



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt dofinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

RAPORT WSTĘPNY – DESK REASERCH

Dotyczący sytuacji w branży odzieżowej w Polsce

Raport dotyczy projektu

„Nauczyciel szkoły odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody”

realizowanego przez CORPO Spółka z o.o.

w partnerstwie z Eurokreator s.c.

Raport przygotował: Rafał Kunaszyk

Ekspert kluczowy ds. kształcenia zawodowego

Kraków, maj 2011

Biuro projektu
08-440 Pilawa
ul. Letniskowa 1
tel.:692-837-020
mail:biuro@foso.pl
www.edu.corpo.pl



MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ



WSTĘP

Celem raportu jest prezentacja sytuacji wyjściowej branży, analiza bieżących problemów nauczycieli przedmiotów zawodowych objętych projektem – desk research. Raport jest wejściowym stanem dla ekspertów przygotowujących programy doskonalenia zawodowego oraz wskazuje rekomendacje dla realizacji projektu.

Raport przedstawia sytuację branży odzieżowej w Polsce, jej problemy, a także stopień przygotowania absolwentów szkół oraz kadry nauczycielskiej do kształcenia w tym obszarze, w odniesieniu do potrzeb rynku pracy oraz dostosowania do jego wymogów absolwentów kierunków odzieżowych.

Raport składa się z następujących części:

1. O PROJEKCIE.....	3
2. ZASADY REKRUTACJI DO PROJEKTU.....	4
3. WIZERUNEK BRANŻY ODZIEŻOWEJ.....	6
4. BRAKI EDUKACYJNE W PROCESIE NAUCZANIA W SZKOŁACH ZAWODOWYCH NA KIERUNKACH ODZIEŻOWYCH.....	13
5. MODEL KSZTAŁCENIA SZKÓŁ ZAWODOWYCH A LUKI KOMPETENCYJNE NAUCZYCIELI BRANŻY ODZIEŻOWEJ.....	19
6. WNIOSKI.....	24
7. LITERATURA.....	27

1. O PROJEKCIE

Projekt „Nauczyciel szkoły odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody” jest finansowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe. Projekt w swoim założeniu skierowany jest do 120 nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w zawodach kształcących na potrzeby branży odzieżowej z całej Polski. Program jest odpowiedzią na wyraźną potrzebę podnoszenia kwalifikacji i uaktualniania





umiejętności praktycznych oraz dydaktycznych u wyżej wymienionej grupy docelowej, dezaktualizujących się na skutek zmian społeczno-gospodarczych oraz postępującego rozwoju branży i wzrostu nowoczesnych technologii.

Głównym celem projektu jest podniesienie kwalifikacji praktycznych i dydaktycznych nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących na potrzeby branży odzieżowo-modowej w takich zawodach jak: modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, technik organizacji reklamy, technik technologii wyrobów skórzanych, technik technologii odzieży, technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych, kaletnik, obuwnik, operator maszyn w przemyśle włókienniczym, krawiec, kuśnierz, rękodzielnik wyrobów włókienniczych czy technik handlowiec. Główne założenie projektu ma być zrealizowane poprzez udział uczestników/czek w szkoleniach (96h) i stażach zawodowych (80h) w przedsiębiorstwach oraz opracowanie i pilotażowe wdrożenie dwunastu modelowych programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Beneficjenci projektu będą mogli poszerzyć swoją wiedzę i zdobyć nowe umiejętności niezbędne do funkcjonowania w nowoczesnym świecie mody i technik wykorzystywanych w branży odzieżowej.

Obok strony www, informacji na portalach branżowych, mailingu skierowanego bezpośrednio do nauczycieli, narzędzie promocyjne projektu stanowią również seminaria promocyjno-rekrutacyjne organizowane na terenie całej Polski.

2. ZASADY REKRUTACJI DO PROJEKTU

Projekt „Nauczyciel szkoły odzieżowej w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłu mody” WND-POKL. 03.04.03-114/10 jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet III, Działanie 3.4, Poddziałanie 3.4.3.

Projekt realizowany jest od 01.04.2011 do 31.12.2012. Celem głównym projektu jest podniesienie poziomu zawodowych kwalifikacji praktycznych dydaktycznych 120 nauczycieli kształcących w branży odzieżowo-modowej w Polsce do 30.12.2012 r. poprzez opracowanie i pilotażowe wdrożenie 12 programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Projekt przewiduje





bezpłatne szkolenia teoretyczne oraz staże zawodowe. W ramach projektu uczestnicy mają zagwarantowane materiały szkoleniowe zakwaterowanie i wyżywienie podczas szkoleń/staży, zwrot kosztów dojazdu na szkolenia/staże.

