujący pracuje pod opieką bardziej doświadczonego „mentora”. To zawód, gdzie błędy mogą kosztować życie”.

Przedstawiciele szkół zawodowych postrzegają doświadczenie zawodowe jako istotne w pracy elektryka. Ich zdaniem nie tylko pomaga ono w wykonywaniu pracy, ale wręcz od niego może zależeć zdrowie i życie pozostałych pracowników oraz osób korzystających z instalacji i urządzeń elektrycznych. Elektryk nie może jednak popadać w rutynę i mieć całkowitego zaufania w stosunku do siebie i do własnego doświadczenia. Musi zdawać sobie sprawę z tego, że każda sytuacja jest inna i zawsze brać pod uwagę obowiązujące przepisy.

6. Wymogi rekrutacyjne

Od kilku lat obserwuje się bardzo widoczną tendencję wzrostową w branży elektrycznej. Można powiedzieć, że zawód ten stał się zawodem poszukiwanym na rynku pracy. Elektryk może być zatrudniony w zakładzie energetycznym, w dużej firmie zajmującej się instalacją, naprawą, modernizacją instalacji, urządzeń i sieci elektrycznych, w zakładach usługowych i prowadzących remonty.

Aby znaleźć zatrudnienie jako elektryk niezbędne są kwalifikacje formalne, umiejętności i doświadczenie zawodowe.

W prowadzonych badaniach osoby pracujące w zawodzie elektryka odpowiedziały na pytania dotyczące ich zatrudnienia w obecnym miejscu pracy:

- „Uzyskałem informacje od właściciela, uczyłem się u niego na praktyce”.
- „Pracuję w zakładzie mojego ojca, u niego zaczynałam i nadal pracuję”.
- „Po ukończeniu szkoły odbyłem półtoraroczny staż, potem zacząłem tam pracować na stałe.”.
- „Dostałem się do zakładu z polecenia. Po rozmowie z pracodawcą, udokumentowaniu kwalifikacji i doświadczenia (...)”.
- „O możliwości zatrudnienia dowiedziałem się od kolegi. Złożyłem dokumenty i odbyłem rozmowę z pracodawcą”.

Podczas rekrutacji na stanowisko elektryka stawiane są różne wymagania. W ofertach pracy są zamieszczane następujące warunki:

- kwalifikacje potwierdzone dyplomem i uzyskanymi certyfikatami,
- wykształcenie zawodowe lub technikum,
- bardzo dobry stan zdrowia,
- łatwość nawiązywania kontaktów, komunikatywność,
- zaangażowanie,
- umiejętność pracy w zespole,
- doświadczenie,
- znajomość branży IT,
- odpowiedzialność,
- uczciwość,
- sumienność.

Osoby badane były pytane o wymogi rekrutacyjne kierowane do osób zatrudnianych jako elektrycy. Pracodawcy, przy zatrudnianiu pracowników, zwracają uwagę na wykształcenie zawodowe i na inne kwestie, nie związane bezpośrednio z posiadanym przez kandydatów dyplomem czy świadectwem. Wyniki prezentuje tabela 3.2.

Tabela 3.2 Wymogi rekrutacyjne w opiniach badanych

Wymogi rekrutacyjne wg pracodawców (liczba odpowiedzi)	Wymogi rekrutacyjne wg pracowników (liczba odpowiedzi)	Wymogi rekrutacyjne wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba odpowiedzi)
– ukończona szkoła (8) – doświadczenie (8) – umiejętność pracy w zespole (5) – odporność na stres (4) – równowaga psychiczna (2) – dobry stan zdrowia (4)	– kwalifikacje (7) – dobry stan zdrowia (7) – doświadczenie (6) – staż pracy (6) – stopnie z zajęć praktycznych (4) – testy psychologiczne (myślenie logiczne i wyciąganie wniosków) (2) – zaangażowanie w pracę (1)	– kwalifikacje (7) – stan zdrowia (5) – odpowiedzialność (3)

Z danych przedstawionych w tabeli można wyciągnąć następujące wnioski. Przede wszystkim wykształcenie jako wymóg rekrutacyjny wymieniają wszystkie trzy grupy. Dobry stan zdrowia, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole i odporność na stres to wymogi rekrutacyjne wskazywane głównie przez pracodawców.

Doświadczenie zawodowe (tak podkreślane przez pracodawców i pracowników) nie pojawiło się w opiniach przedstawicieli szkół. Organizatorzy kształcenia zawodowego w większości zwracali uwagę na formalne kwalifikacje, stanowiące, ich zdaniem, główny wymóg rekrutacyjny.

Pracodawcy pytani o dodatkowe wymagania wobec potencjalnych pracowników odpowiedzieli:

- „Nie mam, podczas rozmowy nie sprawdzi się umiejętności, do tego służy kres próbny”.
- „(...) np. czytanie schematów”.
- „Nie. Wszystko co umie pracownik okaże się w czasie pracy”.

Dla pracodawców najistotniejszy wydaje się być okres próbny, na jaki zatrudniany jest nowy pracownik. W trakcie tego czasu mogą poznać pracownika (jego zaangażowanie, umiejętność pracy w zespole, zdyscyplinowanie) oraz jego umiejętności zawodowe. Jest to podejście rozsądne i sprawiedliwe, ponieważ zawód elektryka opiera się przede wszystkim na wykonywaniu czynności praktycznych. A nie każdy pracownik posiada umiejętność wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce.

7. Oczekiwania wobec szkół kształcących w zawodzie elektryka

Szkoła jest pierwszą instytucją, która kształci przyszłych pracowników. Z tego względu pracodawcy i przyszli pracownicy mają wobec niej konkretne oczekiwania.

Pracodawcy byli pytani o zadania, jakie powinny podjąć szkoły, które kształcą przyszłych elektryków. Ich odpowiedzi były następujące:

- „Więcej praktyki i teorii zawodowej, można zmniejszyć ilość przedmiotów ogólnokształcących”.
- „Więcej zajęć związanych z praktycznym przygotowaniem – montaż, demontaż urządzeń”.
- „W szkołach przekazuje się tylko wiedzę, uczy się głównie teorii(...). Dobrze by było, gdyby były wąskie kierunki, gdyby można było wybrać wąską specjalizację i praktykę w tym zakresie”.
- „Więcej czytania dokumentów technicznych”.
- „Umiejętność posługiwania się narzędziami i sprzętem. Utrzymanie ład, porządku na stanowisku pracy, wykonanie zadania zgodnie z ustalonym terminem”.
- „Duży zakres wiedzy, a brak umiejętności praktycznych; pomiary, odczytywanie wyników i ich interpretacja, rozróżnianie połączeń elektrycznych”.
- „Od szkół oczekuję, iż absolwent będzie posiadał podstawową wiedzę i umiejętności niezbędne w pracy elektryka i nie będzie stanowił zagrożenia dla siebie i innych poprzez bezmyślną „zabawę z prądem”.
- „Uczeń powinien nabyć w szkole kształcenie podstawowe, a potem kształcenie specjalistyczne pod konkretne stanowisko”.

Pracodawcy oczekują więc od instytucji kształcących przygotowania przyszłych elektryków najpierw w stopniu podstawowym – wiedza ogólna i elektrotechniczna, a po tym powinna być kontynuacja w formie kształcenia specjalistycznego – adekwatnie do wymagań konkretnych stanowisk pracy i zadań zawodowych. Większość pracodawców zwraca uwagę na konieczność zwiększenia w programach szkolnych ilości zajęć praktycznych, szczególnie w zakresie kształcenia umiejętności zawodowych (czytanie dokumentów, pomiary itp.).

Na 10 badanych pracodawców, tylko jeden współpracuje ze szkołami zawodowymi, pozostali – nie widzą takiej potrzeby. Taka współpraca dużo lepiej wygląda z perspektywy szkół zawodowych. Szkoły są zainteresowane współpracą z pracodawcami ze względu na organizację praktyk zawodowych. Na pytanie dotyczące przygotowania uczniów do pracy i współpracy z pracodawcami, uzyskano następujące odpowiedzi:

- „(...) tak, w zakresie organizacji nauki zawodu”.
- „Nie współpracuję z pracodawcami; potencjalny pracodawca ma patronat nad określoną pracownią. Uważam, iż brak jest stałej sieci powiązań na styku pracodawca – absolwent – szkoła”.
- „Raczej nie, każdy zakład ma specyficzne wymagania”.

Organizatorzy kształcenia twierdzą, że praktyki zawodowe są jedyną płaszczyzną współpracy z pracodawcami. Osoba odpowiedzialna za praktyki w szkole kontaktuje się z pracodawcami, pełni nadzór pedagogiczny i uzyskuje informacje zwrotne. Większe zainteresowanie współpracą i dostrzeżenie dodatkowych możliwości i korzyści na styku edukacja – rynek pracy, niewątpliwie byłoby cennym doświadczeniem, dającym obopólne korzyści, a dla uczniów kształcących się w tym zawodzie, byłoby istotnym elementem efektywnego przygotowania do zawodu.

Biorąc pod uwagę konieczność przygotowania młodzieży do adaptacji na rynku pracy, niezbędne jest włączenie pracodawców do tego procesu. Współpraca z pracodawcami w zakresie podnoszenia jakości kształcenia zawodowego jest istotna, ponieważ znają oni oczekiwania klientów i rynku pracy. Powinna ona dotyczyć:

- udziału pracodawców w edukacji zawodowej, np. poprzez prowadzenie dodatkowych zajęć w formach pozaszkolnych dla uczniów szkół zawodowych,
- stworzenia sieci zakładów pracy, w których uczniowie szkół zawodowych odbywaliby kształcenie praktyczne,
- podnoszenia poziomu i standardów praktyk zawodowych poprzez współpracę szkół z pracodawcami lub zrzeszeniami branżowymi pracodawców,
- wspierania szkół i wyposażenie ich w nowoczesne środki dydaktyczne,
- współpracy z nauczycielami w zakresie doskonalenia ich warsztatu pracy – organizowanie spotkań dla nauczycieli w zakładach pracy, pokazy nowoczesnych technologii stosowanych w gospodarce,
- wspólnej organizacji targów, giełd pracy i tzw. forum zawodowego.

8. Możliwości kształcenia w badanym zawodzie na terenie powiatów objętych projektem

Przykłady możliwości kształcenia w zawodzie elektryka na terenie powiatów objętych badaniami projektowymi:

POWIAT DZIERŻONIOWSKI:

- **Zespół Szkół Nr 1 im. prof. Wilhelma Rotkiewicza w Dzierżoniowie**
58-200 Dzierżoniów, ul. Mickiewicza 8, tel. 831-37-49
- **Zespół Szkół Nr 2 im. prof. Tadeusza Kotarbińskiego w Dzierżoniowie**
(klasa wielozawodowa)
58-200 Dzierżoniów, ul. Piłsudskiego 24, tel. 831-52-60

POWIAT ŚWIDNICKI:

- **Zespół Szkół Nr 1** (klasa wielozawodowa)
ul. Budowlana 7–9, 58–100 Świdnica , tel. 74–852–07–00
- **Zespół Szkół Budowlano–Elektrycznych**
ul. Wałbrzyska 35–37, 58–100 Świdnica, tel. 74–852–10–05
- **Zespół Szkół w Świebodzicach** (klasa wielozawodowa)
ul. Piłsudskiego 31, 58–160 Świebodzice, tel. 74–666–99–05
- **Zespół Szkół w Żarowie** (klasa wielozawodowa)
ul. Zamkowa 10, 58–130 Żarów, tel. 74–858–03–04

POWIAT WAŁBRZYSKI:

- **Zespół Szkół nr 8**
Wałbrzych, Al. Wyzwolenia 5, tel. (074) 842–60–08
- **Niepubliczne Szkoły Cechy Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości**
ZASADNICZA SZKOŁA ZAWODOWA
ul. Osiedle Górnicze 29, 58–308 Wałbrzych, tel. (074) 847–38–86

POWIAT KŁODZKI:

- **Kłodzka Szkoła Przedsiębiorczości**
ul. Szkolna 8, 57–300 Kłodzko – elektromechanik pojazdów samochodowych

POWIAT ZĄBKOWICKI:

brak

II. Zadania i czynności wykonywane w badanym zawodzie

1. Zadania zawodowe

Do podstawowych zadań zawodowych elektryka należy:

- wykonywanie badań i kontroli urządzeń w procesie produkcji i eksploatacji oraz interpretowanie wyników pomiarów,
- wykonywanie instalacji elektrycznych oraz przeprowadzanie badań eksploatacyjnych tych instalacji,
- dobieranie, użytkowanie, instalowanie i obsługiwanie maszyn i urządzeń elektrycznych oraz aparatury sterującej i pomiarowej,
- instalowanie, użytkowanie i obsługiwanie układów energoelektronicznych oraz dokonywanie prostych napraw,
- diagnozowanie stanu elementów, układów i urządzeń elektrycznych,
- usuwanie awarii,

- stosowanie skutecznej ochrony urządzeń elektrycznych przed skutkami zwarć, przeciążeń i przepięć,
- dobieranie, instalowanie i sprawdzanie środków ochrony przeciwporażeniowej,
- planowanie i nadzorowanie ruchu sieci elektroenergetycznej,
- prowadzenie budowy i eksploatacji linii napowietrznych i kablowych,
- prowadzenie racjonalnej gospodarki elektroenergetycznej,
- wykonywanie kalkulacji ekonomicznej wykonywanych prac,
- organizowanie stanowisk pracy.

Osoby badane były proszone o wymienienie zadań zawodowych na stanowisku pracy elektryk. Wyniki prezentuje poniższa tabela.

Tabela 3.3 Zadania zawodowe sprzedawcy w opiniach badanych

Zadania zawodowe wymieniane przez pracodawców (liczba odpowiedzi)	Zadania zawodowe wymieniane przez pracowników (liczba odpowiedzi)	Zadania zawodowe wymieniane przez organizatorów kształcenia zawodowego (liczba odpowiedzi)
– zakładanie instalacji elektrycznych (8) – instalacje odgromowe (4) – identyfikacja awarii (6) – usuwanie awarii (6) – zakładanie liczników (5) – konserwacja urządzeń elektrycznych (5) – instalacja punktów odbioru energii (4) – instalowanie, montaż maszyn i urządzeń (4) – modernizacja sieci elektrycznych (3)	– zakładanie instalacji elektrycznych (7) – naprawa urządzeń elektrycznych (5) – konserwacja urządzeń elektrycznych (5) – przeglądy (4) – instalowanie punktów odbioru energii (4) – oględziny sieci i stacji transformatorowych (3) – usuwanie awarii (5) – układanie kabla zgodnie z dokumentacją (2)	– badanie maszyn (1) – organizacja pracy zgodnie z BHP (1) – diagnoza usterek (5) – naprawy urządzeń elektrycznych (3) – montaż instalacji (4) – konserwacja urządzeń (4) – dokonywanie przyłączy (1) – eksploatacja maszyn i urządzeń (2)

Można zauważyć dużą spójność w opiniach pracodawców i pracowników. Ich zdaniem najczęściej pojawiające się zadania zawodowe to usuwanie awarii, potem zakładanie instalacji elektrycznych i dokonywanie przeglądów oraz instalacja punktów odbioru energii. Organizatorzy kształcenia zawodowego najczęściej wymieniali: diagnozę usterek, montaż instalacji i konserwację urządzeń.

Badani byli także proszeni o wymienienie tych zadań, które są według nich szczególnie ważne w tym zawodzie.

Tabela 3.4 Najważniejsze zadania zawodowe sprzedawców w opiniach badanych

Najważniejsze zadania wg pracodawców (liczba wskazań)	Najważniejsze zadania wg pracowników (liczba wskazań)	Najważniejsze zadania wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– zakładanie instalacji elektrycznych w mieszkaniach zgodnie z dokumentacją (5) – wszystkie są ważne (7) – diagnozowanie stanu elektrycznego i usuwanie uszkodzeń (5) – czytanie instalacji elektrycznych (5)	– zakładanie instalacji elektrycznych (6) – konserwacja urządzeń (4) – naprawy (6)	– podłączanie urządzeń (6) – wszystkie są ważne (7) – przestrzeganie przepisów BHP (5)

Pracodawcy i pracownicy jako najważniejsze zadanie zawodowe podali zakładanie instalacji elektrycznych. Kolejne zadania to według pracodawców: diagnozowanie i usuwanie awarii, natomiast według pracowników: konserwacja urządzeń i naprawy. Niepokój budzą odpowiedzi organizatorów kształcenia, dla których najważniejsze zadania zawodowe dla elektryka to: podłączanie urządzeń i praca zgodna z przepisami BHP. Trzech respondentów z tej grupy stwierdziło, że wszystkie zadania zawodowe są ważne.

Osoby badane były pytane o wyzwania (trudności) w wykonywaniu tego zawodu. Najczęściej były wymieniane:

- „Brak wiedzy w zakresie podstaw elektronik i brak odporności na stres i pracę pod presją”.
- „Trudne warunki pracy, zagrożenie życia; brak doświadczenia, brak pewności siebie”.
- „Praca na wysokościach, słaba odporność na stres”.
- „Kwestia bezpieczeństwa – wszystkie prace związane z prądem są niebezpieczne”.
- „Brak umiejętności przewidywania skutków”.
- „Brak przestrzegania przepisów BHP”.
- „Praca pod presją – czas – awaria”.
- „Zła diagnoza awarii; błędne odczytanie awarii”.
- „Jest to zawód bardzo niebezpieczny, trzeba być cały czas skoncentrowanym – trzeba mieć bardzo mocną psychikę, myśleć i patrzeć”.
- „Trudność czasami sprawia umiejętność pracy w zespole”.

Zawód elektryka, w opinii badanych, należy do niebezpiecznych zawodów. Wykonując czynności zawodowe cały czas należy być skoncentrowanym, przewidywać ewentualne skutki i myśleć o sobie, współpracownikach, a także użytkownikach sprzętu lub instalacji elektrycznych. W pracy elektryka chwila nieuwagi lub zamyślenia może być tragiczna w skutkach. Ważne jest również wykonywanie zadań w określonym czasie, ponieważ często są to zadania powiązane w reakcje łańcuchowe lub związki przyczynowo skutkowe, np. spięcie instalacji elektrycznych – awaria (w różnych miejscach) – nieterminowa naprawa – awaria postępująca.

1. Stanowiska pracy

Osoby wykonujące zawód elektryka najczęściej były zatrudniane na następujących stanowiskach:

- instalator elektryk,
- konserwator instalacji elektrycznych,

- elektryk,
- elektromonter,
- starszy elektromonter,
- elektroenergetyk,
- dyspozytor,
- starszy dyspozytor,
- monter instalacji elektrycznych.

2. Awans zawodowy

Możliwości awansu w zawodzie elektryka nie są zbyt duże, można stwierdzić, że są nawet ograniczone. Awansować można w dużym zakładzie pracy, gdzie jest wiele stanowisk pracy, a co za tym idzie, wiele możliwości. W takiej sytuacji droga awansu odbywa się najczęściej wewnątrz firmy, gdzie pracownik przechodzi przez kolejne, coraz wyższe stanowiska pracy. Na pytanie: Czy widzi Pan/ Pani możliwość awansu? uzyskano następujące odpowiedzi:

- „Tak, na brygadzystę, mistrza (...)”.
- „Awans związany jest z podwyżką i zwiększeniem się zakresu odpowiedzialności. Elektromonterem może być osoba z zasadniczym wykształceniem, dyspozytor musi mieć techniczne wykształcenie, starszym elektromonterem i starszym dyspozytorem może być osoba najlepsza w swoim fachu, z dużym doświadczeniem i posiadająca odpowiednie predyspozycje”.

Elektryk o dłuższym stażu pracy, mający umiejętności organizacyjne i ekonomiczno-finansowe, może awansować na stanowisko starszego elektryka, elektromontera czy starszego dyspozytora. Szansa na awans jest zwykle tym większa, im wyższe wykształcenie i kwalifikacje posiada pracownik: „można także awansować dalej – na kierownicze stanowisko, ale trzeba mieć wyższe wykształcenie”.

Za możliwość awansu kilku badanych uważa organizację i uruchomienie własnego zakładu: „tak głównie finansowy – premia, podwyżka; można zostać brygadzystą lub założyć własny zakład”.

III. Kompetencje zawodowe i ponadzawodowe

1. Wiadomości

Branża elektryczna i elektroniczna jest jedną z wielu dziedzin, gdzie następują nieustanne zmiany. Jest to związane z rozwojem nowoczesnych technologii i coraz szerszym zastosowaniem różnego rodzaju urządzeń elektrycznych w życiu. Dotyczy to zarówno wprowadzania nowoczesnych maszyn elektrycznych do przemysłu jak i życia codziennego, np. używanie nowoczesnych, elektrycznych urządzeń AGD.

W każdym zawodzie niezbędne jest posiadanie określonych zasobów wiedzy. Zawód elektryka jest również oparty na niezbędnej wiedzy i wiadomościach, które powinna posiadać osoba wykonująca ten zawód.