Rekrutacja do projektu będzie prowadzona przez specjalistę ds. promocji i rekrutacji w konsultacji z koordynatorem programowym oraz ekspertem kluczowym w następujących etapach:

I- Wypełnienie ankiety aplikacyjnej, w której zawarta będzie odpowiedź na pytanie dlaczego dana osoba chce wziąć udział w projekcie, jak planuje upowszechnić rezultaty swojego uczestnictwa i przełożyć je na szkołę. Oceni to specjalista przyznając punkty za realność i faktyczną możliwość tych wdrożeń.

II- Weryfikacja na podstawie ankiety.

- Ocena spełnienia warunków formalnych (przedłożenia oryginałów dokumentów potwierdzających dane z ankiety (dok tożsamości, dok poświadczające wykształcenie, uprawnienia/ przygotowanie pedagogiczne, kwalifikacje zawodowe).

W przypadku większej niż 120 osób ilości zakwalifikowanych, utworzona zostanie lista rezerwowa.

Beneficjent Ostateczny uprawniony jest do nieodpłatnego udziału w projekcie i zobowiązany jest do potwierdzania swojej obecności na liście obecności. Realizator dopuszcza usprawiedliwione nieobecności Beneficjenta Ostatecznego spowodowane chorobą lub ważnymi sytuacjami losowymi. Usprawiedliwienie wymaga telefonicznego zawiadomienia, lub złożenia pisemnego oświadczenia o przyczynach nieobecności.

Beneficjent Ostateczny zobowiązany jest do wypełnienia w trakcie trwania cyklu szkoleń ankiet oceniających szkoleniowca, realizatora oraz zakres merytoryczny kursu, a także ankiety ewaluacyjnej po zakończeniu szkolenia. Warunkiem ukończenia szkolenia i uzyskania zaświadczenia o jego ukończeniu jest odpowiednia frekwencja, tzn. udział, w co najmniej 80% zajęć oraz uzyskanie pozytywnej oceny z testu końcowego. Beneficjent Ostateczny zostanie





poinformowany o nie uzyskaniu zaświadczenia o ukończeniu szkolenia/kursu za nieuzasadnioną absencją na więcej niż 20% zajęć.

3. WIZERUNEK BRANŻY ODZIEŻOWEJ

Branża odzieżowa w Polsce od lat przeżywa kryzys, czego wyrazem był upadek wielu polskich przedsiębiorstw produkujących odzież i przeniesienie produkcji do krajów azjatyckich w poszukiwaniu tańszej siły roboczej. Nie pozostało to rzecz jasna bez wpływu na losy absolwentów kierunków odzieżowych, ani samych szkół, kształcących w tym zakresie.

Liczba absolwentów z roku na rok zmniejszała się, gdyż nie mogli oni znaleźć w swoim zawodzie pracy. Z kolei zmniejszenie rekrutacji przez szkoły odzieżowe, szybko zaowocowało zamykaniem kierunków o tym profilu i masowym przekwalifikowaniem kadry nauczycielskiej.

Za tak złą sytuacją rynku odzieżowego stał negatywny wizerunek branży, która przez lata zaniedbań w tym sektorze, zaczęła być kojarzona z obrazem „przygarbionej szwaczki”, zupełnie inaczej niż w świecie zachodnim, gdzie od lat mamy do czynienia z nowoczesnym, prężnie rozwijającym się przemysłem modowym. W dodatku ten stereotyp wzmocniony był przez mały wzrost wynagrodzeń w branży w stosunku do innych sektorów, a co za tym idzie rosnącą „szarą strefą” i brakiem wizji rozwoju zawodowego.

Doskonałym źródłem wiedzy na ten temat jest analiza branży odzieżowej umieszczona w raporcie końcowym „Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców” z czerwca 2010 roku. Raport powstał, jako część projektu realizowanego przez PKPP Lewiatan w ramach POKL, współfinansowanego ze środków EFS. Pokazuje on całość problemu z punktu widzenia pracodawców i przedsiębiorców.