Tabela 3.5 Pożądane wiadomości w opiniach sprzedawców

Wiadomości wg pracodawców (liczba odpowiedzi)	Wiadomości wg pracowników (liczba odpowiedzi)	Wiadomości wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba odpowiedzi)
– elektronika (9) – elektrotechnika (7) – przepisy BHP (6) – podstawowe zasady fizyki(1) – wiedza z zakresu ochrony przeciwpożarowej (4) – normy technologiczne (4) – wiedza z zakresu dokumentacji elektrycznej (4) – wiedza z zakresu stosowanych urządzeń pomiarowych (3)	– znajomość zasad elektrotechniki (7) – wiadomości na temat sieci elektrycznych(7) – rozpoznawanie podzespołów (6) – znajomość symboli graficznych (5) – znajomość narzędzi pomiarowych (4)	– wiadomości dotyczące układów elektrycznych (8) – wiadomości objęte programem nauczania (6) – wiadomości z zakresu sterowników programowania inteligentnych sieci (5) – podstawy elektrotechniki i elektroniki (6) – wiedza z zakresu budowy maszyn i urządzeń elektrycznych (5) – technologie wykonywania pomiarów (5) – znajomość przepisów BHP (5) – wiedza o aparatach i urządzeniach (3)

Analizując powyższe dane można wskazać obszary wspólne dla wszystkich trzech grup badanych. Przede wszystkim najważniejsza jest rzetelna wiedza fachowa, niezbędna w zawodzie elektryka. Pojawiły się także stwierdzenia o potrzebie znajomości urządzeń pomiarowych, nowych technologii i wiedza z zakresu przepisów BHP. Przedstawiciele szkół ponadto określili potrzebą posiadania specjalistycznej wiedzy, np. z zakresu sterowników programowania inteligentnych sieci.

2. Umiejętności

Mówiąc o zawodach zwykle mamy do czynienia z odwoływaniem się do umiejętności. Mowa o zawodzie to niejednokrotnie pytania i poszukiwanie na nie odpowiedzi, które są skoncentrowane właśnie wokół zagadnienia umiejętności. Co osoba powinna umieć? Co już umie? Co potrafi? – oto przykłady stawianych pytań, wokół centralnego zagadnienia wiedzy o zawodzie, jakim są umiejętności. W dostępnych opracowaniach informacji zawodowej, a także dokumentacji obowiązującej w szkołach zawodowych, można zapoznać się z listą pożądanych umiejętności elektryka:

- wykonywanie badań i kontroli,
- wykonywanie instalacji elektrycznych oraz przeprowadzanie badań eksploatacyjnych tych instalacji,
- dobieranie, użytkowanie, instalowanie i obsługiwanie maszyn i urządzeń elektrycznych oraz aparatury sterującej i pomiarowej,
- instalowanie, użytkowanie i obsługiwanie układów,
- energoelektronicznych oraz dokonywanie prostych napraw,
- diagnozowanie stanu elementów, układów i urządzeń elektrycznych,

- stosowanie skutecznej ochrony urządzeń elektrycznych przed skutkami zwarć, przeciążeń i przepięć,
- dobieranie, instalowanie i sprawdzanie środków ochrony przeciwporażeniowej,
- planowanie i nadzorowanie ruchu sieci elektroenergetycznej,
- prowadzenie budowy i eksploatacji linii napowietrznych i kablowych,
- prowadzenie racjonalnej gospodarki elektroenergetycznej,
- wykonywanie kalkulacji ekonomicznej wykonywanych prac.

Osoby badane także były proszone o wymienienie umiejętności, które uważają za wiodące, kluczowe dla badanego zawodu.

Tabela 3.6 Lista pożądanych umiejętności w opiniach badanych

Lista pożądanych umiejętności w opiniach badanych pracowników	Lista pożądanych umiejętności w opiniach badanych pracodawców	Lista pożądanych umiejętności w opiniach badanych organizatorów kształcenia
– zakładanie instalacji; – czytanie i analiza schematów; – dobór metod, materiałów i narzędzi; – projektowanie układów elektrycznych, – dokonywanie napraw; – umiejętności przebudowy i konserwacji instalacji; – umiejętności montażu; – umiejętności manualne; – umiejętność pracy w zespole; – umiejętność utrzymania ładu i porządku na stanowisku pracy; – umiejętność analizy sytuacji i przewidywania skutków.	– umiejętność przewidywania, lokalizacji i usuwania awarii; – umiejętności manualne; – umiejętność czytania dokumentacji; – umiejętność posługiwania się sprzętem elektrycznym; przyrządami pomiarowymi; – umiejętność zabezpieczenia linii elektrycznych; – umiejętność pracy w zespole.	– umiejętność wykorzystania wiedzy w praktyce; – umiejętności montażu, dokonywania diagnoz, projektowania; – umiejętność czytania schematów sieci elektrycznych; – umiejętność podejmowania decyzji; – umiejętności fachowe; – umiejętność czytania rysunków, schematów; – umiejętność chodzenia po słupach (jeżeli jest wykonywana praca na wysokości).

Analizując powyższe dane można zauważyć duże rozproszenie wymaganych umiejętności. Jednakże wskazano takie, które są kluczowe w zawodzie elektryk.

Jako umiejętności, które są niezbędne przy zatrudnianiu pracownika pracodawcy określili:

- „Na starcie – wiedza podstawowa, schematy, posługiwanie się narzędziami”.
- „Czytanie schematów, identyfikowanie elementów instalacji, dostosowywanie materiałów”.
- „(...) wszystkie umiejętności”.
- „Prace montażowo-konserwacyjne”.
- „Przy zatrudnianiu pracownika zwraca się uwagę na jego umiejętności manualne, na to czy potrafi szybko i sprawnie wykonać pracę. Ocenia się także jego umiejętność myślenia”.
- „Wykonanie instalacji zgodnie z dokumentacją”.

Pracodawcy wyraźnie określili niezbędne umiejętności, które powinien posiadać pracownik „na starcie”, rozpoczynając pracę i swoją karierę zawodową. Natomiast uważają, iż w trakcie pracy wraz z coraz większym stażem, pracownik lepiej pozna i udoskonali niektóre zadania zawodowe, np.:

- „(...) podstawy elektrotechniki, czytanie schematów później można poznać nowe urządzenia i materiały”.
- „(...) umiejętność doboru narzędzi do konserwacji”.

- „Specjalistyczne prace montażowo – instalacyjne”.
- „(...) w zasadzie wszystkiego można nauczyć się w trakcie praktyki zawodowej”.
- „Nauczyć się można w trakcie pracy tego: jak właściwie zorganizować sobie środowisko pracy, dobrać właściwe materiały, narzędzia i urządzenia(...)”.
- „Umiejętności odczytywania danych”.
- „Nauczy się w trakcie pracy – identyfikowania i rozwiązywania problemu”.

Mając na uwadze, to że przeprowadzone badania powinny stanowić podstawę do opracowania rekomendacji dla szkolnictwa zawodowego w zakresie kształcenia w zawodzie elektryk, zapytano badanych o to, co należy włączyć, ich zdaniem, do programów nauczania, by były zgodne z potrzebami pracodawców. Zapytano również, czego brakuje absolwentom kończącym szkołę zawodową.

Tabela 3.7 Propozycje obszarów mogących stanowić uzupełnienie programów nauczania

Propozycje pracodawców	Propozycje pracowników	Propozycje organizatorów kształcenia zawodowego
– więcej praktyki i teorii zawodowej, zmniejszyć wiadomości ogólnokształcące; – czytanie schematów; – podstaw budownictwa; – radzenia sobie ze stresem; – praktyczne przygotowanie do zawodu; – montaż, demontaż urządzeń; – pomiar wielkości elektrycznych i interpretacja wyniku – rozróżniania połączeń elektrycznych.	– więcej zajęć praktycznych; – podstawy budownictwa – jak zagipsować, zatynkować zamałować; – planowanie, projektowanie, logiczne myślenie; – przygotowanie do pracy na wysokościach; – znajomość przepisów BHP.	– wiedza z zakresu nowoczesnych technologii; – planowanie czynności, logiczne myślenie; – odpowiedzialność i punktualność.

Po analizie powyższego zestawienia można zauważyć, że najwięcej propozycji tematów zajęć, szkoleń do wprowadzenia do programów szkolnych przedstawili pracodawcy, najmniej propozycji przekazali przedstawiciele szkół. Poza tym przedstawiciele szkół zwracają (po raz kolejny zresztą) uwagę tylko na wiedzę teoretyczną, która zdaniem pracodawców, często ma niewiele wspólnego z rzeczywistością. Elektryk na co dzień styka się z bardzo niebezpiecznym sprzętem i ma wymagające warunki pracy – w takich okolicznościach sama wiedza nie wystarczy. Razem z nią musi występować równoległa praktyka. Dlatego wśród opinii przedstawionych przez pracodawców pojawiają się bardzo krytyczne dotyczące sylwetki absolwentów, np. *„nie umieją dokonywać pomiarów i ich analizować, wykonywać montażu podstawowych podzespołów instalacji elektrycznej, nie umieją porządkować stanowiska pracy, czyścić narzędzi, przestrzegać przepisów BHP. Właściwie nie umieją prawie nic. Wszystkiego trzeba ich uczyć.”*

Wydaje się zasadne częstsze utrzymywanie kontaktów zawodowych pracodawców z organizatorami kształcenia. Pracodawcy lepiej znają rynek pracy i oczekiwania potencjalnych klientów. Mają więcej doświadczenia, szczególnie praktycznego, dlatego ich uwagi należy traktować poważnie i przyszłościowo.

Wśród opinii pracowników na temat tego, jak powinno odbywać się kształcenie w zawodzie elektryk, pojawiła się taka: *„konceptja szkoły przyzakładowej i możliwość nabywania praktyki podczas pracy*

w brygadzie (z ludźmi, w terenie). Absolwenci posiadają wiedzę teoretyczną, a to nie wystarczy.” Po raz kolejny zwrócono uwagę na pozytywny charakter szkół przyzakładowych. Wydaje się, że ta koncepcja ma wiele zalet i uznanie zarówno wśród pracodawców, jak i wśród uczniów. Dzięki takiej organizacji nauki można równolegle zdobywać wiedzę teoretyczną oraz umiejętności praktyczne. Kształcenie teoretyczne i praktyczne odbywa się równocześnie.

Na brak zajęć praktycznych kolejny raz zwracają uwagę uczniowie, oceniając przygotowanie przez szkołę przyszłego pracownika: „w szkole brakuje umiejętności słuchania, myślenia i wyciągania wniosków”. Praktyka nie stanowi dla uczniów wyłącznie przygotowania do wykonywania określonego zawodu. Przede wszystkim jest to czas, kiedy uczą się logicznie myśleć, przewidywać skutki własnego działania i wyciągać wnioski. Podczas takich zajęć uczniowie mogą czuć się bezpieczniej i pewniej, ponieważ pracują pod nadzorem nauczyciela lub opiekuna praktyk.

Warto przytoczyć jeszcze dwie, skrajne opinie na temat przygotowania przez szkołę przyszłych elektryków. I tak na pytanie Czy są umiejętności, których Pana/Pani zdaniem brakuje absolwentom szkół kształcących w tym zawodzie? pojawiły się opinie:

- „Moim zdaniem szkoła dobrze uczy i rozwija potrzebne umiejętności np. punktualność, przestrzeganie norm i zasad. Życie jest najlepszym treningiem, a szkoła organizuje uczniom życie”.
- „Szkoła w ogóle nie rozwija umiejętności”.

3. Cechy osobowości

W wielu opracowaniach opisujących zawody, wiele miejsca poświęca się analizie cech, którymi powinna charakteryzować się osoba wykonująca dany zawód. Tak jest również w przypadku zawodu elektryk. Można powiedzieć, iż najważniejszą cechą kandydata do zawodu jest posiadanie zamiłowań i uzdolnień technicznych, a ponadto uzdolnień manualnych. Ponadto elektryk powinien posiadać koordynację sensomotoryczną, wyobraźnię przestrzenną, podzielność uwagi, wysoki poziom spostrzegawczości, zdolność koncentracji uwagi, pełne widzenie barw, bardzo dobrą sprawność ruchową kończyn górnych i dolnych, brak skłonności skóry do uczuleń. Niezmiernie ważne są również takie cechy osobowości jak: cierpliwość i podzielność uwagi, odwaga odpowiedzialność, dokładność, rzetelność i sumienność, zamiłowanie do dokładnej pracy, ładu i porządku oraz odporność na niekorzystne warunki środowiska pracy.

Do wszystkich trzech grup badanych skierowano pytanie o to, jakimi cechami powinien charakteryzować się elektryk.

Tabela 3.8 Cechy w opiniach badanych

Wskazania pracodawców	Wskazania pracowników	Wskazania organizatorów kształcenia
– uczciwość; – rzetelność; – grzeczność; – odpowiedzialność; – odporność na stres; – precyzyjność; – odwaga; – sumienność; – bardzo dobry stan zdrowia.	– opanowanie; – spostrzegawczość; – solidność; – dokładność; – samodyscyplina; – dociekliwość; – spostrzegawczość.	– zdolności manualne; – wyobraźnia przestrzenna; – zrównoważenie psychiczne.

Jak widać z powyższej tabeli najwięcej zbieżnych opinii zarówno pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli szkół, dotyczy takich cech osobowości jak:

- opanowanie,
- dokładność,
- odporność na stres,
- sumienność,
- dobry stan zdrowia.

Taki wynik badania świadczy o tym, że oprócz przygotowania teoretyczno–praktycznego, przyszły Elektryk musi posiadać określone cechy osobowości. Są one gwarantem dobrze i bezpiecznie wykonanej pracy.

Pracownicy zostali ponadto poproszeni o „zareklamowanie” zawodu elektryka. Wypowiedzi ich są warte uwagi:

- „Zawód interesujący, człowiek nie popada w rutynę”.
- „Zawód dla odważnych i opanowanych. Potrzebny i uczy cierpliwości”.
- „Kapitałny zawód. Ze względu na to, że spotykamy się z różnorodnością urządzeń, zadań, miejsc i wyzwań. To rozwija wyobraźnię, to fascynujący zawód”.

Zawód elektryk może być zawodem interesującym i kształtującym osobowość pracownika. Jest to zawód, który nigdy nie pozwala pracownikowi zatrzymać się na pewnym etapie. Wymaga ciągłego uczenia się, doskonalenia, podążania za nowinkami technicznymi i elektrycznymi.

4. Przeciwwskazania do pracy w badanym zawodzie

Miejsca pracy w zawodzie elektryk są bardzo różnorodne i zależą od miejsca zatrudnienia. Mogą to być pomieszczenia zamknięte, w których jest się narażonym, np. na hałas, jaki wywołują maszyny i urządzenia, na wysokie temperatury lub suche powietrze. Często też elektryk wykonuje pracę na dworze. Narażony jest wtedy na zmienne warunki atmosferyczne (deszcz, wiatr, śnieg, mróz). Często pracuje na dużych wysokościach – instalacja lub naprawa sieci elektrycznych wymaga pracy na wysokich słupach. Dlatego też ważny jest dobry stan zdrowia kandydatów do zawodu oraz wysoka sprawność fizyczna, a zwłaszcza wykluczenie chorób układu krążenia i nerwowego. Większość

czynności wykonywanych w ramach zadań zawodowych odbywa się w pozycji stojącej, a więc przeciwwskazaniem są również choroby kręgosłupa oraz urazy kończyn.

Bezwzględne przeciwwskazania zdrowotne w zawodzie elektryk to:

- wady wzroku nie dające się skorygować szklami optycznymi,
- brak widzenia obuocznego,
- daltonizm,
- znaczny stopień zaburzenia ruchliwości w stawach biodrowych,
- kolanowych i skokowych,
- skłonność skóry do uczuleń,
- przewlekłe schorzenie układu oddechowego,
- zaburzenia węchu,
- epilepsja i inne stany chorobowe przebiegające z utratą przytomności,
- wybitnie wzmożona pobudliwość ruchowa.

V. Rekomendacje dla szkół kształcących w zawodzie elektryka

Po analizie materiału i wszystkich informacji uzyskanych od badanych pracodawców, pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego, można określić propozycje rozwiązań dla szkół kształcących w zawodzie elektryk. Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu stanowią interesujące źródło zarówno dla doradców zawodowych jak i osób mających wpływ na jakość kształcenia zawodowego w systemie edukacji. Opinie wszystkich trzech grup respondentów ukształtowały obraz zawodu elektryk i modelową postać elektryka.

Rozważenie i wdrożenie propozycji osób biorących udział w badaniach może przyczynić się przede wszystkim do podniesienia jakości kształcenia w zawodzie elektryk, ze szczególnym uwzględnieniem skutecznej współpracy na linii: edukacja – rynek pracy – kariera zawodowa. Z opinii respondentów (głównie pracodawców) wynika potrzeba tworzenia pozytywnego wizerunku polskiego szkolnictwa zawodowego. Obecnie pracodawcy nie są przekonani o właściwym kształceniu przyszłych elektryków. Ich zdaniem, młodym pracownikom brakuje doświadczenia i umiejętności zawodowych, które są możliwe do zdobycia tylko w trakcie zajęć praktycznych. Organizatorzy szkoleń kładą duży nacisk na przygotowanie teoretyczne do zawodu, jednak nie zwracają uwagi na sugestie pracodawców, którzy prawdopodobnie najlepiej znają rynek pracy – z punktu widzenia zatrudnianych, zatrudniających i klientów (odbiorców usług). Nawiązanie kontaktów z pracodawcami daje szkołom i ich absolwentom, możliwość lepszego przygotowania do rozpoczęcia pracy i kariery zawodowej, a tym samym zwiększyłaby się atrakcyjności zawodu elektryk na rynku pracy. Skorzystaliby na tym przede wszystkim młodzi ludzie, kończący szkołę i poszukujący zatrudnienia.

Z przeprowadzonych badań wynika, że najistotniejsze jest zorganizowanie jak największej liczby zajęć praktycznych, na których uczniowie mogliby sprawdzać i wykorzystywać swoją wiedzę teo-

retyczną. Jest to ważne z punktu widzenia pracodawców, poszukujących nowych pracowników, a obawiających się zatrudniać młodych ludzi bez doświadczenia zawodowego. Taką możliwość przygotowania do pracy w zawodzie elektryka oferują nowoczesne centra kształcenia praktycznego, gdzie są nowoczesne technologie, zbliżone do tego, co obecnie znajduje się w zakładach i firmach usługowych.

Ponadto podczas zajęć praktycznych uczniowie mają szansę zastosować się do obowiązujących w pracy przepisów BHP. W zawodzie elektryka nie wystarczy posiadanie samej wiedzy teoretycznej z zakresu BHP. Konieczne jest nabycie pewnych umiejętności i doświadczenie, często niebezpiecznych sytuacji i zadań zawodowych.

Respondenci (pracodawcy i pracownicy) zwrócili również uwagę na konieczność posiadania umiejętności potrzebnych do bezpośredniej pracy, a niekoniecznie związanych z elektryką, np. tynkowanie, malowanie, gipsowanie. Są to umiejętności, których nauczanie jest możliwe tylko na zajęciach praktycznych. Są one również niezbędne przy pracach elektrycznych, ponieważ po założeniu, czy wymianie instalacji pracownik sam dokona prac wykończeniowych. Jest to atut przede wszystkim dla pracownika – zwalnia pracodawcę z konieczności zatrudniania dodatkowych pracowników, a odbiorców usług z ponoszenia dodatkowych kosztów pracy.

Zajęcia teoretyczne powinny zostać rozszerzone o programy szkolne i bloki lekcyjne, związane z konkretną, wąską specjalizacją, np. inteligentne sieci.

Istotne wydaje się przeprowadzanie zajęć w formie warsztatów z zakresu komunikacji interpersonalnej i poznawania siebie. Umiejętności społeczne takie jak praca w zespole i komunikatywność są często barierą utrudniającą podjęcie pracy. Na takich zajęciach można również przekazać przyszłym elektrykom, jak radzić sobie ze stresem, jak wykorzystać jego pozytywne aspekty, np. odpowiedzialność, skupienie, mobilizację. Jest to ważne, ponieważ elektryk część zadań zawodowych wykonuje pod presją, co jest nieustannie związane ze stresem. Z punktu widzenia pracodawców istotne może być także kształcenie postaw, przydatnych w pracy zawodowej, np. odpowiedzialność, sumienność, punktualność, utrzymanie porządku na stanowisku pracy.

Zakończenie

Obraz pracy elektryka, wyłaniający się w powyższego opracowania, jest obiektywny i wieloaspektowy. Zostały wzięte pod uwagę opinie i informacje z wiarygodnych i zwianych z opisanym zawodem, źródeł. Elektryk to zawód, który nieustannie jest potrzebny, a w wyniku szybkiego postępu naukowo-technicznego, będzie zyskiwał coraz większy prestiż i uznanie. Związane jest to oczywiście z ciągłym doskonaleniem umiejętności i poszerzaniem wiedzy przez elektryka. Zatrzymanie się na pewnym etapie może grozić utratą pracy, ponieważ jego dotychczasowe kwalifikacje będą niewystarczające. Istotne wydaje się wprowadzenie wąskich specjalizacji, ze względu na bardzo zaawansowane technologie, wykorzystywane w elektryce i elektronice. Specjalista w określonej dziedzinie może być chętniej zatrudniany niż elektryk z wiedzą ogólną. Dla osób, które nie posiadają zdolności i chęci ciągłego uczenia się i doskonalenia własnego warsztatu pracy, szansą jest praca elektryka wykonującego dodatkowe czynności, związane z pracami wykończeniowymi (tynkowanie, malowanie itp.). Jest to również dobra alternatywa dla elektryków, planujących założyć własną firmę.