Oto przykłady kilku z nich:

Fluktuacja zatrudnienia:





Branża odzieżowa to jedyna branża, spośród występujących w badaniu, wyraźnie zagrożona ubytkiem miejsc pracy z uwagi na zewnętrzne zagrożenie konkurencyjne. Cechuje tę branżę długookresowo malejący popyt na pracę, co wynika z napływu konkurencyjnego importu do Polski, i do Europy w ogóle, głównie z krajów azjatyckich. To powoduje, że spada liczba pracujących (od 2004 r. o 30%) a ponadto ich sytuacja w dłuższej perspektywie jest niepewna, podobnie jak i firm ich zatrudniających. Produkcja w branży silnie fluktuuje pod wpływem zmian koniunkturalnych, bo tak też zmienia się popyt na produkty. Konsekwencją są więc okresowe wzrosty i spadki zatrudnienia (nie licząc ogólnie malejącego trendu), co powoduje, że część osób o odpowiednim przygotowaniu, uzyskanym w czasie wykonywania pracy, traci zatrudnienie i nie jest powiedziane, że w okresach lepszej koniunktury z powrotem trafia do firm odzieżowych. To może rodzić – pomimo spadku zatrudnienia ogółem – niezaspokojenie popytu na odpowiednie kompetencje zawodowe, zwłaszcza w okresach pomyślniejszych dla branży jako całości¹.

Rozwój „szarej strefy”:

Powyższą sytuację potęguje fakt, że branża jako całość znajduje się pod wpływem konkurencji, której zasadniczą cechą są niskie koszty robocizny, więc dość trudno jest utrzymać taki poziom płac, który stabilizuje, a w dobrych okresach również przyciąga, pracowników. Takie oddziaływanie konkurencji zagranicznej wzmacnia jeszcze wewnętrzna konkurencja szarej strefy².

Niejednorodna struktura kompetencji:

Struktura kompetencji w branży odzieżowej nie jest jednorodna i zarazem wewnątrz branży zachodzą znaczne zmiany struktury produkcji, co wymaga przepływu zatrudnienia, np. od produkcji odzieży do produkcji wyrobów kaletniczych, a każda z nich potrzebuje innych umiejętności zawodowych pracowników. W efekcie branża jednocześnie może przyczyniać się do zwiększenia bezrobocia i cierpieć na brak kompetentnych pracowników. Pracownicy operacyjni reprezentują różne poziomy wykształcenia i specjalizacji zawodowej. Muszą mieć kompetencje do wykonywania prac bardzo prostych, wymagających tylko przyuczenia oraz takich, których składnikiem jest twórcze podejście do tworzenia odzieży: projektantów, krojczych, konstruktorów. Proste

¹ http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf

² http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf





kompetencje jednak dominują (ok. 2 / 3 pracujących to robotnicy), zatem nie musi istnieć bezpośredni związek między ukończonym wykształceniem a wykonywaniem pracy w firmach odzieżowych, zawód można bowiem opanować poprzez przyuczenie. Dużą rolę natomiast odgrywa biegłość w wykonywaniu powtarzalnych, stosunkowo prostych czynności, co wymaga ich wyćwiczenia możliwego zarówno w szkole, jak i na odpowiednio intensywnym i ukierunkowanym praktycznie kursie czy wręcz bezpośrednio w trakcie produkcji. W produkcji wyrobów włókienniczych i odzieży dominują szwaczki, hafciarki i pokrewne (39,9%), krawcy, kapelusznicy i pokrewni (5,2%) oraz robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (4,7%), zaś w produkcji skór wyprawionych i wyrobów ze skór wyprawionych – obuwnicy (31,3%), szwaczki, hafciarki i pokrewni (11,4%), operatorzy maszyn do produkcji obuwia (7,3%), garbarze skór i pokrewni (6,8%) oraz robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (5,9%). Zdecydowana zatem większość pracuje na stanowiskach wymagających wykształcenia zasadniczego zawodowego lub niższego, jedynie od operatorów maszyn do produkcji obuwia wymaga się wykształcenia średniego. Większość wymienionych zajęć zawodowych można opanować poprzez ich praktykowanie³.

Dodatkowo na tak skonstruowaną strukturę kompetencji nałożył się problem okresowej dezaktywacji zawodowej pracowników branży odzieżowej. Większość z nich to kobiety (głównie na stanowiskach operacyjnych), z których duża część w trakcie intensywnej opieki nad dziećmi odsuwa pracę na dalszy plan w skutek czego wyuczenie zawodu bezpośrednio nie przynosi pracodawcom w tym okresie oczekiwanego zwrotu.