Konieczna jest współpraca szkół z pracodawcami, ponieważ (jak pokazały wyniki badań) istnieje rozbieżność między kształceniem elektryków w szkołach, a wymaganiami narzucanymi przez rynek pracy i pracodawców.

Obrazy badanych zawodów

Technolog robót wykończeniowych w budownictwie

Wstęp

Opis zawodu technologa robót wykończeniowych w budownictwie powstał na bazie analizy dostępnych opracowań (w tym zbiorów informacji zawodowej), a także materiału badawczego zebranego podczas wywiadów z:

- pracodawcami,
- pracownikami,
- organizatorami kształcenia zawodowego.

Powstało opracowanie łączące elementy ilościowego i jakościowego opracowania. Stąd znaleźć można w opisie zawodu dane ilościowe, ale i fragmenty, przykłady wypowiedzi osób badanych. Takie połączenie czyni opracowanie bogatszym, bardziej wartościowym aniżeli tradycyjne opracowanie ilościowe. Ma to także swoje uzasadnienie wynikające z założeń metodologicznych. Opis zawodu powstał na bazie małej próby badawczej. Dokładnie przeprowadzono: 6 wywiadów z pracodawcami, 6 wywiadów z pracownikami i 5 wywiadów z organizatorami kształcenia zawodowego.

Badania zrealizowano w branży budowlanej. Pracodawcy byli właścicielami własnych firm budowlanych. W większości były to osoby z wykształceniem budowlanym (dwóch inżynierów budowlanych, murarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie). Dwie osoby miały wykształcenie nie związane z branżą budowlaną (bankowość, menedżer). Grupa pracodawców była zróżnicowana pod względem stażu pracy na obecnym stanowisku pracy (od 2 lat do 25 lat). W swoich firmach zatrudniali osoby z zawodem, który został objęty badaniami (od 2 pracowników do 25). Grupę badanych pracowników stanowiło pięć osób z wykształceniem technologa robót wykończeniowych w budownictwie, jedna była murarzem – tynkarzem. Jeśli chodzi o staż pracy tych osób na obecnym stanowisku, był on zróżnicowany (jedna osoba z 2-letnim stażem pracy, cztery osoby z 4-letnim stażem pracy, jedna osoba z 10-letnim stażem pracy). Natomiast grupę organizatorów kształcenia

zawodowego stanowili: nauczyciele przedmiotów zawodowych (3 osoby), dyrektor szkoły ponadgimnazjalnej i prezes prywatnej firmy szkoleniowej.

I. Przygotowanie zawodowe pracownika

1. Droga do zawodu. Wymagane wykształcenie

Warunki formalne umożliwiające pracę w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie, to przede wszystkim posiadanie wykształcenia zawodowego o ww kierunku, nabytego w wyniku kształcenia w 3 – letniej zasadniczej szkole zawodowej. Po zakończonym okresie nauki uczeń otrzymuje świadectwo ukończenia szkoły i może przystąpić do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. W okresie trzech lat nauki poza kształceniem ogólnokształcącym uczeń zdobywa wiedzę zawodową z następujących bloków przedmiotowych: technologia, dokumentacja techniczna, zajęcia praktyczne.

Na stanowisko technologa robót wykończeniowych w budownictwie przyjmuje się osoby mające przygotowaniem zawodowe na poziomie szkoły zasadniczej, ale również osoby, które posiadają wykształcenie średnie. Zawód ten można zdobyć także w rocznej szkole policealnej⁸⁵.

Absolwenci 3-letniej zasadniczej szkoły zawodowej są przygotowani głównie na stanowisko technologa robót wykończeniowych. Kontynuując naukę mają szansę zdobycia wykształcenia średniego w 2-letnim liceum ogólnokształcącym lub 3-letnim technikum uzupełniającym (technik budownictwa). Nauka w technikum kończy się egzaminem maturalnym oraz egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, po zdaniu którego absolwent otrzymuje tytuł technika.

Obecnie mamy do czynienia z zewnętrznym potwierdzaniem kwalifikacji w zawodzie technolog robót wykończeniowych w budownictwie. Aby zdobyć kwalifikacje zawodowe, uczeń / słuchacz przystępuje do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje. Egzamin jest formą oceny poziomu opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu zawodu, ustalonych w standardach wymagań będących podstawą przeprowadzenia egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe⁸⁶. Egzamin zawodowy zastępuje dotychczasowy egzamin z nauki zawodu i egzamin z przygotowania zawodowego. Egzamin zawodowy przeprowadza okręgowa komisja egzaminacyjna. Wynik egzaminu zawodowego ustala okręgowa komisja egzaminacyjna. Absolwent, który zdał egzamin zawodowy, otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

⁸⁵ Wymienione ścieżki kształcenia opracowano na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Obecnie można także zdobyć kwalifikacje w zawodzie technologa robót wykończeniowych korzystając z ofert kursów zawodowych.

⁸⁶ www.cke.edu.pl, informacja pobrana 12.01.2010 r. Na tej stronie można znaleźć szczegółowe opracowania dotyczące egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe np. opisy procedur, broszury dla uczniów / słuchaczy, standardy wymagań będące podstawą przeprowadzania egzaminu zawodowego, informatory o egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe w szkołach zawodowych, w których kształcenie odbywa się w zasadniczych szkołach zawodowych (i policealnych potwierdzających kształcenie w tych samych zawodach, w których kształcą zasadnicze szkoły zawodowe).

W przeprowadzonych badaniach pracodawcy na pytanie dotyczące tego, jakie wykształcenie (jego poziom) powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie technologa robót wykończeniowych, udzielili następujących odpowiedzi:

- „zasadnicze zawodowe” – 2 osoby,
- „Wykształcenie zawodowe, przy zaangażowaniu średnie zawodowe; lepsze – człowiek ma większe horyzonty” – 1 osoba,
- „Średnie zawodowe, techniczne” – 1 osoba,
- „Może być to wykształcenie zawodowe lub średnie zawodowe” – 1 osoba,
- „Mile widziana byłaby osoba po Technikum Budowlanym” – 1 osoba.

Pracodawcy dodatkowo wskazali w 100% zawód technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Jednakże większość badanych pracodawców chętnie akcentowała wykształcenie średnie. Warto dodać, że średnie zawodowe.

Jeśli chodzi o badanych pracowników, to pod względem wykształcenia były to osoby mające wykształcenie zasadnicze zawodowe:

- a) „Ukończyłem szkołę zawodową, na kierunku technologia robót wykończeniowych o specjalności cieśla”.
- b) „Zasadnicza szkoła zawodowa: technolog robót wykończeniowych w budownictwie. Był to przypadkowy wybór, ale w trakcie nauki zaczęło mi się to podobać”.
- c) „Zasadnicza szkoła zawodowa: technolog robót wykończeniowych w budownictwie. Ukończyłem szkołę zawodową budowlaną, wybór świadomy (nie lubił się uczyć)”.
- d) „Ukończyłem szkołę zawodową: technolog robót wykończeniowych w budownictwie, wybór świadomy (bez powołania i przekonania). Nie lubiłem się uczyć, a szkoła umożliwiła szybkie zarobienie pieniędzy”.
- e) „Zasadnicza szkoła zawodowa: technolog robót wykończeniowych w budownictwie”.
- f) „Zasadnicza szkoła zawodowa: murarz – tynkarz”.

Badani pracownicy mieli wykształcenie zasadnicze zawodowe. Żaden z nich nie posiadał wykształcenia średniego, oczekiwanego / mile widzianego przez pracodawców.

Jednordne odpowiedzi były udzielane przez osoby reprezentujące organizatorów kształcenia zawodowego. Cztery osoby wskazały wykształcenie zasadnicze zawodowe jako wymagane dla technologów robót wykończeniowych w budownictwie. Jedna wskazała średnie zawodowe. Te odpowiedzi były spójne, mimo, iż pytanie było tak sformułowane, aby zostawić margines swobody na wskazania wykraczające poza skojarzenia ze swoją ofertą edukacyjną (dla przypomnienia: Jakiego wykształcenia powinna mieć osoba zatrudniona w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie?).

Podsumowując, przedstawiciele szkół wskazali, że kształcenie technologów robót wykończeniowych w budownictwie wystarczy na poziomie szkół zasadniczej, natomiast pracodawcy chętnie widzieliby przygotowanie osób w tym zawodzie na poziomie szkół średniej zawodowej. Pracownicy byli grupą osób z wykształceniem zasadniczym. Stąd można mówić (w kwestii wymaganego wykształcenia) o zgodności między pracownikami i organizatorami kształcenia zawodowego.

2. Preferowane szkoły

Osobom badanym zadano pytanie, mające na celu zebranie informacji o szkołach, których absolwenci są szczególnie dobrze przygotowani do pracy w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie.

Pracodawcy udzielili następujących odpowiedzi:

- a) *„Technikum budowlane, Zespół Szkół Budowlano-Elektrycznych w Ś.”.*
- b) *„Zasadnicze szkoły budowlane, te które kiedyś były, a teraz ich nie ma. Jest to dramat, bo praktycznie problem szkolenia zawodowego w budownictwie w naszym regionie sprowadził się do jednej szkoły w Ś. Mam kontakt z tą szkołą i uważam, że dobrze przygotowuje do pracy w tym zawodzie”.*
- c) *„Nie, uczniowie są bardzo różni we wszystkich szkołach”.*
- d) *„Nie”.*
- e) *„To bez znaczenia”.*
- f) *„Nie preferuje żadnej szkoły, która szczególnie dobrze przygotowałaby do pracy w tym zawodzie. Nie mam też danych na ten temat”.*

Dwóch pracodawców wskazało przykładową szkołę. Warto dodać, że byli to pracodawcy z powiatu świdnickiego. Czterech pracodawców odpowiedziało, że nie preferują żadnej szkoły.

Pracowników zapytano o to, czy szkoła przygotowała ich wystarczająco do wykonywania pracy zawodowej. Trzy osoby badane odpowiedziały, że szkoła nie przygotowała ich wystarczająco do pracy. Pozostałe wskazały określony udział szkoły w ich przygotowaniu do wykonywania pracy zawodowej. Każdy z pracowników uzasadnił krótko swoją odpowiedź:

- a) *„Nie. Więcej nauczyłem się w pracy, niż w szkole”.*
- b) *„Nie. Bardzo mało, wielu rzeczy uczyłem się u pracodawcy i od współpracowników. Więcej nauczyłem się w pracy niż w szkole”.*
- c) *„Na pewno nie, jak zaczynasz pracę to się okazuje jak mało wiesz, to czego się nauczyłeś jest już przestarzałe”.*
- d) *„Trochę wiedziałem ze szkoły. Można powiedzieć, że szkoła przygotowała mnie teoretycznie, ale nie praktycznie. Tak w praktyce, to dopiero w pracy się wszystkiego nauczyłem”.*
- e) *„W małym stopniu, brak kontaktów z praktyczną nauką (mało zajęć praktycznych), praktyki nabrałem w trakcie pracy”.*
- f) *„Szkoła przygotowała mnie tylko w połowie; ciągle na rynek wychodzą nowe technologie. I wymaga to nauki”.*

Można stwierdzić, że nie było pracownika, który jednoznacznie powiedziałby, że jest w pełni zadowolony z wykształcenia, które otrzymał w szkole. Fragmenty wypowiedzi typu „trochę”, „w małym stopniu”, „w połowie” nie można odebrać jako wyraz zadowolenia z kształcenia formalnego (szkolnego). Wszyscy badani pracownicy wskazali, że najwięcej człowiek uczy się wykonując pracę zawodową. Podkreślali zatem znaczenie praktycznej nauki zawodu / praktyki w sytuacji bycia zatrudnionym.

Przedstawiciele szkół byli pytani o to, jak postrzegają przygotowanie absolwentów do pracy. Tylko dwie osoby odpowiedziały, że absolwenci są dobrze przygotowani do podjęcia pracy”. Organizato-

rzy kształcenia zawodowego udzielili następujących odpowiedzi:

- a) *„U nas w szkole uczniowie zdają egzamin na poziomie osiemdziesięciu – dziewięćdziesięciu procent, to zależy od rocznika. Przygotowanie do zawodu jest dobre, jeżeli chodzi o wymagania teoretyczne, myślę że nieco pozostawia do życzenia (obecnie – to się zmienia) wyposażenie ... w nowoczesne sprzęty i materiały stosowane w budownictwie. Teoretycznie uczniowie są przygotowani dobrze”.*
- b) *„Absolwenci są dobrze przygotowani do pracy w zawodzie pod względem teoretycznym”.*

Te osoby są zadowolone, ale wskazują jednak głównie na przygotowanie teoretyczne absolwentów. Pozostałe odpowiedzi były następujące:

- a) *„Średnio – uczniowie poznają teorię i uczestniczą w praktykach organizowanych w ...”.*
- b) *„Bardzo słabe, uczniowie nie chcą się uczyć zawodu, osiągają słabe wyniki w nauce, teoria opanowana w małym stopniu, na praktyki chodzą niesystematycznie”.*
- c) *„Posiadają podstawowe umiejętności, ale w tym zawodzie muszą się dalej uczyć i nabywać doświadczenie”.*

Jedna z osób badanych wskazała na to, że słabe przygotowanie do pracy wynika z braku zaangażowania uczniów w proces kształcenia zawodowego. Jedna z osób powiedziała, że w szkole uczniowie nabywają podstawowe informacje, a potem muszą dalej się uczyć i zdobywać doświadczenie zawodowe.

Organizatorzy kształcenia zawodowego byli także pytani o ocenę programów kształcenia przewidzianych dla technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Tylko jedna osoba wykazała zadowolenie z programu kształcenia zawodowego:

„Program kształcenia oceniamy pozytywnie. Mocną stroną jest obszerne przygotowanie teoretyczne”.

Pozostali badani reprezentujący szkolnictwo zawodowe wskazali na pewne mankamenty w obowiązujących programach kształcenia. Odpowiedzi badanych były następujące:

- a) *„Program jest dość dobrze przygotowany, nie umiem określić jego mocnych stron, ale uważam, że za mało jest zajęć z podstaw przedsiębiorczości (w cyklu kształcenia 3 letnim po 1 godzinie)”.*
- b) *„Program kształcenia w zawodzie technologa robót wykończeniowych jest bardzo obszerny i to jest jego mocna strona. Natomiast wciąż technologia wyprzedza program, podręczniki i wszystko co dotyczy dydaktyki w tym zawodzie. U nas jest szeroki program i ja bym to tak zostawiła”.*
- c) *„Program kształcenia mógłby zawierać więcej zajęć praktycznych przygotowujących ucznia do zawodu. Mało zajęć z podstaw przedsiębiorczości (w cyklu kształcenia 3 letnim po 1 godzinie)”.*
- d) *„Zdecydowanie za mało praktyki na placach budowy”.*

Z powyższych danych można wyciągnąć następujące wnioski:

- najbardziej zadowoleni z przygotowania zawodowego osób do pracy w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie są przedstawiciele szkolnictwa,
- pracownicy nie są zadowoleni ze swojego przygotowania szkolnego,

- pracownicy i przedstawiciele szkół podkreślają znaczenie praktyki w przygotowaniu zawodowym,
- przedstawiciele szkół zasygnalizowali, iż więcej zajęć z przedsiębiorczości powinno pojawić się w programie nauczania,
- dwóch pracodawców wskazało szkołę, która ich zdaniem dobrze przygotowuje do pracy w badanym zawodzie.

3. Wymagane kwalifikacje

W dostępnych opracowaniach można znaleźć charakterystykę kwalifikacji absolwenta szkoły przygotowującej technologów robót wykończeniowych w budownictwie⁸⁷. Podstawa programowa stanowi pewne wytyczne, które są brane pod uwagę podczas opracowywania programów nauczania przewidzianych dla badanego zawodu. W tym podstawowym dokumencie można znaleźć zapis, iż w wyniku kształcenia w zawodzie uczeń (słuchacz) powinien umieć:

- 1) czytać rysunki budowlane, a zwłaszcza związane z elementami wykończeniowymi budynku,
- 2) przygotowywać pod względem technicznym i czasowym realizację typowych robót wykończeniowych (tynkarskich i okładzinowych, szklarskich, podłogowych, stolarskich, malarskich i tapeciarskich),
- 3) organizować stanowisko pracy do wykonywanych robót wykończeniowych,
- 4) wykonywać typowe rodzaje robót wykończeniowych,
- 5) oceniać poprawność wykonanej przez siebie pracy,
- 6) planować, organizować i wykonywać pomocnicze roboty murarskie,
- 7) oceniać przydatność materiałów, półfabrykatów i wyrobów stosowanych w robotach wykończeniowych,
- 8) posługiwać się narzędziami ręcznymi, elektronarzędziami i maszynami budowlanymi stosowanymi przy wykonywaniu robót wykończeniowych,
- 9) przygotowywać stanowiska pracy do wykonywania typowych robót wykończeniowych zgodnie z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 10) wykonywać pomocnicze czynności zawodowe ogólnobudowlane (w tym remontowe, rozbiórkowe i naprawcze),
- 11) wykonywać przedmiar i obmiar robót,
- 12) wykonywać pomiary inwentaryzacyjne,
- 13) sporządzać zapotrzebowanie i rozliczenia materiałowe dotyczące stanowiska pracy,
- 14) rozliczać się z pobranego materiału,
- 15) korzystać z urządzeń, wyposażenia i zaplecza techniczno – socjalnego placu budowy,
- 16) komunikować się i współpracować z zespołem na budowie,
- 17) udzielać pierwszej pomocy w nagłych wypadkach,
- 18) wykorzystywać obowiązujące normy, instrukcje, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowe i ochrony środowiska – w ramach realizacji zadań roboczych,

⁸⁷ Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technolog robót wykończeniowych w budownictwie, dokument pobrany 16.04.2010 r. z www.men.gov.pl.

- 19) rozwiązywać problemy techniczno–technologiczne powstające w trakcie wykonywania robót, o skali trudności odpowiadającej przygotowaniu na danym etapie kształcenia,
- 20) przygotowywać dokumenty takie jak: podania, umowy, wnioski kredytowe, zeznania podatkowe i rozliczenia materiałowe,
- 21) korzystać z różnych źródeł informacji,
- 22) posługiwać się komputerem w podstawowym zakresie,
- 23) korzystać ze swoich praw pracowniczych i obywatelskich,
- 24) orientować się w zasadach funkcjonowania gospodarki rynkowej,
- 25) poszukiwać miejsca pracy,
- 26) zorganizować własny zakład pracy⁸⁸.

Sprawdzeniem tego, czy uczeń / słuchacz potrafi wykonać to, co zostało wyżej zapisane, jest egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Egzamin zawodowy przeprowadza okręgowa komisja egzaminacyjna. Egzamin zawodowy składa się z dwóch etapów:

- etapu pisemnego (który składa się z dwóch części),
- etapu praktycznego.

Etap pisemny jest przeprowadzany w formie testu i składa się z dwóch części, podczas których zdający rozwiązuje:

- w części pierwszej – zadania sprawdzające wiadomości i umiejętności właściwe dla kwalifikacji w danym zawodzie,
- w części drugiej – zadania sprawdzające wiadomości i umiejętności związane z zatrudnieniem i działalnością gospodarczą.

Etap praktyczny polega na wykonaniu zadania egzaminacyjnego, sprawdzającego praktyczne umiejętności z zakresu kwalifikacji w danym zawodzie. Etap praktyczny polega na wykonaniu zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym na stanowisku egzaminacyjnym wyposażonym zgodnie ze standardami wymagań będącymi podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w danym⁸⁹.

Wynik egzaminu zawodowego ustala okręgowa komisja egzaminacyjna. Wynik ten jest ostateczny. Absolwent, który zdał egzamin zawodowy, otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

Na wniosek absolwenta, do dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe dołącza się Europass – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe, sporządzony na podstawie opisu kwalifikacji absolwenta albo opisu zawodu, określonych w podstawie programowej kształcenia w danym zawodzie. Dokument ten określa zakres kompetencji osoby posiadającej dyplom zawodowy oraz ułatwia zrozumienie znaczenia dyplomu, opisuje umiejętności i uprawnienia posiadacza dyplomu, jest ściśle powiązany z zawodem (w danym kraju posiadacze określonego dyplomu otrzymują taki sam suplement), posiada taką samą strukturę we wszystkich krajach UE. Europass – Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe nie zastępuje orygina-

⁸⁸ Tamże, s. 1-2.

⁸⁹ Opracowano na podstawie informacji zamieszczonych w: Informator o egzaminie potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Technolog robót wykończeniowych w budownictwie, Warszawa 2004.

nału dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, ani też nie uprawnia do formalnego uznania dyplomu przez instytucje w innych krajach, ale ułatwia posiadaczom poruszanie się po europejskim rynku pracy. Dyplomy i suplementy do dyplomów wydają okręgowe komisje egzaminacyjne.

Wcześniej opisano kwalifikacje wynikające z posiadanego wykształcenia zawodowego osób pracujących w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Otrzymane dokumenty (świadcstwo, dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe) stanowią w mniejszym bądź większym stopniu wymóg brany pod uwagę podczas poszukiwania pracy.

Wszystkie trzy grupy były pytane o dodatkowe uprawnienia formalne wymagane w pracy technologa robót wykończeniowych w budownictwie (wykraczające poza dotychczasowe kształcenie zawodowe).

Tabela 4.1 Dodatkowe kwalifikacje w opiniach badanych

Dodatkowe kwalifikacje wymagane przez pracodawców (liczba wskazań)	Dodatkowe kwalifikacje wskazywane przez pracowników (liczba wskazań)	Dodatkowe kwalifikacje wskazywane przez organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– <i>niekoniecznie, może mieć jakieś dodatkowe uprawnienia, np. suwnice, obsługa dźwigów (1)</i> – <i>szkolenia technologiczne organizowane przez producentów nowych materiałów budowlanych (1)</i> – <i>prawo jazdy (1)</i> – <i>kurs np. glazurnika (1)</i> – <i>kursy związane z innowacyjnymi technikami dekorowania wnętrz (1)</i> – <i>nie ma takiej potrzeby (1)</i>	– <i>dodatkowe uprawnienia na wózki widłowe lub wózki akumulatorowe (2)</i> – <i>pozwolenie do pracy na wysokościach (1)</i> – <i>dotyczące nowych technologii (3)</i> – <i>prawo jazdy (1)</i> – <i>nie ma takiej potrzeby (1)</i>	– <i>certyfiat egzaminu zewnętrznego zawodowego (2)</i> – <i>certyfikaty ukończenia kursu kosztorysowania (1)</i> – <i>certyfiat spawania, operatora wózków widłowych, koparek (1)</i> – <i>nie ma takiej potrzeby (2)</i>

Analizując powyższe dane można wyciągnąć następujące wnioski co do dodatkowych formalnych uprawnień wymaganych w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie:

- wszystkie grupy badanych mają przykłady dodatkowych wymagań (formalnych, potwierdzonych certyfiatami),
- każda z badanych grup wskazała na przydatność kursów związanych z obsługą wózków widłowych, akumulatorowych,
- nowoczesne technologie jako przykład dodatkowych kwalifikacji pojawiły się w wypowiedziach pracodawców i pracowników,
- prawo jazdy jako przykład dodatkowych kwalifikacji pojawiło się w wypowiedziach pracodawców i pracowników,
- tylko w grupie organizatorów kształcenia zawodowego podkreślono znaczenie zewnętrznego egzaminu zawodowego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- w każdej grupie badanych były osoby stwierdzające, że w badanym zawodzie nie ma potrzeby zdobywania dodatkowych kwalifikacji.

4. Znaczenie kształcenia, doskonalenia zawodowego i samokształcenia

Trzy grupy badanych były pytane o znaczenie kształcenia, doskonalenia zawodowego i samokształcenia. Badani wskazywali obszary, które powinny zainteresować sprzedawców chcących profesjonalnie wykonywać swoją pracę.

Tabela 4.2 Kształcenie / doskonalenie zawodowe w opiniach badanych

Dokształcanie/doskonalenie – przykłady wskazane przez pracodawców (liczba wskazań)	Dokształcanie/doskonalenie – przykłady wskazane przez pracowników (liczba wskazań)	Dokształcanie/doskonalenie – przykłady wskazane przez organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– stosowanie nowoczesnych technologii (5) – stosowanie nowych materiałów (3) – bhp i ppoż (2)	– stosowanie nowoczesnych technologii (3) – wszystkie związane z zawodem (1) – stosowanie nowych materiałów (1) – nie na kursach, ale od ludzi można się uczyć (1) – stawianie rusztowań (1)	– stosowanie nowoczesnych technologii (4) – stosowanie nowych materiałów (2) – kontynuowanie nauki w zawodzie technik budownictwa (1) – szkolenia instruktażowe (1)

Z analizy powyższych danych zamieszczonych w tabeli można wyciągnąć następujące wnioski:

- trzy grupy badanych dostrzegają przykłady obszarów wiedzy, umiejętności, które mogą być przedmiotem kształcenia, doskonalenia zawodowego techników robót wykończeniowych w budownictwie,
- wszystkie trzy grupy badanych za wiodące obszary kształcenia/doskonalenia zawodowego uznały stosowanie nowoczesnych technologii i nowych materiałów,
- w grupie organizatorów kształcenia zawodowego pojawiła się sugestia kontynuowania kształcenia formalnego,
- w grupie pracowników pojawiła się wypowiedź dotycząca uczenia się od innych.

Badani byli także pytani o znaczenie samokształcenia w wykonywaniu pracy technika robót wykończeniowych w budownictwie.

Samokształcenie w opiniach pracodawców (liczba wskazań)	Samokształcenie w opiniach pracowników (liczba wskazań)	Samokształcenie w opiniach organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– „słabo, powinni ciągle doskonalić swoje umiejętności”(1) – „jest to niezbędne, bo inaczej zatrzyma się na etapie „kielni i piasku” (1) – „bardzo istotne, śledzenie aktualnych trendów w budownictwie, wprowadzanie nowych materiałów opisane w czasopismach, Internecie, targi branżowe” (1) – „jeżeli ktoś interesuje się wykonywaną pracą, chce pozostać na „topie” to musi śledzić nowości i douczać się” (1) – „ma ogromne znaczenie w tym zawodzie trzeba uczyć się na bieżąco” (1) – „samokształcenie w tym zawodzie jest bardzo mile widziane i świadczy o dużym zaangażowaniu pracownika” (1)	– „nie da się bez tego – bardzo często, jak na przykład pojawia się problem, trzeba szukać informacji, dowiedzieć się, jak można go rozwiązać. Zazwyczaj szuka się wtedy wiadomości w Internecie” (1) – „ważne, materiały wykończeniowe i nowe technologie, są coraz lepsze, ciekawsze / warto wiedzieć i znać nowości” (1) – „potrzebne i ważne, może kiedyś sam założę firmę” (1) – „trzeba się znać na robocie; z uczenia tylko nic nie wynika, musisz pracować, praktyka się liczy, ale często pytam w sklepach o pewne rzeczy tam pracują doradcy no i uczę się od starszych kolegów” (1) – „samodzielne uzupełnianie wiedzy jest moim zdaniem mało skuteczne. Potrzeba osoby trzeciej do nauki i praktyki” (1) – „duże znaczenie” (1)	– „pracownicy uczą się od siebie nawzajem” (1) – „myślę, że każdy kto usiłował kiedykolwiek wybudować coś doceni tego, kto się sam dokształca” (1) – „osoby powinny się ciągle doskonalić, zarówno umiejętności jak i wiedza na temat nowych materiałów jest niezbędna, pracownicy uczą się również od siebie” (1) – „bardzo ważne, pojawiają się nowe technologie, materiały” (1) – „niezbędne ze względu na ciągle nowości technologiczne i materiałowe” (1)

Tabela 4.3 Znaczenie samokształcenia w opiniach badanych

Wszystkie grupy badane wskazywały jako uzasadnienie znaczenia samokształcenia konieczność bycia na bieżąco z nowymi materiałami, nowościami technicznymi pojawiającymi się w branży budowlanej. Wszystkie trzy grupy badane otwarcie podkreślały korzyści płynące z samokształcenia. W grupie pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego pojawiły się wypowiedzi podkreślające uczenie się od innych osób. Pracownicy w swoich wypowiedziach uzasadnienia znaczenia samokształcenia wiązali z wykonywaniem konkretnej pracy. Swoje wypowiedzi budowli na tym, czego doświadczali bezpośrednio w pracy.

5. Znaczenie doświadczenia zawodowego

Badane osoby były pytane o znaczenie doświadczenia zawodowego w wykonywaniu pracy technologa robót wykończeniowych. Trzy grupy badanych dostrzegają zalety doświadczenia zawodowego.

Wypowiedzi pracodawców na temat znaczenia doświadczenia zawodowego w pracy sprzedawcy były następujące:

- „Najpierw na dobrych praktykach zawodowych, a potem od kolegów w pracy”.
- „Doświadczenie zawodowe to jest taki kapitał, który ma nawet większe znaczenie od podstawowych wiadomości wyniesionych ze szkoły. Ma ogromne znaczenie”.
- „Bardzo duże, bez doświadczenia często trudno dopilnować i nauczyć dobrej pracy, ale z drugiej strony doświadczenie to również złe nawyki”.

- d) „Bardzo ważne, gdyż nie można liczyć na młodych po szkole, nie można ich zostawić samych z pracą, określonym zadaniem”.
- e) „Ogromne znaczenie, tak naprawdę specjalista i fachowcem można się stać po latach pracy”.
- f) „Doświadczenie jest bardzo ważne w branży budowlanej, gdyż ma wpływ na wynik końcowy wykonanej pracy”.

Analizując przytoczone wypowiedzi pracodawców można dostrzec, że wszyscy cenią sobie doświadczenie zawodowe u swoich pracowników. Pracodawcy twierdzą, że doświadczenie w pracy technologa robót wykończeniowych w budownictwie jest nieodzowne. Dają szansę także tym, którzy zaczynają pracę, którzy nie mają doświadczenia zawodowego. Zdaniem pracodawców doświadczenie zawodowe determinuje to, że się jest fachowcem.

Pracownicy podobnie jak pracodawcy bardzo cenią sobie doświadczenie zawodowe w wykonywanej pracy. Ich wypowiedzi w tej kwestii były następujące:

- a) „Uczenie się od innych, stale uczyć się i poznawać nowe technologie pracy w budownictwie, maszyny, narzędzia, to znacznie ułatwia pracę”.
- b) „Doświadczenie jest bardzo istotne – jak ma się większe jest się bardziej cenionym pracownikiem. Często pracujemy na bardzo drogich materiałach i trzeba bardzo uważać, żeby nie zrobić czegoś nie tak, i doświadczenie jest wtedy potrzebne”.
- c) „Bardzo ważne, pozwala lepiej wykonywać pracę, dokładniej i szybciej (jak jest akord to się bardzo opłaca).
- d) „Bardzo istotne, od tego jak dobrze potrafię robić zależy mój zarobek, dzięki doświadczeniu pracuje lepiej i szybciej”.
- e) „Bardzo ważne”.
- f) „Doświadczenie sprawia, że wykonuje się pracę szybciej i dokładniej”.

Pracownicy postrzegają doświadczenie zawodowe jako atut. Twierdzą, że ono ułatwia im pracę, pozwala na dokładniejsze i szybsze wykonywanie zadań zawodowych. Zdaniem pracowników doświadczenie zawodowe służy rozwojowi umiejętności potrzebnych w ich pracy, pozwala czuć się pewnie w wykonywaniu zadań zawodowych. Doświadczenie zawodowe pracownicy postrzegają także jako sposobność do uzyskania większych zarobków.

Organizatorzy kształcenia zawodowego także dostrzegają znaczenie doświadczenia zawodowego w pracy technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Ich wypowiedzi były następujące:

- a) „Duża, im bardziej doświadczony pracownik, tym lepiej wykonuje swoją pracę”.
- b) „Doświadczenie robi swoje, chociażby z powodu wiedzy zdobytej w przeszłości. Technolog robót wykończeniowych to specyficzny zawód, bo często wchodzi w remonty, a tam spotykamy się z materiałem, która powstała wiele lat temu i wtedy przydaje się wiedza o tym, co było kiedyś. Bardzo ważne w tym zawodzie jest doświadczenie plus ciągłe doskonalenie”.
- c) „Osoby posiadające większe doświadczenie zawodowe lepiej, dokładniej wykonują swoją pracę”.
- d) „Ma duże znaczenie, w tym zawodzie liczy się fachowość”.
- e) „Bardzo duże, absolwent nabiera go podczas pierwszej pracy”.

Organizatorzy kształcenia zawodowego postrzegają doświadczenie zawodowe jako ważne w pracy technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Ich zdaniem ono ułatwia wykonywanie pracy zawodowej, decyduje o jakości wykonywanej pracy, pozwala stać się fachowcem w zawodzie.

6. Wymogi rekrutacyjne

Od kilku lat obserwuje się bardzo widoczną tendencję wzrostową w branży budowlanej. Celem kształcenia w zawodzie: technolog robót wykończeniowych w budownictwie jest przygotowanie do wykonywania tego rodzaju prac oraz wyposażenie absolwenta w wiedzę i umiejętności, niezbędne do dalszego podwyższania kwalifikacji w formach szkolnych i pozaszkolnych.

Absolwenci mogą być zatrudniani na stanowiskach robotniczych przy wykonywaniu robót wykończeniowych, prowadzonych przez zarejestrowane podmioty gospodarcze, niezależnie od ich cech właścicielskich i źródeł finansowania. Technolog robót wykończeniowych może być zatrudniony w:

- firmach budowlanych oraz remontowych wykonujących roboty wykończeniowe,
- własnej firmie wykonującej roboty wykończeniowe.

Osoby badane były pytane o wymogi rekrutacyjne kierowane do osób zatrudnianych jako technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie.

Tabela 4.4 Wymogi rekrutacyjne w opiniach badanych

Wymogi rekrutacyjne wg pracodawców (liczba wskazań)	Wymogi rekrutacyjne wg pracowników (liczba wskazań)	Wymogi rekrutacyjne wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– kwalifikacje (3) – doświadczenie (3) – sprawdzian umiejętności (3) – fachowość (1) – komunikatywność (1) – znajomość podstawowych zasad bezpieczeństwa (1) – kultura osobista (1) – dokładność, cierpliwość, zdyscyplinowanie (1)	– umiejętności praktyczne (4) – chęć do pracy (2) – doświadczenie (2) – to czy nadają się do pracy z ludźmi (1) – kultura osobista (1) – wygląd (1) – wiek (1) – to czy się lubi się tę pracę (1)	– certyfikat potwierdzający kwalifikacje zawodowe (2) – umiejętności praktyczne (2) – chęć uczenia się (2) – umiejętność pracy w zespole (1) – twórcze podejście (1) – dokładność (1) – znajomość nowych technologii, materiałów wykończeniowych (1) – doświadczenie (1) – dobry stan zdrowia (1) – dyspozycyjność (1) – pracowitość (1)

Z danych zamieszczonych w tabeli można wyciągnąć następujące wnioski:

- wykształcenie jako wymóg rekrutacyjny wymieniają głównie pracodawcy i organizatorzy kształcenia zawodowego,
- umiejętności praktyczne są wymogiem rekrutacyjnym wskazywanym przez wszystkie trzy grupy badanych,
- wymogiem rekrutacyjnym wskazanym przez każdą grupę badanych są umiejętności związane z pracą z ludźmi,

- doświadczenie zawodowe pojawiło się w opiniach pracodawców, pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego,
- pracodawcy i pracownicy wymienili kulturę osobistą jako wymóg rekrutacyjny,
- pracodawcy i organizatorzy kształcenia zawodowego zwrócili uwagę na cechy osobowości, które mogą być wymogiem rekrutacyjnym.

W przypadku pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego pytano także o to jak wygląda postępowanie rekrutacyjne.

Tabela 4.5 Postępowanie rekrutacyjne w opiniach pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego

Postępowanie rekrutacyjne wg zatrudnionych pracowników	Postępowanie rekrutacyjne w opiniach organizatorów kształcenia zawodowego
– „Dowiedziałem się od kolegi, zgłosiłem się i zostałem przyjęty – świadectwa pracy i praktyka” – „Pracodawca zobaczył mnie na placu budowy, wtedy pracowałem w innej firmie, uznał, że sobie dobrze radzę, mam pojęcie o tym co robię i zaproponował mi pracę. W tej chwili jestem monterem lekkiej obudowy, to jest technologia, która pojawiła się w latach 80 tych i myśmy się sami wszystkiego uczyli” – „Zgłosiłem się na rozmowę po otrzymaniu informacji od znajomych” – „Zapytałem szefa na budowie / szukałem pracy / i zostałem przyjęty” – „Po szkole dostałem tu prace i pracuje już 4 lata” – „Złożyłem dokumenty i zostałem przyjęty z zastrzeżeniem, że muszę się sprawdzić w okresie próbnym”	– „Ponieważ jest duże zapotrzebowanie na takich pracowników, nie mają problemu ze znalezieniem pracy. Najczęściej dowiadują się od kolegów lub znajomych o miejscach pracy” – „Moi uczniowie są brani „na pniu” – nawet po drugiej klasie już sobie dorabiają w czasie wakacji. Nie znam absolwenta, któremu by nie udało się dostać do pracy w firmie budowlanej, chyba, że sam nie chce w tym zawodzie pracować. Chociaż wiem, że jest bardzo mało ofert pracy w tym zawodzie i wiem, że wiele osób pracuje w tak zwanej „szarej strefie” – „Pracodawca sprawdza umiejętności praktyczne na budowie, zapotrzebowanie na takich pracowników jest duże, nie ma problemu ze znalezieniem pracy, ale trzeba „chcieć” – „Ważne są rekomendacje i doświadczenie” – „Na podstawie kwalifikacji zdobytego doświadczenia”

Porównując cytowane wypowiedzi pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego, można wyciągnąć następujące wnioski:

- dwie grupy badanych prezentowały podobne spojrzenie na proces rekrutacji,
- pracownicy i przedstawiciele szkół podkreślali znaczenie doświadczenia zawodowego / praktyki,
- organizatorzy kształcenia zawodowego zwracali uwagę na sytuację na rynku pracy,
- organizatorzy kształcenia zawodowego wskazywali na dobrą sytuację osób wykonujących badany zawód na rynku pracy; informacji takich nie akcentowali pracownicy,
- „szara strefa” nie pojawiła się w wypowiedziach pracodawców i ich pracowników,
- nie zdarzyło się, aby był ktoś, kto nie wie jak wygląda rekrutacja w badanym zawodzie.

Pracodawcy byli dodatkowo pytani o to, czy rozważają wprowadzenie dodatkowych wymogów rekrutacyjnych dla osób chcących pracować w charakterze technologa robót wykończeniowych w budownictwie.

Ich odpowiedzi były następujące:

- a) „Dla doświadczonych – rekomendacje, dla młodych – umiejętności praktyczne, komunikatywność (obsługa klienta)” – 1 osoba,
- b) „Nie” – 3 osoby,
- c) „Nie, nie ma takiej potrzeby, ewentualnie zaświadczenie dotyczące pozwolenia do pracy na wysokościach (lekarz)” – 1 osoba,
- d) „Nie, nie ma takiej potrzeby, ewentualnie prawo jazdy” – 1 osoba.

Podsumowując można stwierdzić, że większość pracodawców nie zamierza wprowadzać zmian w rekrutacji. Jedna osoba stanowczo wskazała propozycje uzupełnień postępowania rekrutacyjnego (patrz: a)

Natomiast osoby pracujące w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie byli pytani o to, czy jest coś co ułatwiłoby im staranie się o pracę. Odpowiedzi były następujące:

- a) „Tak, dodatkowe uprawnienia na sprzęt oraz do pracy na wysokościach. Dobre zdrowie”.
- b) „Ja mam uprawnienia na wózki widłowe i to jest ułatwienie, bo nieraz potrzebujemy przewieźć jakieś duże paczki”.
- c) „Tak, prawo jazdy”.
- d) „Tak, dobrze byłoby mieć uprawnienia do pracy na wysokościach i na sprzęt”.
- e) „Np. elektryczne, hydrauliczne”.
- f) „Tak – uprawnienia i umiejętności pracy jako hydraulika, uprawnienia elektryczne”.

Każdy z badanych pracowników wskazał na dodatkowe kwalifikacje, uprawnienia, które stanowiłyby ułatwienie podczas zdobywania zatrudnienia. Dwie osoby wymieniały uprawnienia związane z elektryką i hydrauliką. Dwie osoby wskazały na obsługę sprzętu i pozwolenia na prace na wysokościach. Jedna osoba dodała, iż przydatne byłoby pozyskanie prawa jazdy.

Pracodawcy byli dodatkowo pytani o to: jak zapatrują się na zatrudnianie absolwentów. Ich odpowiedzi były następujące:

- a) „Są wobec nich pewne oczekiwania: znajomość technologii, fachowość, a myślę, że szkoła nie do końca temu może sprostać”.
- b) „Już na starcie jest to bardzo duży plus. Preferuję osoby z wykształceniem budowlanym, nawet jeśli mam do wyboru drugą osobę z większym doświadczeniem i umiejętnościami”.
- c) „Zdecydowanie lepiej zatrudniać ludzi z doświadczeniem, ale współpracuje z Cechem Rzemiosł i mogę wybrać uczniów, szkoła jednak nie zawsze może wszystkiemu sprostać”.
- d) „Brak umiejętności praktycznych, często trzeba uczyć wszystkiego od początku, jeżeli nie ma chęci do pracy to można zatrudnić – zaczyna od najprostszych robót pomocniczych”.
- e) „Słabo przygotowani praktycznie, mają wiedzę, ale ich umiejętności są marne”.
- f) „W pierwszej kolejności byłbym zainteresowany przyjęciem takiej osoby na staż absolwencki (okres próbny) a następnie – ewentualnie – przyjęcie na etat”.