Wszystkie wymienione powyżej problemy branży odzieżowej składają się na jej negatywny wizerunek, który przekłada się nie tylko na strukturę zatrudnienia w tym sektorze, ale także a może przede wszystkim, na proces edukacji przygotowujący do pracy w tym obszarze.

Tymczasem mimo złej sytuacji w branży odzieżowej, na rynku utrzymała się część przedsiębiorstw, którym mimo kryzysu, udało się przetrwać. Część z nich, aby utrzymać się zaczęła inwestować choćby w nowe technologie. Problem jednak polegał na tym, że o rozwoju w branży tekstylno-odzieżowej wiedzieli zazwyczaj wyłącznie autorzy tego rozwoju:

³ http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/_files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf





Trzeba podkreślić, że przedsiębiorstwa w różnych segmentach branży tekstylnej ciągle prężnie działają. Niestety, o tym, że branża się rozwija, że inwestuje w urządzenia, w nowoczesne systemy zarządzania; wiedzę głównie autorzy tego rozwoju. W powszechnej świadomości tekstylia są od lat postrzegane jako branża z tradycją, ale bez przyszłości. To sprawia, że wybierający szkołę, a potem uczelnię, młodzi ludzie nie chcą wiązać swojej przyszłości z branżą tekstylną, także z jej najbardziej atrakcyjnym segmentem: z przemysłem mody. Poprawa wizerunku branży odzieżowej to już nie tylko modny temat spotkań branżowych, to konieczność⁴.

Działania te mimo wszystko przyniosły zamierzony efekt i w 2011 roku produkcja odzieży w Polsce zanotowała znaczący wzrost wydajności pracy, a produkcja zaczęła powoli wracać z Azji do Europy. Ten rozwój przyniósł ze sobą zupełnie nowe podejście do branży włókienniczej:

Przemysł mody jest teraz lepiej zorganizowany, skuteczniej promowany i wyposażony w nowoczesne narzędzia komunikacji biznesowej, jak np. portal branżowy fashionweare.com. Kształci też własnych fachowców w różnych specjalnościach.⁵

Przemysł mody szybko się rozwija mimo różnych trudności, o czym świadczy m.in. rosnący udział producentów odzieży w imprezie seminaryjno-wystawienniczej "Szwalnia - tylko dla profesjonalistów". Jej celem jest m.in. pomaganie zakładom odzieżowym w rozwiązywaniu problemów technologicznych, integracja i konsolidacja branży, czy nawiązanie i zacieśnianie współpracy między producentami a szkołami. Coraz większą renomę oraz rangę w kraju i za granicą zyskuje Fashion Week Poland, organizowany w Łodzi. Branża chce, żeby Łódź stała się w najbliższych latach centrum mody Europy Środkowo-Wschodniej⁶.

⁴ <http://www.szwalnia.biz/index.php?idk=314&ida=594>

⁵ <http://m.interia.pl/biznes/news-przemysl-mody-oparty-na-wiedzy,aId,1641929>

⁶ <http://praca.wp.pl/title,W-branzy-odziezowej-nadchodza-zlote-czasy,wid,13502487,wiadomosc.html>





Łódź od zawsze była kojarzona z przemysłem włókienniczym, choć w ostatniej dekadzie raczej z jego upadkiem. Jednak wraz z tworzeniem się nowego wizerunku branży odzieżowej od kilku lat jest ponownie lansowana, jako główny ośrodek tego sektora w Polsce. Świadczyć mogą o tym takie spotkania, jak to, które odbyło się w 2007 roku w siedzibie Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Dyskusja panelowa poświęcona zagadnieniom edukacji zawodowej dla potrzeb kształcenia kadr dla branży włókienniczo-odzieżowej - „Barwy włókiennictwa. Kreatywne kadry - inwestycja w przyszłość”, poruszała właściwie wszystkie bolączki przemysłu odzieżowego, a w szczególności braki kadrowe spowodowane niewłaściwą edukacją w tym sektorze⁷.

Mimo zaistniałych zmian w przemyśle odzieżowym, nadal boryka się on z negatywnym wizerunkiem, a także problemami związanymi z niedoborem odpowiednio wykształconej kadry, co jest efektem braków w procesie edukacyjnym w szkołach zawodowych na kierunkach odzieżowych. Przyczyny tej sytuacji zostaną dokładnie przeanalizowane w dalszej części raportu.