Odpowiedzi ww. nie świadczą w każdym przypadku o przychylności pracodawców do zatrudniania absolwentów, do traktowania ich w jakiś szczególny sposób. Są jednak także tacy pracodawcy, których można uznać za przychylnych absolwentom, dających im szansę. Pracodawcy podkreślają

brak u absolwentów umiejętności praktycznych. Zwracają uwagę na to, że szkoły nie zawsze potrafią sprostać wymaganiom pracodawców w tej kwestii.

Pracodawcy i organizatorzy kształcenia zawodowego zostali zapytani o to, co trzeba umieć rozpoczynając pracę w charakterze technologa robót wykończeniowych.

Tabela 4.6 Przygotowanie „na stracie” do pracy technologa robót wykończeniowych w budownictwie w opiniach pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego

Przygotowanie „na stracie” wg pracodawców (liczba wskazań)	Przygotowanie „na stracie” wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– umieć odczytywać rysunki, szkice, dokumentację techniczną (3) – mieć chęć do pracy (2) – organizować sobie pracę (2) – mieć umiejętności manualne (2) – nie bać się nowych wyzwań (1) – praktycznie: malować, tapetować, tynkować, kłaść podłogę i okładziny ścienne (2) – znać nowoczesne technologie (1) – znać techniczne warunki wykonywania różnych prac (co i w jakiej kolejności robić) (1) – rozpoznawać, rozróżniać materiały budowlane (1) – posługiwać się podstawowymi narzędziami (łopata, kielnia, pędzel) (1) – umieć wykonywać podstawowe prace budowlane (np. murowanie, tynkowanie, kładzenie gładzi itp.)	– tynkować, malować, tapetować (szeroko pojęta wykończeniówka) (3) – mieć wiedzę teoretyczną (2) – mieć chęć do pracy (1) – być otwartym na to co człowieka spotka (1) – mieć doświadczenie (1) – posługiwać się rysunkiem, dokumentacją techniczną (1) – posiadać umiejętności (1)

Pracodawcy i organizatorzy kształcenia zawodowego byli także pytani o to, czego nie umieją osoby rozpoczynające pracę w charakterze technologa robót wykończeniowych w budownictwie.

Tabela 4.7 „Braki” na stracie u pracowników w opiniach pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego

„Braki” na stracie u pracowników w opiniach pracodawców (liczba wskazań)	Braki” na stracie u pracowników w opiniach organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– nie potrafią współpracować (3) – nie umieją organizować pracy (3) – nie umieją czytać ze zrozumieniem dokumentacji (3) – brak umiejętności samodzielnego planowania pracy (2) – nie potrafią wykonywać prac np. tynkowania, kładzenia gładzi, glazury (2) – nie potrafią dobierać składników materiałów wykończeniowych (2) – nie potrafią się „sprzedać”, czyli dobrze zaprezentować, przedstawić swoich atutów (1) – nie umieją szukać pracy (1) – nie są samodzielni (1) – brak umiejętności posługiwania się niektórymi maszynami ułatwiającymi pracę, np. kompresorami rozróżniać podkładów tynkarskich i okładzinowych (1)	– mają trudności w zaprezentowaniu swojej pracy (1) – mają kłopoty z komunikacją interpersonalną (1) – mają niewielkie umiejętności z zakresu autoprezentacji i przedsiębiorczości (1) – nie potrafią wykonywać gładzi, tynkować oraz kłaść glazury (1) – nie umieją organizować pracy (1) – mają problem z wejściem na rynek pracy (1) – nie mają wysokich kwalifikacji wykonawczych (praktycznych) (1)

7. Oczekiwania wobec szkół kształcących w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie

W różnych opracowaniach, dyskusjach podejmowane są tematy tworzenia wspólnej przestrzeni dla szkół zawodowych i pracodawców. Są podejmowane rozmaite działania na rzecz prowadzenia wspólnych inicjatyw szkół i pracodawców.

Pracodawcy byli pytani o oczekiwania wobec szkół, które przygotowują technologów robót wykończeniowych w budownictwie. Ich odpowiedzi były następujące:

- a) *„Więcej zaangażowania w przygotowanie praktyczne, znajomość nowych technologii”.*
- b) *„Budownictwo – według nie tylko mojej oceny – jest jednym koniem ciągnącym gospodarkę, dlatego bardzo ważne jest, żeby stworzyć młodym ludziom jak najlepsze warunki do nauki tego zawodu. Skłaniałbym się ku formule cechu, tradycja tej formuły ma sięgające daleko korzenie, czyli bardzo długo sprawdzała się. Zapobiegałoby to sytuacjom, gdy młodzi ludzie, żeby zdobyć doświadczenie godzą się na wykorzystywanie przez pracodawców”.*
- c) *„Współpraca w zakresie zajęć praktycznych i praktyki – działanie „jednym frontem”.*
- d) *„Więcej przygotowania praktycznego, współpraca w zakresie programów praktyk z pracodawcą”.*
- e) *„Więcej praktyki, ja potrzebuje sprawnych fachowców, co dobrze znają się na robocie, takich co nie marudzą, dają sobie radę w każdej sytuacji, gdzie trzeba pomyśleć”.*
- f) *„Oczekuję, że szkoły w większym stopniu wykształcą umiejętności praktyczne uczniów”.*

Można powiedzieć, że pracodawcy oczekują wiele od szkół jeśli chodzi o przygotowanie osób do pracy w charakterze technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Głównie są to oczekiwania:

- szkoły powinny zadbać o większą liczbę godzin zajęć praktycznych,
- ważne, by szkoły bardziej angażowały się w praktyczną naukę zawodu,
- szkoły powinny dbać o jakość zajęć praktycznych,
- konieczna jest współpraca z pracodawcami,
- szkoły powinny kłaść nacisk na rozwijanie umiejętności.

Pracodawcy i organizatorzy byli pytani także o to, czy ze sobą współpracują.

Tabela 4.8 Współpraca pracodawców i szkół zawodowych (opinie pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego)

Współpraca pracodawców ze szkołami wg pracodawców (liczba wskazań)	Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– nie (4) – tak, współpracujemy ze szkołą w: zapraszamy ich, pomagamy w organizowaniu konkursów, weryfikujemy te konkursy, nagradzamy, pomagamy im, żeby się odnaleźli w tym zawodzie, bo jest to zawód ciekawy (1) – tak, z(1)	– nie (dopiero pierwszy rok ,mamy ten kierunek), ale są w planie wycieczki zawodoznawcze, a praktykę uczniowie mają pod okiem instruktorów w(1) – zakłady pracy współpracują z nami np. organizują szkolenia; natomiast nie mogą realizować praktyk, gdyż nie mają możliwości zrealizowania całego programu praktycznej nauki zawodu u siebie (1) – współpraca stała; organizowanie praktyk oraz wymiana informacji dotyczących programu nauczania i jego realizacji (1) – tak, udzielamy rekomendacji (1) – organizujemy spotkania z przyszłymi pracodawcami (1)

Współpraca zdecydowanie lepiej wygląda z perspektywy szkół zawodowych. Szkoły są zainteresowane współpracą z pracodawcami przede wszystkim ze względu na praktyki zawodowe. Można powiedzieć, że jest to główny wskazany przez organizatorów kształcenia obszar, płaszczyzna współpracy z pracodawcami. Szkoły zabiegają także o szkolenia u pracodawców, wsparcie przy organizacji różnych przedsięwzięć np. konkursów, spotkań z potencjalnymi pracodawcami. Pracodawcy nie wykazują aż tak dużego zainteresowania współpracą ze szkołami.

8. Szkoły kształcące w zawodzie technologa robót wykonczeniowych – przykłady z powiatów objętych badaniami

Na terenie powiatów objętych badaniami, a także na Dolnym Śląsku jest wiele szkół kształcących w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Przykłady:

POWIAT DZIERŻONIOWSKI:

– **Zespół Szkół w Bielawie**

ul. Żeromskiego 41, 58-260 Bielawa, tel. 74 833 44 49

POWIAT KŁODZKI:

– **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Sylwestra Kalińskiego**

ul. J. Słowackiego 4, 57-500 Bystrzyca Kłodzka, tel. 74 811 15 46

POWIAT ŚWIDNICKI:

– **Zespół Szkół Budowlano-Energetycznych im. Jana III Sobieskiego**

ul. Wałbrzyska 35-37, 58-100 Świdnica, tel. 74 852 10 05

POWIAT WAŁBRZYSKI:

– **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 10**

ul. Przywodna 1, 58-302 Wałbrzych, tel. 74 847 72 73

POWIAT ZĄBKOWICKI:

– **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 im. Stanisława Staszica**

ul. Wrocławska 17, 57–200 Ząbkowice Śląskie, tel. 74 815 23 29

W ofertach wielu szkół ponadgimnazjalnych znajduje się zawód technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Występuje on jako konkretna oferta edukacyjna bądź jako jeden z zawodów ujętych w klasach wielozawodowych. Podczas analizowania ofert edukacyjnych, ich poszukiwania warto weryfikować dostępne dane. Zdarza się, że dana oferta zamieszczona w Internecie nie pokrywa się z tym, co jest realizowane rzeczywiście przez określone szkoły. Czasem jest tak, że szkoła ma zawód w swojej ofercie, ale nie prowadzi kształcenia ze względu na brak naboru⁹⁰. Zatem warto kontaktować się bezpośrednio ze szkołami bądź poszukiwać informacji w wydziałach odpowiedzialnych za prowadzenie szkolnictwa ponadgimnazjalnego w poszczególnych powiatach.

II. Zadania i czynności wykonywane w badanym zawodzie

1. Zadania zawodowe

Technolog robót wykończeniowych w budownictwie może realizować zadania zawodowe związane z:

- wykańczaniem robót murarskich (budowanie ścianek działowych, wykonywanie obudowy, osadzanie drobnych elementów prefabrykowanych),
- kładzeniem tynków zwykłych i cienkowarstwowych,
- wykonywaniem okładzin ściennych z płytek ceramicznych, desek, płyt i paneli,
- wykonywaniem podłóg z tworzyw sztucznych, płytek ceramicznych, deszczulek podłogowych, płyt mozaikowych i paneli,
- malowaniem techniką emulsyjną, klejową i olejną.

W innym dostępnym opracowaniu można znaleźć zbliżony do ww wymienionego zestawu zadań zawodowych:

- określanie właściwości materiałów do robót wykończeniowych w celu ich właściwego zastosowania, transportowania i składowania,
- przygotowywanie materiałów do robót wykończeniowych,
- organizowanie stanowiska pracy do wykonywania robót wykończeniowych,
- wykonywanie robót malarskich,
- wykonywanie wykończeniowych robót murarskich,
- wykonywanie robót tynkarskich,
- wykonywanie robót okładzinowych,

⁹⁰ Dlatego też ograniczono się do podania przykładów kilku szkół kształcących w badanym zawodzie.

- wykonywanie dociepleń budynków,
- wykonywanie robót podłogowych,
- wykonywanie kalkulacji, kosztorysów robót, rozliczeń robocizny, materiałów sprzętu i maszyn.
- ocenianie jakości i poprawności wykonanej pracy⁹¹.

Osoby badane były proszone o wymienienie zadań zawodowych technologów robót wykończeniowych w budownictwie.

Tabela 4.9 Zadania zawodowe technologów robót wykończeniowych w budownictwie w opiniach badanych

Zadania zawodowe wymieniane przez pracodawców (liczba wskazań)	Zadania zawodowe wymieniane przez pracowników (liczba wskazań)	Zadania zawodowe wymieniane przez organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– malowanie (4) – położenie glazury (4) – tynkowanie (4) – planowanie pracy (3) – położenie paneli (3) – gipsowanie (3) – montaż drobnych konstrukcji sufitowych i pionowych – ściennych (3) – tapetowanie (2) – przygotowanie materiałów (2) – sprzątanie (2) – osadzanie drzwi i okien (1) – przygotowanie zaprawy (1) – przygotowanie pracy (1) – przygotowanie podłoża (1) – przygotowanie narzędzi (1) – podejmowanie decyzji o kolejności wykonania prac (1) – rozdzielanie zadań (1) – ustalenie harmonogramu na dany dzień (1) – wykonywanie poszczególnych czynności zależnie od danej pracy (1) – kontrola wykonania prac (1) – poprawki (1) – czyszczenie narzędzi (1)	– malowanie (4) – tynkowanie (2) – stawianie ścian (2) – stawianie rusztowań (2) – kładzenie glazury (2) – murowanie (1) – tapetowanie (1) – gładzie (1) – gipsowanie (1) – przygotowywanie zapraw (1) – kładzenie paneli (1) – planowanie prac (1) – wykańczanie budynków – zwieńczenia (1) – prace na wysokościach (1) – osadzanie okien (1) – przewożenie materiałów (1) – przewożenie rusztowań (1) – wykonywanie wylewek (1) – robienie szaf i wnęk (1) – wstawianie okien i drzwi (1)	– malowanie (3) – tynkowanie (3) – prace okładzinowe (3) – prace stolarskie (2) – stawianie ścianek działowych (2) – tapetowanie (2) – prace szklarskie (1) – prace podłogowe (1) – prace renowacyjne (1) – kładzenie gładzi (1)

Zadań wymieniono wiele. Można zauważyć dużą spójność w opiniach pracodawców, pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego. Malowanie i tynkowanie to dwa wiodące zadania zawodowe wymieniane przez każdą z badanych grup respondentów. Najwięcej zadań wymienili pracodawcy i pracownicy.

Badani byli także proszeni o wymienienie tych zadań, które są ich zdaniem najważniejsze w pracy technologa robót wykończeniowych w budownictwie.

⁹¹ Standard kształcenia zawodowego dla zawodu Technolog robót wykończeniowych w budownictwie, 2003.

Tabela 4.10 Najważniejsze zadania zawodowe w opiniach badanych

Najważniejsze zadania wg pracodawców (liczba wskazań)	Najważniejsze zadania wg pracowników (liczba wskazań)	Najważniejsze zadania wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– planowanie pracy (4) – wszystkie (3) – prace montażowe (łączenie podzespołów w całość) (1) – ogólne prace remontowe (1) – przygotowanie miejsca pracy (1) – zadania zapewniające bezpieczeństwo (1)	– wszystkie (3) – wykonanie konstrukcji i zabezpieczenie sprzętu do pracy, zachowanie bhp (1) – te, które są szczególnie niebezpieczne, czyli te wykonywane na wysokościach (1) – kładzenie kafelek (1) – kładzenie płyt kartonowo-gipsowych (1)	– wszystkie (4) – malowanie (1) – tynkowanie (1) – prace podłogowe (1)

Badani najczęściej wskazywali, że w pracy technologa robót wykończeniowych wszystkie zadania są ważne. Pracodawcy podkreślali znaczenie zadania: planowanie pracy, które nie pojawiło się w wypowiedziach pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego. Pracownicy zwrócili uwagę na bezpieczeństwo wykonywania prac, także tych na wysokościach. Tego typu wskazania nie pojawiły się u organizatorów kształcenia zawodowego.

Osoby badane były także pytane o wyzwania (trudności) w wykonywaniu zawodu sprzedawcy.

Tabela 4.11 Wyzwania w pracy technologów robót wykończeniowych w budownictwie w opiniach badanych

Wyzwania w pracy sprzedawcy wg pracodawców (liczba wskazań)	Wyzwania w pracy sprzedawcy wg pracowników (liczba wskazań)	Wyzwania w pracy sprzedawcy wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– dokładne wykonanie założonych prac, np. odczytanie i wykonanie zaleceń projektanta wnętrz, architekta (2) – cierpliwość (2) – sprostanie wymaganiom klienta (dotyczy to detali, spójności w myśleniu, przewidywanie oczekiwań i przekonywanie do zmian w czasie remontu) (1) – wykonywanie niebezpiecznych prac na wysokościach (1) – przestrzeganie przepisów bhp i ppoż. (1) – sumienność (1) – brak zdolności manualnych (1) – staranność (1) – niezorganizowanie (1) – prawidłowe wykonanie prac z zastosowaniem najnowszych technik budowlanych (1)	– praca na wysokościach i w trudnych warunkach atmosferycznych (2) – wyjątkowo trudne, skomplikowane i niebezpieczne (bardzo wysoko) konstrukcje (1) – dokładność i terminowość (1) – zdrowie (1) – wytrwałość (1) – umiejętność rozmowy z klientem (1) – coraz to nowsze materiały, narzędzia i technologie (1) – nie wiem (1)	– umiejętności społeczne (wynika to z oceny egzaminów zewnętrznych) (1) – znajomość rynku pracy i konkurencja – jak się odnaleźć i zaistnieć w branży (1) – zdobycie zlecenia (1) – bycie na bieżąco z „nowinkami technicznymi” (1) – chęć do pracy (1) – przedsiębiorczość (1) – wytrwałość (1) – niechęć do nauki (1) – rutyna (1) – zdobycie doświadczenia zawodowego (1)

2. Stanowiska pracy

W zawodzie: technolog robót wykończeniowych w budownictwie można wyróżnić grupy stanowisk związanych z:

- wykonywaniem wykończeniowych robót murarskich,
- wykonywaniem tynków,
- wykonywaniem okładzin ściennych,
- wykonywaniem podłóg,
- malowaniem,
- remontami i konserwacją pomieszczeń.

W dostępnych opracowaniach można znaleźć także bardziej szczegółowe opracowania dotyczące stanowisk pracy przewidzianych dla określonych zawodów. Osoby przygotowane do pracy w charakterze technologa robót wykończeniowych mogą zajmować następujące stanowiska pracy:

- pracownik wykończeniowych robót malarskich,
- pracownik wykończeniowych robót tynkarskich,
- pracownik wykończeniowych robót posadzkarskich,
- pracownik wykończeniowych robót okładzinowych,
- monter sufitów podwieszanych,
- monter ścianek działowych,
- monter stolarki budowlanej,
- monter ślusarki budowlanej,
- konserwator budowlanych robót wykończeniowych,
- mistrz robót wykończeniowych⁹².

Absolwenci mogą być zatrudniani na stanowiskach robotniczych przy wykonywaniu robót wykończeniowych, prowadzonych przez zarejestrowane podmioty gospodarcze, niezależnie od ich cech właścicielskich i źródeł finansowania⁹³.

Osoby badane były pytane o przykłady stanowisk, na których zwykle zatrudnia się technologa robót wykończeniowych w budownictwie.

⁹² Standard kwalifikacji zawodowych dla zawodu technolog robót wykończeniowych w budownictwie, 2003. W przypadku ostatniego stanowiska pracy wymagany egzamin mistrzowski zgodnie z rozporządzeniem MEN oraz MPIPS z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz. U Nr 103, poz. 472).

⁹³ Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technolog robót wykończeniowych w budownictwie, dokument pobrany 16.04.2010 r. z www.men.gov.pl.

Tabela 4.12 Stanowiska pracy dla technologów robót wykończeniowych w budownictwie w opiniach badanych

Stanowiska pracy wg pracodawców (liczba wskazań)	Stanowiska pracy wg pracowników (liczba wskazań)	Stanowiska pracy wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– glazurnik (2) – pracownik fizyczny (ogólnobudowlany) (2) – cieśla (1) – stolarz (1) – robotnik do prac ogólnobudowlanych – monter lekkiej obudowy (1) – technolog robót wykończeniowych (1) – tynkarz (1) – murarz (1) – hydraulik (1)	– pracownik fizyczny (ogólnobudowlany) (2) – cieśla (1) – murarz (1) – monter lekkiej obudowy (1) – technolog robót wykończeniowych (1) – pomocnik fizyczny (1)	– technolog robót wykończeniowych (3) – pracownik wykwalifikowany w budownictwie (robotnicy fizyczni) (1) – murarz (1) – robotnik (1) – majster (1) – kosztorysant (1) – pracownik biurowy (1)

W tabeli znalazły się stanowiska pracy, które nie pokrywają się bezpośrednio z opracowaniami teoretycznymi. Głównie technolog robót wykończeniowy w budownictwie nawiązuje do listy stanowisk pracy przewidzianych w cytowanym opracowaniu.

3. Awans zawodowy

Przy opracowywaniu informacji o zawodach zwykle podejmowane są próby określania możliwości awansowania. Bywa, że informacje dotyczące awansu zawodowego stanowią dla osób zainteresowanych określonym zawodem podstawowe kryterium wyboru danej oferty edukacyjno-zawodowej.

Osoby badane były proszone o wskazanie możliwości awansu w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Pytanie zadane badanym służyło zebraniu informacji na temat możliwości awansowania w badanym zawodzie.

Tabela 4.13 Możliwości awansowania w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie (opinie badanych)

Możliwości awansowania wg pracodawców (liczba wskazań)	Możliwości awansowania wg pracowników (liczba wskazań)	Możliwość awansowania wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– tak, można zostać brygadzystą (2) – tak – obejmuje zakres obowiązków i wiąże się z tym wynagrodzenie (1) – stanowisko samodzielnego pracownika (1) – wyższe wynagrodzenie (2) – może być to awans na osobę sprawującą nadzór (1) – możliwy jest awans: np. z pomocnika na majstra (1) – nie ma możliwości awansu (1)	– to już jest najwyższy szczebel w tej firmie. Można najwyżej założyć własną firmę (1) – wzrost wynagrodzenia, premia (2) – nie, nawet o tym nie myślę za młody jestem (1) – nie widzę możliwości awansu (2)	– tak, może zostać brygadzystą (3) – ma możliwość prowadzenia własnej działalności gospodarczej – usług budowlanych (3) – raczej nie (2) – tak, z robotnika niewykwalifikowanego na majstra (1)

Z powyższych danych wynika, że w przypadku badanego zawodu można mówić o dwóch możliwościach awansowania. Można awansować na wyższe stanowisko, bądź otrzymać wyższe wynagrodzenie. W pewnym sensie założenie własnej działalności gospodarczej może być także postrzegane jako droga awansu zawodowego.

III. Kompetencje zawodowe i ponadzawodowe

1. Wiadomości

W każdym zawodzie można wskazać przykłady różnych wiadomości, które są niezbędne do uznawanego za właściwy sposób wykonywania pracy zawodowej. Tak też jest oczywiście w przypadku zawodu: technolog robót wykończeniowych w budownictwie. W dostępnych opracowaniach można znaleźć zestawienia wiadomości potrzebnych w badanym zawodzie. Podstawa programowa wskazuje na dwa duże obszary wiadomości potrzebnych w badanym zawodzie:

I. Technologia robót wykończeniowych

- 1) Wprowadzenie do zawodu technologa robót wykończeniowych.
- 2) Ogólne wiadomości o budowlach.
- 3) Roboty malarskie i tapeciarskie.
- 4) Roboty murarskie.
- 5) Roboty tynkarskie i okładzinowe.
- 6) Roboty stolarskie.
- 7) Roboty szklarskie.
- 8) Roboty podłogowe.
- 9) Naprawy i remonty.
- 10) Odbiór robót wykończeniowych.

II. Dokumentacja techniczna oraz podstawy działalności gospodarczej

- 1) Elementy rysunku technicznego.
- 2) Konstrukcje geometryczne.
- 3) Rzuty prostokątne i aksonometryczne.
- 4) Rysunek budowlany.
- 5) Rysunek odręczny.
- 6) Wiadomości o barwach.
- 7) Rysunek stolarski – podstawowe zasady.
- 8) Rysunek inwentaryzacyjny.
- 9) Czytanie dokumentacji budowlanej.
- 10) Elementy miernictwa budowlanego.

- 11) Podstawowe pojęcia ekonomiczne w gospodarce rynkowej.
- 12) Podmiot gospodarczy i jego pracownicy.
- 13) Prowadzenie działalności gospodarczej.
- 14) Elementy prawa cywilnego, administracyjnego i budowlanego.

Osoby badane były pytane o to, jakie ich zdaniem wiadomości są potrzebne osobom pracującym w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie.

Tabela 4.14 Pożądane wiadomości w opiniach osób badanych

Wiadomości wg pracodawców (liczba wskazań)	Wiadomości wg pracowników (liczba wskazań)	Wiadomości wg organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– jak dobierać narzędzia i materiał do zakresu robót (5) – wiadomości z zakresu technologii robót wykończeniowych (2) – posługiwanie się i odczytywanie planów, instrukcji, przepisów (1) – rozróżnianie podłoży i materiałów malarsko – tynkarskich (1) – wiadomości dotyczące zabezpieczenia, magazynowania materiałów budowlanych (1)	– obsługa sprzętu (piły, trasery, narzędzia stolarskie i ślusarskie) (2) – dobre wykorzystanie materiału i czasu pracy (1) – bhp (2) – dobre odczytywanie instrukcji i wykresów (1) – niezbędne są wiadomości z zakresu matematyki i geometrii (1) – trzeba wiadomości o materiałach i technologiach (4) – wiadomości ekonomiczne (1) – dobre odczytywanie instrukcji i wykresów (2)	– wiedza o materiałach budowlanych i technologiach w budownictwie (4) – komunikacja społeczna szeroko rozumiana (kontakt z klientem, konkurencja, „sprzedanie się” na rynku budowlanym) (1) – wiadomości z zakresu dokumentacji budowlanej (2) – wiadomości z zakresu sztuki budowlanej (1) – gospodarowania surowcami – przepisów bhp (1) – stosowania maszyn i urządzeń (1)

Analizując powyższe dane można wskazać obszary wspólne dla wszystkich trzech grup badanych. Można powiedzieć, że w każdej z grup respondentów pojawiły się trzy obszary pożądanych wiadomości o:

1. nowoczesnych technologiach, rozwiązaniach stosowanych w branży budowlanej,
2. doborze materiałów i narzędzi pracy,
3. właściwym odczytywaniu potrzebnej dokumentacji technicznej.

Organizatorzy kształcenia zawodowego dodatkowo zwrócili uwagę na znaczenie komunikacji interpersonalnej w pracy technologów robót wykończeniowych w budownictwie (w kontaktach z klientem, z współpracownikami i w poszukiwaniu zatrudnienia).

2. Umiejętności

Mówiąc o zawodach zwykle mamy do czynienia z odwoływaniem się do umiejętności. Mowa o zawodzie to niejednokrotnie pytania i poszukiwanie na nie odpowiedzi, które są skoncentrowane właśnie wokół zagadnienia umiejętności. Co osoba powinna umieć? Co umie? Co potrafi? – oto przykłady stawianych pytań wokół centralnego zagadnienia wiedzy o zawodzie, jakim są umiejętności. W dostępnych opracowaniach informacji zawodowej, a także dokumentacji obowiązującej w szkołach zawodowych, można zapoznać się z listą pożądanych umiejętności.

Celem kształcenia w zawodzie: technolog robót wykończeniowych w budownictwie jest przygotowanie do wykonywania tego rodzaju prac oraz wyposażenie absolwenta w wiedzę i umiejętności, niezbędne do dalszego podwyższania kwalifikacji w formach szkolnych i pozaszkolnych.

W wyniku analizy celów kształcenia wyodrębnione zostały 2 bloki programowe:

- 1) Technologia robót wykończeniowych,
- 2) Dokumentacja techniczna oraz podstawy działalności gospodarczej.

Ich wyodrębnienie nastąpiło w oparciu o zasadę dychotomii podziału, mieszczącą się w ramach podziału logicznego. Układ ten polega na wyłonieniu z całego obszaru umiejętności zawodowych tych, które wiążą się z bezpośrednim fizycznym wykonywaniem prac budowlanych wykończeniowych. Tworzą one blok Technologia robót wykończeniowych.

Pozostałe umiejętności zostały ujęte w drugim bloku programowym – Dokumentacja techniczna oraz podstawy działalności gospodarczej. Umiejętności te umożliwiają czytanie rysunków budowlanych, wykonywanie szkiców i przeprowadzanie prostych pomiarów na stanowisku pracy, dobór kolorystyki oraz prowadzenie własnej działalności gospodarczej w warunkach gospodarki rynkowej, o ile zajdzie taka potrzeba. Kształcenie technologa prac wykończeniowych powinno odbywać się przy współpracy z przedsiębiorstwami budowlanymi i remontowymi oraz warsztatami rzemieślniczymi. Współpraca powinna uwzględniać możliwość odbywania zajęć praktycznych na budowach, jak również dostęp do nowoczesnych rozwiązań technologicznych.

Lista umiejętności została precyzyjnie przygotowana:

I. Technologia robót wykończeniowych

Uczeń (słuchacz) w wyniku kształcenia powinien umieć:

- 1) organizować stanowisko pracy zgodnie z wymogami technologicznymi, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowymi, ochrony środowiska i zasadami ergonomii,
- 2) dokonywać doboru i selekcji materiałów budowlanych podstawowych i pomocniczych do wykonania prac malarskich, murarskich i tynkarskich,
- 3) posługiwać się narzędziami, sprzętem i maszynami stosowanymi w robotach wykończeniowych,
- 4) składować i transportować na stanowisko pracy materiały oraz sprzęt budowlany,
- 5) organizować front robót i stanowiska robocze do wykonywania różnego typu robót wykończeniowych,
- 6) przygotowywać zaprawy, farby, kleje i inne materiały niezbędne do wykonania robót wykończeniowych,
- 7) dokonywać doboru technik malarskich, uwzględniając kryteria techniczne i technologiczne, warunki i wymagania eksploatacyjne oraz czynniki ekonomiczne,
- 8) przygotowywać różnego rodzaju podłoża pod wykonanie robót malarskich i tapetarskich,
- 9) wykonywać prace malarskie w zależności od zastosowanej techniki,
- 10) wykonywać ścianki działowe z różnych materiałów,
- 11) przygotowywać podłoża pod różnego rodzaju tynki,

- 12) wykonywać tynki zewnętrzne i wewnętrzne oraz okładziny ściennie,
- 13) osadzać stolarkę i ślusarkę budowlaną,
- 14) wykonywać szklenie stolarki i ślusarki budowlanej,
- 15) wykonywać prace stolarskie w zakresie robót wykończeniowych,
- 16) wykonywać różnego typu podłogi z różnych materiałów,
- 17) wykonywać czynności remontowe i naprawcze, w szczególności tynków, okładzin,
- 18) wykonywać izolacje i podkłady pod nawierzchnie w zależności od konstrukcji podłóg,
- 19) składać zapotrzebowania materiałowe,
- 20) zamawiać i rozliczać materiały stosowane na stanowisku pracy,
- 21) montować, eksploatować i rozbierać rusztowania do robót tynkarskich wewnętrznych,
- 22) dokonywać oceny jakości i prawidłowości wykonywanych robót wykończeniowych,
- 23) posługiwać się dokumentacją budowlaną,
- 24) stosować przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowe,
- 25) stosować przepisy ochrony środowiska przy wykonywaniu robót wykończeniowych,
- 26) stosować zasady prawidłowej gospodarki odpadami przy wszelkiego rodzaju robotach budowlanych oraz w życiu pozazawodowym,
- 27) udzielać pierwszej pomocy w nagłych wypadkach.

II. Dokumentacja techniczna oraz podstawy działalności gospodarczej

Uczeń (słuchacz) w wyniku kształcenia powinien umieć:

- 1) czytać dokumentację budowlaną,
- 2) posługiwać się dokumentacją przy wykonywaniu prac wykończeniowych,
- 3) posługiwać się prostym sprzętem pomiarowym,
- 4) wykonywać nieskomplikowane rysunki elementów budowlanych,
- 5) dobierać i łączyć kolory według określonych zasad,
- 6) wykonywać odręczne szkice elementów budowlanych,
- 7) sporządzać przedmiary i obmiary robót wykończeniowych, przy wykorzystaniu dokumentacji technicznej oraz pomiarów z natury,
- 8) wyjaśniać podstawowe pojęcia i terminy z dziedziny ekonomii i gospodarki rynkowej oraz relacje między nimi,
- 9) uwzględniać mechanizmy rynkowe w fazie podejmowania robót i ich realizacji,
- 10) przygotowywać materiały lub dane do przetargu na nieskomplikowane roboty,
- 11) stosować wybrane, szczególnie istotne dla praktyki zasady prawa budowlanego, bankowego, podatkowego,
- 12) korzystać z kodeksu pracy,
- 13) tworzyć dokumenty różnego typu, w tym: dokumenty wymagane przy podejmowaniu pracy, zakładaniu własnej firmy, dokumenty rozliczeniowe i podatkowe⁹⁴.

Osoby badane były proszone o wymienienie umiejętności, które uważają za wiodące, kluczowe dla badanego zawodu.

⁹⁴ Podaję za: Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technolog robót wykończeniowych w budownictwie, dokument pobrany 18.04.2010 r. z www.men.gov.pl.

Tabela 4.15 Lista pożądanych umiejętności w opiniach badanych

Umiejętności wymieniane przez pracodawców (liczba wskazań)	Umiejętności wymieniane przez pracowników (liczba wskazań)	Umiejętności wymieniane przez organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– tynkowanie, kładzenie gładzi, malowanie, a dopiero później kładzenie glazury czy paneli (5) – umiejętności manualne (4) – posługiwanie się narzędziami budowlanymi (2) – czytanie informacji z etykiet materiałów wykończeniowych (2) – społeczne–współpracy z klientem i współpracownikami (1) – logicznie i abstrakcyjnie myślenie (1) – obsługiwanie agregatu tynkarskiego (1) – dekorowanie wnętrz nowymi technikami (1) – szlifowanie (1)	– dokładne, staranne, precyzyjne wykonywanie pracy (3) – współpraca z kolegami i szefem, no i z klientem (2) – czytanie dokumentacji (2) – posiadanie wyobraźni (2) – posługiwanie się narzędziami budowlanymi (2) – tynkowanie, malowanie, układanie glazury (2) – umiejętności manualne (2) – przewidywanie (1) – planowanie (1)	– umiejętności manualne (3) – dokładne, solidne wykonywanie pracy (2) – przełożenie wiedzy teoretycznej na działania praktyczne (2) – organizacja stanowiska pracy (1) – posługiwanie się narzędziami (1) – szanowanie narzędzi (1) – czytanie rysunku technicznego (1) – ogólnobudowlane (1) – logiczne myślenie (1) – bycie cierpliwym (1) – umiejętność dostosowania rozwiązań do zmieniających się warunków (1) – umiejętność proponowania rozwiązań (poparte wiedzą) (1)

Z powyższych danych można wyciągnąć następujące wnioski:

- powstała spójna lista wymaganych umiejętności w badanym zawodzie,
- pracodawcy na pierwszym miejscu wymienili umiejętności związane bezpośrednio z zadaniami zawodowymi; one też pojawiły się w wypowiedziach pracowników,
- trzy grupy badanych wskazały na umiejętności manualne jako kluczowe dla badanego zawodu,
- pracownicy i organizatorzy kształcenia zawodowego podkreślili znaczenie umiejętności dokładnego, precyzyjnego wykonywania powierzonych prac,
- trzy grupy badanych zwróciły uwagę na umiejętności komunikacji społecznej jako te potrzebne w pracy technologa robót wykończeniowych w budownictwie,
- posługiwanie się narzędziami także było wymienione przez każdą z grup respondentów.

Pracodawcy byli pytani o te umiejętności, na które zwracają uwagę zatrudniając pracowników w zawodzie technologa robót wykończeniowych. Wymienili następujące:

- praktyczne (1),
- komunikacyjne (1),
- współpraca (1),
- chęci uczenia się nowego (1),
- myślenie (1),
- manualne (1),
- sumienność (1),
- cierpliwość (1),
- analizowanie informacji z opakowań materiałów wykończeniowych (1),
- dokładność wykonywania prac (1),
- tynkowanie, malowanie (1),
- chęć do pracy (1),

- posługiwanie się narzędziami (1),
- wszystkie (1),
- obsługi agregatu tynkarskiego (1).

Także organizatorzy kształcenia zawodowego byli o te umiejętności, na które zwracają uwagę zatrudniając pracowników w zawodzie technologa robót wykończeniowych. Wymienili następujące:

- praktyczne (3),
- powiązanie wiedzy z praktyką (1),
- społeczne (1),
- dokładność, precyzyjność (1),
- estetyka (1),
- czytanie rysunku technicznego, dokumentacji budowlanej (1),
- proporcje łączenia składników (1),
- logiczne myślenie (1),
- szukanie informacji (1)⁹⁵.

Osoby badane pytano także o to, które z umiejętności są konieczne „na starcie” pracy zawodowej, a które można rozwijać w toku wykonywania pracy zawodowej.

Tabela 4.16 Zestawienie umiejętności w opiniach badanych

	Pracodawcy (liczba wskazań)	Pracownicy (liczba wskazań)	Organizatorzy kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
Umiejętności ważne „na starcie”	– uczenie się od innych (1) – myślenie (1) – umiejętności manualne (1) – chęć do pracy (1) – ciekawość (1) – chęć uczenia się nowych robót (1) – posługiwanie się narzędziami (1) – łączenie materiałów (1) – wszystko trzeba umieć (1) – umiejętność obsługi podstawowych urządzeń budowlanych (1) – tarcie gładzi (1)	– posługiwanie się narzędziami (4) – znajomość materiałów (3) – chęci do pracy (1) – przygotowywanie podłoża i choć podstawy wykonania (1) – planowanie pracy (1) – kładzenie gładzi; malowanie (1)	– praktyczne (2) – precyzja i dokładności (1) – umiejętności ogólnobudowlane (1) – podstawowa wiedza teoretyczna na temat materiałów budowlanych, technologii wykonania (1) – czytanie dokumentacji technicznej (1)
Umiejętności rozwijane w toku pracy	– techniczne (1) – większości rzeczy pracownicy uczą się w trakcie pracy (1) – tynkowanie, malowanie, układanie glazury (2) – dbałość o stanowisko pracy (1) – nabywać doświadczenie (1) – obsługa agregatu tynkarskiego (1)	– planowanie pracy (1) – jak i co robić (1) – nauczyć można się wykorzystania nowych technologii (1)	– społeczne (1) – nauczyć umiejętności czysto technicznych związanych z nowymi technologiami (1) – nauczyć można się szczegółów wykonawczych (1)

⁹⁵ W wypowiedziach miejscami badani nie odróżniali umiejętności od cech osobowości.

Z analizy danych dotyczących pożądaných umiejętności „na stracie” można wyciągnąć następujące wnioski:

- pracodawcy podkreślali głównie umiejętności, które stanowią niejako wprowadzenie do zajmowania się właściwymi umiejętnościami związanymi z wykonywaniem czynności zawodowych,
- pracownicy w większości zwracali uwagę na posiadanie umiejętności zawodowych, związanych z wykonywaniem w głównej mierze zadań zawodowych,
- organizatorzy kształcenia zawodowego podobnie jak pracownicy akcentowali znaczenie umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy zawodowej.

Podsumowując, można uznać, że pracodawcy bardziej aniżeli pracownicy i organizatorzy kształcenia zawodowego dostrzegali „na stracie” znaczenie umiejętności ponadzawodowych. Natomiast pozostałe dwie grupy badanych bardziej koncentrowały się na tych umiejętnościach, które można odnieść do konkretnych działań zawodowych.

Z analizy wypowiedzi dotyczących umiejętności, które pracownicy mogą nabywać w trakcie wykonywania pracy zawodowej można wyciągnąć następujące wnioski:

- pracodawcy wymienili w tej grupie głównie te umiejętności, które dotyczą wykonywania zadań zawodowych,
- pracownicy w swoich wypowiedziach zwracali uwagę na to, że w trakcie wykonywania pracy można rozwijać warsztat pracy, zdobywać doświadczenie zawodowe,
- organizatorzy kształcenia zawodowego zwrócili uwagę na uczenie się nowych rzeczy, szczególnie wykonywanej pracy.

Mając na uwadze, że badania mają stanowić podstawę do opracowania rekomendacji dla szkolnictwa zawodowego, zapytano badanych o to co należy włączyć, ich zdaniem, do programów nauczania. Zapytano, czego brakuje absolwentom kończącym szkołę zawodową.

Tabela 4.17 Propozycje obszarów mogących stanowić uzupełnienie programów nauczania w opiniach badanych

Propozycje pracodawców (liczba wskazań)	Propozycje pracowników (liczba wskazań)	Propozycje organizatorów kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– umiejętności warsztatowe – bardzo dużo praktyki (3) – etyka pod kątem odpowiedzialności za wykonywaną pracę i jej jakość (1) – podstawy przedsiębiorczości (1) – planowanie i organizowanie pracy (1) – zwiększenie umiejętności obsługi narzędzi budowlanych i posługiwanie się nowymi technikami przy wykańczaniu wnętrz (1) – nastawienie na zmiany (techniczne), odpowiadające potrzebom rynku usług (1)	– brakuje praktyki – dodałbym więcej praktyki (5) – brakuje planowania sobie pracy (3) – szacunek do pracy i narzędzi (poszanowania i dbania o sprzęt) rzeczy praktycznych (2) – brakuje młodemu chęci uczenia się nowego (1) – brakuje wiedzy dotyczącej zakładania własnej działalności (1) – ja nie od tego jestem, niech tymi sprawami zajmują się specjaliści (1)	– praca nad umiejętnościami społecznymi (tutaj najważniejsze, sprzedawanie siebie) (2) – poszerzenie programu z zakresu umiejętności obróbki drewna (1) – wykonywanie gładzi tynkowych oraz układanie glazury (1) – praca w zespole (1) – planowanie pracy (1) – umiejętności praktycznych (1)

Z powyższych danych wynika, że:

- wszyscy podkreślają konieczność zwiększenia ilości godzin praktycznej nauki zawodu,
- badani uznali rozwijanie umiejętności planowania pracy za istotny element przygotowania osób do wykonywania pracy zawodowej,
- respondenci zwrócili także uwagę na konieczność doskonalenia umiejętności interpersonalnych w procesie przygotowywania się pracowników do podejmowania pracy zawodowej.

3. Cechy osobowości

W różnych opracowaniach wiele miejsca poświęca się cechom osobowości, które są istotne w określaniu predyspozycji potrzebnych do wykonywania zawodu. Tak też jest w przypadku technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Od osoby wykonującej ten zawód wymagana jest odpowiedzialność i zdyscyplinowanie, a także dokładność przy wykonywaniu zadania, co jest podstawą jakości i trwałości wykonanej pracy. Technologa robót wykończeniowych w budownictwie powinno cechować wyczucie proporcji, piękna i estetyki, co ma wpływ na efekt końcowy jego pracy. Dodatkowo wymienia się także następujące cechy:

- wyobraźnia przestrzenna,
- odporność na stres w sytuacjach konfliktowych,
- szybki refleks,
- zamiłowanie do systematyczności, porządku i ładu,
- wytrwałość, cierpliwość i sumienność,
- zdolność do samokontroli,
- odpowiedzialność,
- samodzielność w działaniu,
- spostrzegawczość,
- zrównoważenie emocjonalne,
- zdolność koncentracji uwagi,
- podzielność uwagi,
- zdolność do współpracy i współdziałania w zespole,
- predyspozycje kierownicze,
- zdolność przekonywania,
- zdolność kierowania grupą,
- zdolności organizacyjne,
- zdolność podejmowania decyzji.