4. BRAKI EDUKACYJNE W PROCESIE NAUCZANIA W SZKOŁACH ZAWODOWYCH NA KIERUNKACH ODZIEŻOWYCH

Największą bolączką z którą boryka się branża odzieżowa jest brak wykwalifikowanej kadry. To zadziwiające, gdyż przeważnie za podażą, idzie popyt. Niestety, jak już analizowaliśmy w pierwszym rozdziale raportu, mimo iż zapotrzebowanie na fachowców z sektora włókienniczego rośnie od 2011 roku, niestety spada liczba absolwentów szkół kształcących na tych kierunkach. Ponad to Ci, którzy już je kończą nie spełniają oczekiwań pracodawców, ze względu na niewystraszające kompetencje.

Przyczyną takiej sytuacji są braki edukacyjne w procesie nauczania w szkołach zawodowych na kierunkach odzieżowych. Aby dobrze zanalizować owe braki, trzeba najpierw zdać sobie sprawę z tego jak wygląda aktualnie struktura absolwentów w branży odzieżowej. Posiłkując się

⁷ http://www.gazeta.edu.pl/O_ksztalceniu_kadr_dla_branzy_wlokienniczo_odziezowej-100_270-0.html





wspomnianym już raportem „Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców” PKPP Lewiatan, przeanalizujemy sytuację na przykładzie dwóch zawodów, czyli krawca i technika odzieży oraz trzech kierunków studiów tj. wzornictwo, włókiennictwo i inżynieria materiałowa na przykładzie dwóch województw – kolebki przemysłu włókienniczego w Polsce, województwa łódzkiego oraz śląskiego.

W województwie łódzkim prawie 46% ogółu to absolwenci wzornictwa, niespełna 57% włókiennictwa, a prawie 12% stanowi liczba techników technologii odzieży). Z kolei w województwie śląskim 43% ogółu stanowią absolwenci włókiennictwa, ponad 22% absolwenci inżynierii materiałowej, prawie 20% to liczba krawców, ponad 15% techników technologii odzieży, w których silnie koncentruje się kształcenie dla potrzeb branży.

Wyniki monitoringu wskazują na istnienie w branży odzieżowej trzech sytuacji (występowanie zawodów nadwyżkowych, zrównoważonych i deficytowych) w województwie łódzkim, co stawia pod znakiem zapytania istniejącą strukturę kształcenia. Zawody nadwyżkowe to m.in. krawcy, kapelusznicy i pokrewni; przygotowawcze włókna i przędzarnie; kuśnierze i pokrewni; tkacze, dziewiarze i pokrewni; krojczowie; garbarze skór i pokrewni; operatorzy maszyn do szycia, maszyn tkackich i dziewiarskich i maszyn przędzalniczych. Zawody deficytowe: operatorzy maszyn do wyprawiania skór i futer. Zawody zrównoważone: szwaczki, hafciarki i pokrewni; praczki ręczne i prasowacze; pomoce krawieckie; prasowaczki ręczne. W obrębie branży zachodzą silne zmiany strukturalne i zmiany profili zawodowych, zdaje się, nie nadążają za tym, co się dzieje w branży⁸.

Analizując strukturę absolwentów branży włókienniczej i porównując ją z sytuacją choćby w województwie mazowieckim, można wysnuć wniosek o braku zapotrzebowania rynku na te zawody, które wyżej określono jako nadwyżkowe lub zrównoważone.

A przecież pracodawcy sygnalizują istnienie problemów kadrowych – badane firmy zatrudniają głównie pracowników przejętych po upadających w latach 90. dużych zakładach odzieżowych,

⁸ http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf





a więc wykształconych kilkanaście lat temu i coraz bardziej zainteresowanych przejściem na emeryturę. Mają problem z pozyskaniem szybkich i sumiennych pracowników (bo głównie takich szukają), którzy są w stanie wykonywać wszystkie prace związane z obsługą maszyn, znających swój fach, stosunkowo wąsko sprofilowanych⁹.

Tymczasem zdający egzamin w zawodach odzieżowych koncentrują się w 3 województwach: śląskim, wielkopolskim i łódzkim. Paradoksalną sytuację pogłębia fakt, iż liczba osób przystępujących do egzaminu zawodowego w zawodzie krawiec w latach 2006–2009 wskazuje na systematycznie zmniejszanie się liczby osób zainteresowanych potwierdzeniem kwalifikacji w tych zawodach, co znajduje swoje uzasadnienie w schyłkowej sytuacji tej branży.

Czy zatem Polska może się stać zapleczem dla wysoko wykwalifikowanych kadr przemysłu mody? Kluczem do problemu jest zaktywizowanie środowiska nauczycielskiego do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji, tak aby stosowane przez nich metody nauczania nie były przestarzałe, a dzięki temu potrafili wyposażyć swoich uczniów w metody pracy tak oczekiwane przez pracodawców.

Prócz wyraźnych niedostatków w dopasowaniu programów szkolnych do najnowszych trendów, czego wynikiem jest brak przygotowania kadry nauczycielskiej do kształcenia młodych ludzi z duchem czasu, kierunki modowo – odzieżowe borykają się też z innymi problemami. Jednym z nich są braki technologiczne, rozumiane jako brak nowoczesnych maszyn w szkołach. Efektem jest kształcenie przyszłych absolwentów czysto teoretycznie, co w późniejszym czasie jest boleśnie weryfikowane przez pracodawców. Wśród nauczycieli nie ma jednak wyraźnej chęci do uzupełniania swojej wiedzy (wynikiem jest niedopasowanie kwalifikacji absolwentów szkół do obecnych wymogów rynku pracy).

Innym z problemów jest brak chęci ze strony przedsiębiorców do umożliwiania praktycznej nauki zawodu w swoich zakładach (przedsiębiorcy z kolei uważają, że problem leży w przestarzałych sposobach nauczania). Słaba współpraca nauczycieli

⁹ http://pkpplwian.pl/wydawnictwa/files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf





i szkół z przedsiębiorcami i przedsiębiorstwami w celu kształcenia odpowiedniej kadry ma swoje głębokie przyczyny.

Wśród największych barier we współpracy z sektorem edukacji znalazły się m.in.: nieadekwatny do potrzeb firmy program edukacyjny, niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy, skomplikowane procedury nawiązania współpracy, biurokrację, brak regulacji prawnych, brak środków na finansowanie, brak zainteresowania współpracą. Budowanie dobrego wizerunku wśród pracowników, regularne podnoszenie kwalifikacji oraz pozyskiwanie i kształcenie pracowników w sposób zgodny z zapotrzebowaniem firmy są głównym motorem podejmowanej przez badane przedsiębiorstwa współpracy z sektorem edukacji.

Najpopularniejszą formą współpracy przedsiębiorców z sektorem edukacji jest organizacja praktyk i staży zawodowych. Większość rekrutowanych pracowników, w opinii znacznej części przedsiębiorstw, nie posiada wystarczającego przygotowania praktycznego do efektywnego wykonywania zadań na stanowisku pracy. Połowa ankietowanych przedsiębiorstw aktywnie partycypuje w procesie kształcenia kadr poprzez organizację zajęć w szkołach i na uczelniach z udziałem własnych pracowników posiadających kwalifikacje niezbędne do przekazywania wiedzy teoretycznej i praktycznej¹⁰.

Dodatkowo trudność we współpracy bierze się też ze sposobu finansowania takich praktyk. Zazwyczaj leży ono bowiem po stronie pracodawcy. Niewielka część dzieli te koszty z sektorem edukacji lub korzysta ze środków UE. Mimo tych wszystkich trudności taka współpraca przynosi wymierne korzyści obu stronom:

Raz nawiązana współpraca z instytucją lub organizacją edukacyjną jest w przypadku większości ankietowanych kontynuowana przez lata. Do głównych powodów odstępstw od decyzji o kontynuacji współpracy respondenci zaliczyli: brak woli współdziałania ze strony uczelni, niezadowolenie z efektów oraz niewystarczające środki finansowe. Badanie pokazuje, że współpraca przynosi wymierne korzyści obu stronom – przedsiębiorstwu i instytucji edukacyjnej.