Do wszystkich trzech grup badanych skierowano pytanie o to, jakimi cechami powinien charakteryzować się technolog robót wykończeniowych w budownictwie.

Tabela 4.18 Cechy osobowości w opiniach badanych

Wskazania pracodawców	Wskazania pracowników	Wskazania organizatorów kształcenia zawodowego
– <i>cierpliwość</i> (4) – <i>odpowiedzialność</i> (3) – <i>precyzja</i> (2) – <i>pracowitość</i> (2) – <i>opanowanie</i> (4) – <i>dokładność</i> (2) – <i>uczciwość</i> (2) – <i>punktualność</i> (2) – <i>przewidywanie</i> (1) – <i>analizowania</i> (1) – <i>samodzielność</i> (1) – <i>rzetelność</i> (1) – <i>staranność</i> (1) – <i>sumienność</i> (1) – <i>zorganizowanie</i> (1) – <i>wytrwałość</i> (1)	– <i>cierpliwość</i> (5) – <i>odpowiedzialność</i> (4) – <i>dokładność</i> (3) – <i>nieustępliwość – upór</i> (2) – <i>sumienność</i> (2) – <i>uczciwość</i> (2) – <i>opanowanie</i> (1) – <i>rozsądek</i> (1) – <i>myślenia</i> (1) – <i>przewidywanie</i> (1) – <i>wyciągania wniosków</i> (1) – <i>pracowitość</i> (1) – <i>bycie ambitnym</i> (1) – <i>staranność</i> (1) – <i>wytrwałość</i> (1) – <i>systematyczność</i> (1)	– <i>dokładność</i> (4) – <i>wytrwałość</i> (2) – <i>odpowiedzialność</i> (2) – <i>sumienność</i> (2) – <i>cierpliwość</i> (2) – <i>chęć ciągłego kształcenia</i> (2) – <i>otwartość na nowości</i> (1) – <i>chęć do pracy</i> (1) – <i>staranność</i> (1) – <i>kultura osobista</i> (1) – <i>skrupulatność</i> (1) – <i>pracowitość</i> (1) – <i>solidność</i> (1)

Z analizy powyższych danych można wyciągnąć wnioski:

- *cierpliwość*, *odpowiedzialność* – to przykłady cech powtarzających się we wszystkich grupach badanych,
- *staranność*, *sumienność*, *dokładność*, *precyzja*, *skrupulatność*, *wytrwałość* – to cechy które wskazali badani; stanowią one grupę cech o bardzo subtelnym różnicach w znaczeniach. One wszystkie jednak są bardzo istotne dla jakości pracy wykonywanej w zawodzie: technolog robót wykończeniowych w budownictwie,
- cechą, którą została wymieniona przez każdą z badanych grup była także *pracowitość*,
- pracodawcy i pracownicy wymienili także *uczciwość* jako cechę przydatną w badanym zawodzie; cecha ta nie została wskazana przez organizatorów kształcenia zawodowego.

Pracodawcy byli pytani o cechy, które ich zdaniem, są szczególnie ważne w pracy technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Wymieniono:

- *cierpliwość* (3),
- *opanowanie* (2),
- *chęci poznawcze* (2),
- *dokładność* (2),
- *spokój* (1),
- *zorganizowanie* (1),
- *pracowitość* (1),
- *staranność* (1),
- *sumienność* (1),
- *odpowiedzialność* (1),
- *uczciwość* (1).

Aby nadać znaczenie wymienianym cechom, pracowników pytano, które cechy chcieliby u siebie rozwijać. Wskazania były następujące:

- nie ma takich cech (3),
- dokładność (2),
- cierpliwość (2),
- staranność (1),
- wytrwałość (1).

Zestawiając cechy wymienione przez pracodawców i pracowników, można wymienić cierpliwość jako cechę bardzo potrzebną w badanym zawodzie. Dokładność, staranność – to kolejne dwie cechy wymienione przez badanych partnerów na rynku pracy. Warto dodać, iż byli pracownicy, którzy mówili, że nie muszą rozwijać u siebie żadnych cech.

Organizatorzy kształcenia zawodowego byli pytani o te cechy, które ich zdaniem, rozwija szkoła. Te osoby wymieniły następujące cechy:

- rozwijanie cech osobowości (2),
- przedsiębiorczość (1),
- rozwijanie pracy w zespole (1),
- szkoła nie rozwija cech osobowości, przekazuje wiedzę i umiejętności (1).

Dodatkowo pracownicy zostali poproszeni o „zareklamowanie” zawodu: technolog robót wykończeniowych w budownictwie. Wypowiedzi pracowników były bardzo ciekawe:

- „Praca dla ludzi odważnych i kreatywnych, trzeba być wytrwałym i pracowitym”.
- „Ten zawód jest fajny, satysfakcjonujący. To jest praca, która sprawia mi przyjemność i w której można się realizować”.
- „Jeżeli nie lubisz zamkniętych zakładów, to praca w nowym miejscu, tworzenie nowych i niepowtarzalnych rzeczy i satysfakcja finansowa w tej pracy są dla Ciebie”.
- „Ciekaw praca, kontakt z ludźmi, możliwość dobrego zarobku i, w zasadzie, nie ma tu bezrobocia (ludzie zawsze remontują mieszkania)”.
- „Można dobrze zarobić i dużo jest pracy”.
- „W tym zawodzie jest duża łatwość w otrzymaniu pracy”.

Te wypowiedzi są interesującą informacją o specyfice pracy technologów robót wykończeniowych w budownictwie. Pracownicy zwrócili uwagę na:

- znaczenie pracowitości,
- to, że praca nie ogranicza się do jednego konkretnego miejsca,
- możliwość realizowania się w pracy zawodowej,
- wysokie zarobki, na które można liczyć w badanym zawodzie,
- dobrą sytuację na rynku pracy dla tych, którzy wykonują zawód objęty badaniami.

4. Przeciwwskazania do pracy w zawodzie

W każdym zawodzie ważne jest wskazanie przeciwwskazań do pracy. Chodzi o to, aby stan zdrowia człowieka nie był zagrożony przez czynności, warunki pracy, które dotyczą określonego zawodu. Chodzi też o to, aby człowiek o określonym stanie zdrowia mógł sprostać zadaniom zawodowych. W charakterystykach dotyczących zawodu: technolog robót wykończeniowych w budownictwie podkreśla się znaczenie dobrego wzroku, braku zaburzeń w funkcjonowaniu układu krążenia i układu oddechowego. Bardzo ważny jest brak lęku wysokości, brak alergii, zmysł równowagi. Jeśli chodzi o badany zawód, to istotna jest także koordynacja wzrokowo-ruchowa, ostrość wzroku, rozróżnianie barw.

Badani zostali zapytani o to, kto ich zdaniem nie powinien pracować w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Intencją pytania tak sformułowanego było to, by wyjść poza konwencję przeciwwskazań zdrowotnych.

Tabela 4.19 Przeciwwskazania do pracy w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie (opinie badanych)

Przeciwwskazania do pracy wg pracodawców (liczba wskazań)	Przeciwwskazania do pracy wg pracowników (liczba wskazań)	Przeciwwskazania do pracy wg organizatora kształcenia zawodowego (liczba wskazań)
– słabi fizycznie (2) – osoby nieodpowiedzialne (2) – każdy może pracować (2) – nerwowi (wręcz agresywni) (1) – brak precyzji wykonania pracy (1) – są to zawody fizycznie ciężkie. Nie mogą osoby z przeciwwskazaniami lekarskimi (1) – potrzebne dobre zdrowie, wzrok, słuch, brak lęku wysokości (1) – niesolidne nie mogą w tym zawodzie pracować (1) – ludzie uczuleni na chemikalia (1)	– nie może ten, kto jest słaby fizycznie (4) – alergik (3) – chętnie do pracy (3) – chory (2) – tak każdy może pracować (2) – boi się wysokości (1) – ma kłopoty z kręgosłupem (1) – nadużywanie alkoholu (1) – nieodpowiedzialni (1) – niezrównoważeni (1)	– nie osoby z przeciwwskazaniami do pracy (4) – wrażliwość na alergeny (3) – praca na wysokościach (2) – umiejętności manualne (2) – są wszystkie schorzenia narządów ruchu (1) – choroby przewlekłe (1) – daltonista (1) – wady wzroku (1)

Uzyskane odpowiedzi nawiązują do najczęściej wymienianych przeciwwskazań zdrowotnych. Jednakże pojawiły się także przykłady z grupy „przeciwwskazań” nie mających nic wspólnego ze zdrowotnymi np. brak odpowiedzialności, brak precyzji wykonywania pracy.

IV. Rekomendacje dla szkół

Biorąc pod uwagę zebrany materiał badawczy, analizując wszystkie pozyskane dane z trzech perspektyw badawczych: pracodawcy, pracownika i organizatora kształcenia zawodowego, można wyłonić kilka propozycji rozwiązań dla szkół kształcących technologów robót wykończeniowych. Rozważenie i wdrożenie tych propozycji może przyczynić się do:

- podniesienia jakości kształcenia w badanym zawodzie,
- uzupełnienia programów nauczania o moduły, które są ważne nie tylko w kształceniu, ale także są pożądane na rynku pracy,
- efektywniejszej komunikacji pracodawca – pracownik, pracodawca – organizator kształcenia zawodowego, organizator kształcenia zawodowego – pracownik,
- podniesienia atrakcyjności badanego zawodu na rynku pracy.

Propozycje rozwiązań, które szkoły kształcące w badanym zawodzie mogą włączyć w proces przygotowywania osób do pracy w charakterze technologów robót wykończeniowych w budownictwie są następujące:

1. Warto zabiegać o zwiększenie liczby godzin zajęć praktycznych, co zdecydowanie mogłoby pozytywnie oddziaływać na polepszenie sytuacji osób kształconych w badanym zawodzie na rynku pracy. Zapewne zwiększona liczba godzin praktycznych przyczyniłaby się do wyeliminowania wielu zarzutów pod kątem niedostatecznego praktycznego przygotowywania osób do pracy w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie; co ważne, rozwijanie umiejętności związanych z wykonywaniem badanego zawodu podkreślali pracodawcy, ale i pracownicy.
2. Szczególnie istotny moduł powiązany z pracą w badanym zawodzie to komunikacja interpersonalna. Wielokrotnie badani zwracali uwagę na znaczenie tego modułu w pracy technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Analizując materiał badawczy, można dojść do wniosku, że kompetencje miękkie, do których należą kompetencje interpersonalne są w wielu sytuacjach cenniejsze w opiniach pracodawców aniżeli wykształcenie kierunkowe.
3. Kolejnym modułem wymaganym jest praca nad tzw. kompetencjami miękkimi np. współpraca, praca zespołowa, podejmowanie decyzji. One są istotne, stanowią komponent składający się na kompetencje pracownicze.
4. Szkoły mogą rozważyć stworzenie dodatkowej oferty szkoleniowej adekwatnej do potrzeb rynku pracy (poza godzinami obowiązkowymi przewidzianymi w dokumentacji szkoły) np. prawo jazdy, kurs obsługi wózka widłowego.
5. Cenne może być zwiększenie liczby godzin z przedsiębiorczości; tematyka samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy w postaci własnej działalności gospodarczej jest znacząca dla podniesienia atrakcyjności badanego zawodu, jego lepszej pozycji na rynku pracy.
6. Wątkiem poruszonym przez osoby badane były predyspozycje zawodowe. Mówiono o nich, o ich znaczeniu, o potrzebie odwoływania się do nich w trakcie rozwijania różnych kompetencji zawodowych i ponadzawodowych. Zatem wskazane może być korzystanie z pomocy doradcy zawodowego. W niewielu szkołach ponadgimnazjalnych jest zatrudniona osoba na stano-

wisku doradcy zawodowego, która w sposób profesjonalny mogłaby zajmować się orientacją i poradnictwem zawodowym, a także w pewnym zakresie wspierać proces kształcenia zawodowego. Doradca zawodowy może pomóc w dookreśleniu predyspozycji zawodowych, w podejmowaniu decyzji edukacyjno – zawodowych, przygotowywaniu się do wejścia na rynek pracy.

7. Bardzo ważne jest nawiązanie na większą skalę współpracy szkół z pracodawcami. W badaniach jeśli współpraca była, to dotyczyła ona kwestii organizowania praktyk dla uczących się zawodu technologa robót wykończeniowych w budownictwie. A przecież pracodawcy mogą pomagać w realizowaniu dydaktyki, wspierać zaplecze i wyposażenie szkół, być realizatorami wybranych modułów kształcenia zawodowego. Pracodawcy mogą cennym źródłem informacji o rynku pracy, jego wymogach, tendencjach.
8. Ważne jest, aby szkoły w miarę swoich możliwości były na bieżąco z nowoczesnymi rozwiązaniami stosowanymi w branży budowlanej (nowoczesne materiały, narzędzia i technologie).
9. Bardzo ważne jest także to, aby szkoła interesowała się tym, co dzieje się na rynku pracy. W materiale badawczym były zapisy świadczące o tym, że bardziej spójne są perspektywy pracodawcy i pracownika. Szkoła jest przecież istotnym realizatorem procesu tranzykcji ucznia ze szkoły na rynek pracy.

V. Instytucje, dokumenty, strony internetowe ważne dla kandydata na pracownika w badanym zawodzie

Instytucje

Osoby poszukujące pracy w badanym zawodzie mogą korzystać z pomocy instytucjonalnej. Instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) są:

1. Publiczne służby zatrudnienia.
2. Ochotnicze Hufce Pracy.
3. Agencje zatrudnienia.
4. Instytucje szkoleniowe.
5. Instytucje dialogu społecznego.
6. Instytucje partnerstwa lokalnego.

1. Publiczne służby zatrudnienia

W Polsce publiczne służby zatrudnienia (PSZ) tworzą:

- organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy,
- minister właściwy ds. pracy oraz urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy,
- oraz urzędy wojewódzkie realizujące zadania określone ustawą z 20 kwietnia 2004 r.

Cele Publicznych Służb Zatrudnienia są realizowane poprzez udzielanie pomocy osobom poszukującym pracy, bezrobotnym i pracodawcom, oferując usługi z zakresu pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, oraz realizując programy aktywizacji zawodowej.

Poziom wojewódzki

Wojewódzkie Urzędy Pracy stanowią jednostki organizacyjne samorządu województwa, podlegają i działają z ramienia Marszałka województwa. Odpowiedzialne są m.in. za określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy (m.in. poprzez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz rynku pracy). Do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy, realizowanych przez wojewódzkie urzędy pracy w zakresie poradnictwa zawodowego należy: – organizowanie i koordynowanie oraz świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, a także ich rozwijanie na terenie województwa,

- opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa.

Bezpośrednio usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy realizują Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej funkcjonujące w ramach wojewódzkich urzędów.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej są wyspecjalizowanymi komórkami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego. Doradcy zawodowi w centrach prowadzą usługi w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Centra opierając się na klasyfikacji zawodów i specjalności dysponują bogatymi zbiorami informacji zawodowej w postaci programów komputerowych, przewodników po zawodach, opisów i charakterystyk zawodowych, wspomagających usługi poradnictwa zawodowego. Do zbiorów informacji o lokalnym, regionalnym i krajowym rynku pracy należą także dane o działalności pozostałych instytucji rynku pracy, w tym informacje nt. kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych. Do dyspozycji klientów CliPKZ pozostają stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu, filmy zawodoznawcze, publikacje i wydawnictwa związane z metodami rozwoju osobistego i poszukiwaniem zatrudnienia. Centra oferują usługi psychologiczne (badania psychologiczne) i doradcze w zakresie badania predyspozycji i kompetencji zawodowych, określania wskazanych kierunków dalszego kształcenia i szkolenia. Organizują tematyczne zajęcia warsztatowe dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy:

- poznania technik poszukiwania pracy,
- prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej,
- przygotowywania dokumentów związanych z poszukiwaniem zatrudnienia,
- wykorzystania Internetu,

- nabywania umiejętności komunikowania się i autoprezentacji,
- wyjaśniania zasad podejmowania pracy za granicą i korzystania z systemu EURES i inne.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej współpracują z wieloma instytucjami i organizacjami zajmującymi się rozwojem zasobów ludzkich, a także prowadzą wiele projektów dotyczących aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Poziom powiatowy

Powiatowe Urzędy Pracy jako organizacyjne jednostki samorządu powiatowego, podlegają starostom/prezydentom miast. Odpowiedzialne są za opracowanie i realizowanie programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych. Do zadań samorządów powiatowych w zakresie polityki rynku pracy, m.in. należy udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy, a także pracodawcom w pozyskaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe. Poradnictwo zawodowe realizowane jest w każdym powiatowym urzędzie pracy przez wydzieloną jednoosobową lub wieloosobową komórkę organizacyjną. Strukturę organizacyjną komórki m.in. poradnictwa zawodowego określa regulamin organizacyjny powiatowego urzędu pracy.

Adresy WUP i PUP dostępne są na stronie internetowej **www.psz.praca.gov.pl**

Usługi rynku pracy realizowane przez Publiczne Służby Zatrudnienia to:

- pośrednictwo pracy,
- usługi EURES,
- poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa,
- organizacja szkoleń,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Klub Pracy jest programem, którego głównym celem jest zwiększenie aktywności i skuteczności bezrobotnych w samodzielnym poszukiwaniu pracy. Przygotowuje bezrobotnych do powrotu na rynek pracy, a także wyposażają ich w umiejętności przydatne podczas poruszania się na rynku pracy. Klub pracy oferuje osobom bezrobotnym i poszukującym pracy naukę praktycznych umiejętności, niezbędnych przy poszukiwaniu zatrudnienia lub wręcz uruchomienie procesu aktywizacji zawodowej.

2. Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, zwłaszcza młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia. Ochotnicze Hufce Pracy są instytucją, która nie tylko kształci, przekwalifikowuje, ale również prowadzi poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy oraz przygotowuje młodzież do samodzielnego poruszania się po rynku pracy.

W ramach OHP działają następujące placówki realizujące usługi z zakresu poradnictwa zawodowego:

- a) Centra Edukacji i Pracy Młodzieży – sprawują całkowitą koordynację nad realizacją działań z zakresu aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oraz w zakresie świadczenia usług edukacyjnych. Ich działania koncentrują się wokół bezpośredniej merytorycznej pomocy bezrobotnym w przygotowaniu do rozmów z pracodawcami, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. CEiPM ściśle współpracują z urzędami pracy w zakresie badań lokalnego rynku pracy, gromadzą informacje o zawodach, udzielają porad indywidualnych i organizują spotkania grupowe dotyczące porad zawodowych oraz organizują przedsięwzięcia związane z przeciwdziałaniem bezrobociu, takie jak giełdy pracy czy krótkoterminowe zatrudnienie. CEiPM sprawują nadzór nad działalnością młodzieżowych biur pracy, klubów pracy, mobilnych centrów informacji zawodowej.
- b) Młodzieżowe Biura Pracy – są to wyspecjalizowane jednostki, będące głównym realizatorem zadań w OHP w zakresie aktywnego przeciwdziałania bezrobociu i łagodzeniu jego negatywnych skutków. Prowadzą pośrednictwo pracy oraz informacje zawodową dla bezrobotnej młodzieży, organizują krótkoterminowe zatrudnienie uczniów szkół ponadgimnazjalnych, organizują wakacyjne hufce pracy oraz inne formy aktywnego wypoczynku i pracy. Współpracują z urzędami pracy w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Jednostki te służą informacją z zakresu wyboru zawodu i planowania kariery zawodowej, informują młodzież o możliwościach zdobycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych w systemie pozaszkolnym, udzielają indywidualnych porad zawodowych i prawnych.
- c) Kluby Pracy OHP – prowadzą zajęcia warsztatowe z zakresu efektywnych form i sposobów poszukiwania pracy. Ich działalność skierowana jest przede wszystkim na zajęcia grupowe i porady indywidualne z absolwentami i młodzieżą pozostającą bez pracy oraz na zajęcia z zakresu aktywnych metod poszukiwania pracy i planowania kariery dla uczniów gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych. Ich podstawowym zadaniem jest przeciwdziałanie bezrobociu wśród młodzieży poprzez nauczanie skutecznych sposobów zdobywania pracy oraz umożliwianie uzupełnienia kwalifikacji zawodowych adekwatnych do potrzeb rynku pracy.
- d) Mobilne Centra Informacji Zawodowej – ich zadaniem jest przede wszystkim przełamywanie barier dostępu do informacji zawodowej i zapobieganie wykluczeniu społecznemu młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Zgodnie z misją OHP w pierwszej kolejności działaniem MCIZ objęta została młodzież zamieszkała w małych miastach i gminach na terenach wiejskich. Głównym celem działalności MCIZ jest umożliwienie młodzieży nabycia umiejętności aktywnego, elastycznego planowania rozwoju zawodowego, zdobycie wiedzy i umiejętności niezbędnych do przejścia z edukacji na rynek pracy, znalezienie zatrudnienia bądź uruchomienie własnej działalności gospodarczej.
- e) Młodzieżowe Centra Kariery – to placówki otwarte dla młodzieży chcącej skorzystać z poradnictwa zawodowego i zasobów informacji zawodowej, uczestników przebywających w jednostkach organizacyjnych OHP i absolwentów OHP. Program Młodzieżowych Centrów Kariery zawiera się w trzech obszarach tematycznych:

- informacja i poradnictwo zawodowe,
- pośrednictwo pracy,
- przedsiębiorczość.

MCK realizują szereg działań zmierzających do wzbogacenia wiedzy i umiejętności młodzieży w zakresie planowania przyszłości zawodowej i poruszania się po rynku pracy. Oferta Młodzieżowych Centrów Kariery skierowana do młodzieży to przede wszystkim:

- prowadzenie zajęć indywidualnych i grupowych z dziedziny szeroko pojętego poradnictwa zawodowego,
- udzielanie indywidualnych i grupowych informacji o możliwościach kształcenia, szkolenia, zawodach oraz rynku pracy,
- przygotowywanie młodzieży do planowania kariery zawodowej poprzez tworzenie wraz z klientem Indywidualnego Planu Działania,
- nauczanie technik autoprezentacji,
- przybliżanie zagadnień związanych z przedsiębiorczością i samozatrudnieniem oraz kreowanie postaw przedsiębiorczych,
- wykonywanie badań zainteresowań i uzdolnień zawodowych z wykorzystaniem metod i technik psychologicznych.

3. Agencje zatrudnienia

Agencje zatrudnienia są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Agencje zatrudnienia ujęte w zapisach ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) to:

a) Agencje pośrednictwa pracy

- zajmują się pośrednictwem pracy na terenie Polski oraz pośrednictwem do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych,
- udzielają pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy, w tym również nie zarejestrowanym w urzędzie pracy, w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, a pracodawcom w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Agencja może żądać od osób, dla których poszukuje zatrudnienia, jedynie zwrotu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesionych na dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów.

b) Agencje doradztwa personalnego świadczą dla pracodawców usługi w zakresie:

- prowadzenia analizy zatrudnienia,
- określania kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji zawodowych oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy,
- wskazywania źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy,
- weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji.

- c) **Agencje poradnictwa zawodowego** świadczą usługi polegające w szczególności na:
- udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
 - udzielaniu informacji zawodowych,
 - udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.
- d) **Agencje pracy tymczasowej** kierują pracowników do pracodawcy użytkownika, którym może być pracodawca lub podmiot nie będący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy.

Agencje zatrudnienia nie mogą pobierać żadnych opłat od osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Wyjątek stanowią pewne opłaty pobierane od osób skierowanych do pracy za granicą.

4. Instytucje szkoleniowe

Instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.

Typy instytucji edukacyjnych/prowadzących działalność szkoleniową:

- publiczne szkoły, placówki lub ośrodki,
- niepubliczne szkoły lub placówki,
- szkoły wyższe,
- inne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną.

5. Instytucje dialogu społecznego

Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy są organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy:

- organizacje związków zawodowych,
- pracodawców,
- bezrobotnych oraz
- organizacje pozarządowe.

6. Instytucje partnerstwa lokalnego

Instytucje partnerstwa lokalnego są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.

Cel:

- aktywizowanie całych społeczności lokalnych,
- zachęcanie ich do współpracy przy definiowaniu lokalnych problemów i rozwiązywaniu ich na poziomie gminy, miasta czy powiatu⁹⁶.

⁹⁶ W opracowaniu wykorzystano: A. Kostecka, Kluby pracy w Polsce; U. Kowalska, E. Żywiec-Dąbrowska, Doradztwo zawodowe w ochotniczych hufcach pracy (Mobilne Centra Informacji Zawodowej), [w:] Pedagogika Pracy. Doradztwo zawodowe, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurko, WSP ZNP w Warszawie, ITE w Radomiu, Radom 2007; www.doradca-zawodowy.pl, informacje pobrane 21.01.2009 r.

Dokumenty / Źródła informacji

Informacje przydatne technologom robót wykończeniowych w budownictwie

1. Informator o egzaminie potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Technolog robót wykończeniowych w budownictwie, Warszawa 2004.
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 lipca 2008r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.
4. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.
6. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz. U. 1994 nr 89 poz. 414).
7. Ustawa z dnia 27 marca 2003 r. o zmianie ustawy – Prawo budowlane oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. 2003 nr 80 poz. 718).
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14.03.2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych.
9. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 27 sierpnia 2002 r. w sprawie szczegółowego zakresu i formy planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz szczegółowego zakresu rodzajów robót budowlanych, stwarzających zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia ludzi (Dz. U. Nr 151, poz. 1256).
10. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz. U. z dnia 19 marca 2003 r. Nr 47, poz. 401) – wchodzi w życie 19.09.2003 r.
11. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dz. U. Nr 118, poz. 1263) – obowiązuje do 18.09.2003 r.
12. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Budownictwa z dnia 30 grudnia 1994 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz. U. Nr 8, poz. 38).
13. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 19 lipca 2002 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz. U. 2002 nr 134 poz. 1130).

14. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 20 stycznia 2000 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wymagań kwalifikacyjnych dla osób zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji, rodzajów instalacji i urządzeń przy których eksploatacji wymagane jest posiadanie kwalifikacji, jednostek organizacyjnych, przy których powołuje się komisje kwalifikacyjne, oraz wysokości opłat pobieranych za sprawdzenie kwalifikacji (Dz. U. z 2000 r. nr 15. poz. 187 z późniejszymi zmianami).
15. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 26 kwietnia 2002 r. w sprawie wzorów i sposobu prowadzenia centralnych rejestrów osób posiadających uprawnienia budowlane, rzeczoznawców budowlanych oraz ukaranych z tytułu odpowiedzialności zawodowej w budownictwie (Dz. U. Nr 62, poz. 565).
16. Standard kwalifikacji zawodowych dla zawodu technolog robót wykończeniowych w budownictwie, 2003.

Strony www

1. Rynek pracy. Poszukiwanie pracy

www.dwup.pl
www.praca.gov.pl
www.psz.praca.gov.pl
www.praca.gov.pl
www.praca.interia.pl
www.pracuj.pl
www.praca.onet.pl
www.twojakariera.pl
www.hrk.pl
www.jobs.pl
www.wacat.com.pl
www.epuls.praca.gov.pl
www.jobpilot.pl
www.praca.pl
www.abcpraca.pl
www.praca.wp.pl
www.gratka.pl
www.grafton.pl
www.jobuniverse.pl
www.praca.money.pl
www.tojobs.pl
www.career.pl
www.aaby.pl
www.wakaty.pl
www.gazeta.pl/praca
www.jobcenter.com.pl
www.i-praca.pl
www.praca.info
www.kariera.pl
www.praca.egospodarka.pl
www.praca.media.pl
www.eures.praca.gov.pl
www.efs.gov.pl
www.praca.pl
www.bestoferta.pl
www.jobcenter.com.pl
www.praca-online.pl
www.praca.gratka.pl

www.metropraca.pl
www.infopraca.pl
www.careerjet.pl
www.naj.com.pl
www.people.com.pl
www.job-net.com.pl
www.kb.com.pl
www.pba.com.pl
www.bigra.pl
www.praca-za-granica.pl
www.tylkopraca.com.pl
www.infor.pl
www.cvonline.pl
www.szukam-pracy.wieszjak.pl
www.szukaniepracy.webpark.pl
www.webjobs.pl
www.twojakariera.pl
www.tylkopraca.com.pl
www.epraca.com.pl
www.jobexpress.pl
www.praca.korba.pl
www.kariera.pl
www.infopraca.pl
www.przedstawiciele.pl
www.gazetapraca.pl

2. Pomysł na firmę

Prasa branżowa:

www.rp.pl
www.tf.pl
www.pb.pl
www.profit.redakcja.pl

Serwisy podatkowe:

www.pit.pl
www.vat.pl
www.money.pl/podatki
www.podatki.top.pl
www.interia.pl/podatki
www.podatki.elfin.pl

Serwisy prawne:

www.prawo.lex.pl

www.e-prawnik.pl

www.abc.com.pl

Inne:

www.sukcesplan.onet.pl

www.infobank.pl

www.firma.onet.pl

www.gazeta.pl

www.rzeczpospolita.pl

www.twojakariera.pl

www.bizmove.com

Programy i fundusze unijne:

www.parp.gov.pl

www.ted.publications.eu.int

3. Agencje pośrednictwa pracy

www.randstad.pl

www.adecco.pl

www.flexwork.pl

www.runtimepolska.pl

www.workservice.pl

www.ipk.com.pl

www.alpharec.com.pl

www.leaderservice.pl

www.testhr.pl

www.akcjajob.pl

www.power.com.pl

www.ottopraca.pl

www.interkadra.pl

www.temp-team.pl

www.grafton.pl

www.stegmann-personal.pl

www.adgrupa.waw.pl

www.bankkadr.com.pl

www.audit.com.pl

www.astroman.com.pl

www.kb.com.pl

www.people.com.pl

www.jobcenter.com.pl

4. Eures/ Europass

www.europa.eu.int/eures – międzynarodowa strona EURES

www.eures.praca.gov.pl – polska strona EURES

www.ukie.gov.pl – Strona Komitetu Integracji Europejskiej

www.buwiwm.edu.pl – strona Biura Uznawalności Wykształcenia
i Wymiany Międzynarodowej

www.europass.org.pl – informacje o Europejskim CV

5. Edukacja

www.edu.inf.pl

www.ec.europa.eu/ploteus

www.interklasa.pl

www.standardyiskolenia.praca.gov.pl

Bibliografia

1. Badania empiryczne ilościowe i jakościowe w pedagogice, Zaręba E., [w:] Orientacje w metodologii badań pedagogicznych, red. S. Palka, Kraków 1998.
2. Badania społeczne w praktyce, Babbie E., Warszawa 2003.
3. Badanie mobilności edukacyjno–zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie dolnośląskim. Diagnoza instrumentów wsparcia, Wawrzak–Chodaczek M., Siarkiewicz R., Legnica 2007.
4. Encyklopedia Oświaty i Kultury Dorosłych, Wrocław 1986.
5. Fragment wykładu w Wyższej Szkole Hotelarstwa i Gastronomii w Poznaniu pt. Oczekiwania wobec zajęć praktycznych w edukacji gastronomicznej młodzieży w zawodzie kucharz i jemu pokrewni, Gryka L., www.hotelarze.pl.
6. Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie dolnośląskim w grudniu 2008 roku, Wydział Polityki Regionalnej, Badań i Analiz Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu, Wrocław 2009.
7. Informator o egzaminie potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Technolog robót wykończeniowych w budownictwie, Warszawa 2004.
8. Informator o egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, zawód kucharz, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2005
9. Klasyfikacja zawodów i specjalności, ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI I PRACY z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z dnia 16 grudnia 2004 r.).
10. Kluby pracy w Polsce, A. Kostecka,; U. Kowalska, E. Żywiec–Dąbrowska, Doradztwo zawodowe w ochotniczych hufcach pracy (Mobilne Centra Informacji Zawodowej), [w:] Pedagogika Pracy. Doradztwo zawodowe, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurko, WSP ZNP w Warszawie, ITE w Radomiu, Radom 2007.
11. Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy, Nowacki T., Warszawa 1983.
12. Mały słownik języka polskiego, Warszawa 1995.
13. Metodologia badań nad edukacją, Rubacha K., Warszawa 2008.
14. Metodologia badań socjologicznych, Nowak S., Warszawa 1989.
15. Metodologia badań społecznych, Nowak S., Warszawa 1985.
16. Metody badań terenowych, Hammersley M., Atkinson P., Poznań 2000.

17. Metody i techniki badań pedagogicznych, Łobocki M., Kraków 2004.
18. Metody ilościowe a metody jakościowe w badaniach pedagogicznych, Komorowska H., Edukacja 1989, nr 3.
19. Metody ilościowe i jakościowe w badaniach nad edukacją .Spór o metodologiczną komplementarność, Malewski M., Kultura i Społeczeństwo 1997, nr 1–2.
20. Modułowy program nauczania Elektryk , MEN, Warszawa 2008
21. Modułowy program nauczania Kucharz 512[02], MEN, Warszawa 2008
22. Modułowy program nauczania Sprzedawca 522 [01], B. Miazek, A. Mikina, M. Sienna, MEN, Warszawa 2008.
23. Nowa klasyfikacja zawodów i specjalności. Praktyczny poradnik, Lelińska K., Gruza M., Stahl J, Warszawa 2004
24. Ogólna metodologia pracy naukowej, Pieter J., Wrocław 1967.
25. Podstawa programowa kształcenia w zawodzie kucharz
26. Podstawa programowa kształcenia w zawodzie kucharz małej gastronomii
27. Podstawa programowa kształcenia w zawodzie sprzedawca, dokument pobrany 29.12.2009r. z www.cku.chelm.pl
28. Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technolog robót wykończeniowych w budownictwie, dokument pobrany 18.04.2010 r. z www.men.gov.pl.
29. Podstawy dydaktyki zawodowej, wyd. 1, Nowacki T., Warszawa 1971.
30. Podstawy pedagogiki pracy, Wiatrowski Z., Bydgoszcz 2000.
31. Podstawa programowa kształcenia w zawodzie elektryk
32. Pomiar i przetwarzanie wyników badań w pedagogice empirycznej, Gnitecki J., Poznań 1992.
33. Program nauczania Sprzedawca 522[01], M. M. Bączek, T. Bogusławska, E. Szymańska, MEN, Warszawa 2007.
34. Przewodnik po zawodach, TII, KUP, Warszawa 1998
35. Przewodnik po zawodach, Tom III, KUP, Warszawa 1998.
36. Przewodnik po zawodach, Wyd.2, MGPIPS, Warszawa 2003.
37. Rekrutacja i selekcja pracowników, Suchar M., Warszawa 2003.
38. Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007r., w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.
39. Rozporządzenie Ministerstwa Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004r., w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla rynku pracy,
40. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 lipca 2008r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

41. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.
42. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.
43. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.
44. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.
45. Rozwój ekonomiczny regionów, [w:] Raport IPiSS, Golimowska S., Zeszyt 16, 1998.
46. Standard kwalifikacji zawodowych dla zawodu technolog robót wykończeniowych w budownictwie, 2003.
47. Standardy kwalifikacji zawodowych, red. S. Kwiatkowski, K. Symela, Warszawa 2001.
48. Teczka informacji o zawodzie: Sprzedawca, OHP, Warszawa 2004.
49. Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego, [w:] Pedagogika pracy nr 26-27, Symela K., 1995.
50. Vademecum zawodów sprzedażowych, M. Mrozek, www.doradca-zawodowy.pl.
51. Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej, Mayntz R., Holm K., Hubner P., Warszawa 1985.
52. Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych, Łobocki M., Kraków 1999.
53. Wybrane numery Gazety Wyborczej: dodatek „Praca” z IV kwartału 2009.
54. Zagadnienie wykształcenia ogólnego i zawodowego w szkolnictwie wyższym, Studia Socjologiczne nr 3, Szczepański, 1970.
55. Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator, Fundacja Fundusz Współpracy na zlecenie: Ministerstwa Edukacji Narodowej, Warszawa 2010.
56. Zasady badań pedagogicznych, Pilch T., Warszawa 1998.
57. Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe, Pilch T., Bauman T., Warszawa.
58. Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, K. Lelińska, G. Sołtysińska, M. Gruza, MEN, Warszawa 2005.
59. Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Lelińska K., Sołtysińska G., Gruza M., Warszawa 2005.

Strony www

1. www.advertis.pl
2. www.ciop.pl
3. www.cke.edu.pl
4. www.cke.edu.pl
5. www.doradca-zawodowy.pl
6. www.doradca-zawodowy.pl
7. www.dwup.pl
8. www.hrc.pl, Europejski Portal Praca
9. www.men.gov.pl
10. www.oke.edu.pl
11. www.dwup.pl
12. www.hrc.pl,
13. www.kuratorium.wroclaw.pl
14. www.koweziu.edu.pl
15. www.oke.wroc.pl
16. www.menips.gov.pl
17. www.ohp.pl
18. www.praca.gratka.pl
19. www.praca.gov.pl
20. www.zawodowe.com/elektryk.opis108
21. www.ciop.pl.10910.html
22. www.doradztwozawodowe.eu.nowa/artykuly

Spis tabel

Tabela 1.1	Dodatkowe kwalifikacje w opiniach badanych
Tabela 1.2	Dokształcanie / doskonalenie zawodowe w opiniach badanych
Tabela 1.3	Znaczenie samokształcenia sprzedawców w opiniach badanych
Tabela 1.4	Wymogi rekrutacyjne w opiniach badanych
Tabela 1.5	Postępowanie rekrutacyjne w opiniach pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego
Tabela 1.6	Przygotowanie „na starcie” do pracy sprzedawcy w opiniach pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego
Tabela 1.7	„Braki” na starcie u pracowników w opiniach pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego
Tabela 1.8	Współpraca pracodawców i szkół zawodowych (opinie pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego)
Tabela 1.9	Zadania zawodowe sprzedawców w opiniach badanych
Tabela 1.10	Najważniejsze zadania zawodowe w opiniach badanych
Tabela 1.11	Wyzwania w pracy sprzedawcy w opiniach badanych
Tabela 1.12	Stanowiska pracy dla sprzedawców w opiniach badanych
Tabela 1.13	Możliwości awansowania w zawodzie sprzedawcy (opinie badanych)
Tabela 1.14	Pożądane wiadomości w opiniach badanych
Tabela 1.15	Lista pożądanych umiejętności w opiniach badanych
Tabela 1.16	Zestawienie umiejętności w opiniach badanych
Tabela 1.17	Propozycje obszarów mogących stanowić uzupełnienie programów nauczania w opiniach badanych
Tabela 1.18	Cechy osobowości w opiniach badanych
Tabela 1.19	Przeciwwskazania do pracy w zawodzie sprzedawcy (opinie badanych)

Tabela 2.1	Wskazane rodzaje szkoleń w ramach doskonalenia zawodowego.
Tabela 2.2	Wymagania stawiane przez pracodawców przy zatrudnianiu osób w zawodzie kucharza.
Tabela 2.3	Dodatkowe wymagania stawiane kandydatom do zawodu w opinii pracowników.
Tabela 2.4	Dodatkowe wymagania stawiane kandydatom do zawodu w opinii organizatorów kształcenia zawodowego w szkołach.
Tabela 2.5	Wiedza niezbędna w zawodzie kucharza w opinii respondentów.
Tabela 2.6	Cechy osobowości ważne w zawodzie kucharza według respondentów.
Tabela 3.1	Dokształcanie / doskonalenie zawodowe w opiniach badanych
Tabela 3.2	Wymogi rekrutacyjne w opiniach badanych
Tabela 3.3	Zadania zawodowe sprzedawcy w opiniach badanych
Tabela 3.4	Najważniejsze zadania zawodowe sprzedawców w opiniach badanych
Tabela 3.5	Pożądane wiadomości w opiniach sprzedawców
Tabela 3.6	Lista pożądanych umiejętności w opiniach badanych
Tabela 3.7	Propozycje obszarów mogących stanowić uzupełnienie programów nauczania
Tabela 3.8	Cechy w opiniach badanych
Tabela 4.1	Dodatkowe kwalifikacje w opiniach badanych
Tabela 4.2	Dokształcanie / doskonalenie zawodowe w opiniach badanych
Tabela 4.3	Znaczenie samokształcenia w opiniach badanych
Tabela 4.4	Wymogi rekrutacyjne w opiniach badanych
Tabela 4.5	Postępowanie rekrutacyjne w opiniach pracowników i organizatorów kształcenia zawodowego
Tabela 4.6	Przygotowanie „na starcie” do pracy technologa robót wykończeniowych w budownictwie w opiniach pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego
Tabela 4.7	„Braki” na starcie u pracowników w opiniach pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego
Tabela 4.8	Współpraca pracodawców i szkół zawodowych (opinie pracodawców i organizatorów kształcenia zawodowego)
Tabela 4.9	Zadania zawodowe technologów robót wykończeniowych w budownictwie w opiniach badanych

Tabela 4.10	Najważniejsze zadania zawodowe w opiniach badanych
Tabela 4.11	Wyzwania w pracy technologów robót wykończeniowych w budownictwie w opiniach badanych
Tabela 4.12	Stanowiska pracy dla technologów robót wykończeniowych w budownictwie w opiniach badanych
Tabela 4.13	Możliwości awansowania w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie (opinie badanych)
Tabela 4.14	Pożądane wiadomości w opiniach badanych
Tabela 4.15	Lista pożądanych umiejętności w opiniach badanych
Tabela 4.16	Zestawienie umiejętności w opiniach badanych
Tabela 4.17	Propozycje obszarów mogących stanowić uzupełnienie programów nauczania w opiniach badanych
Tabela 4.18	Cechy osobowości w opiniach badanych
Tabela 4.19	Przeciwwskazania do pracy w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie (opinie badanych)