¹⁰ http://pkpplewiatan.pl/files/publikacje/lewiatan_educacja.pdf





Duży budżet ułatwia współpracę, ale nie jest niezbędny do podejmowania efektywnych działań – równie cenna jest kreatywność we wcielaniu w życie celów firmy związanych ze współpracą z sektorem edukacji. Dobrze sprawdzają się rozwiązania systemowe, gwarantujące transparentność działań, ułatwiające wzajemne kontakty i pozwalające firmie na dotarcie do większej liczby potencjalnie zainteresowanych współpracą instytucji edukacyjnych. W sukcesie inicjatywy współpracy na linii biznes-edukacja pomagają m.in.: otwartość i zaangażowanie obu stron, jasne sprecyzowanie wzajemnych oczekiwań na początku współpracy oraz optymizm¹¹.

Przykładem dobrych praktyk jest chociażby Forum Odbudowy Szkolnictwa Odzieżowego (FOSO), czy stworzenie studiów podyplomowych w zakresie Zarządzania w modzie. Niestety to wciąż jednostkowe inicjatywy, a bez ciągłej stymulacji środowiska branży odzieżowej, zarówno przedsiębiorców, ale przede wszystkim szkół i nauczycieli, nie przyniosą one długotrwałego i oczekiwanego przez wszystkich wyraźnego efektu w postaci znaczącej poprawy sytuacji.

5. MODEL KSZTAŁCENIA SZKÓŁ ZAWODOWYCH A LUKI KOMPETENCYJNE NAUCZYCIELI BRANŻY ODZIEŻOWEJ

W poprzednim rozdziale analizowaliśmy sytuację absolwentów szkół zawodowych na kierunkach odzieżowych. Jeden z głównych wniosków mówił o tym, że braki w edukacji osób kształcących się do pracy w przemyśle włókienniczym są wynikiem luk kompetencyjnych środowiska nauczycielskiego. Nauczyciele nie mają motywacji do rozwijania swoich umiejętności, nie uczestniczą w szkoleniach, przez co nie nadążają za rozwojem technologicznym. Brakuje im kompetencji z zakresu obsługi maszyn, informatycznych, sprawnego posługiwania się językiem obcym. Braki te odbijają się bezpośrednio na ich podopiecznych.

¹¹ http://pkpplewiatan.pl/files/publikacje/lewiatan_educacja.pdf





Powodzenie na rynku pracy nie zależy głównie od posiadania kwalifikacji ściśle zawodowych, ale także od posiadania dodatkowych kompetencji i umiejętności, w tym kompetencji matematycznych, informatycznych, sprawnego posługiwania się językiem polskim i językiem obcym, rozumienia, porządkowania, oceniania wartości i znaczenia informacji oraz ich wykorzystywania w działaniu przez tworzenie informacji w języku właściwym dla danej dyscypliny, wyciągania wniosków, planowania, przewidywania skutków, w tym umiejętności rozwiązywania problemów, po oczekiwane przez pracodawców cechy osobowościowe, tj. aktywną postawę wobec otoczenia, samodzielne uczenie się i podejmowanie zadań oraz przestrzeganie reguł życia społecznego¹².

Niedopasowanie kompetencji do rynku pracy nie jest jednak wyłącznie charakterystyczne dla branży odzieżowej. Taka sytuacja jest wynikiem ogólnego modelu kształcenia w szkołach zawodowych.

Prof. Urszula Sztanderska z Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego główne problemy szkolnictwa zawodowego upatruje w braku u absolwentów podstawowych umiejętności nie tylko zawodowych, lecz również społecznych, pozwalających na zaadaptowanie się w środowisku pracy. Dodatkowo problemem jest niedostatek matematyki i fizyki oraz zastosowań technicznych, nawet u absolwentów szkół technicznych. Następną kwestią jest ogromny brak odpowiedzialności, dokładności i staranności, czyli kompetencji, które są związane z wychowywaniem uczniów przez szkoły. Tutaj jednak lista grzechów szkolnictwa zawodowego się nie kończy. Co jeszcze zarzucają systemowi edukacji przedsiębiorcy?

- Skłonność do kształcenia czysto teoretycznego, bez przełożenia na praktyczny wymiar pracy w danym zawodzie,
- Przestarzałość niektórych przedmiotów,
- Brak praktyk lub krótkie praktyki,

¹² http://www.koweziu.edu.pl/projekty/P3_2_Katowice_29_10_2009/P3_Material_info_o_programach_mod.pdf





- Egzaminy zawodowe nie niosą żadnej informacji przedsiębiorcom, nie świadczą o kwalifikacjach,
- Brak wynagradzania szkół za wykształcenie w danym, pożądanym na rynku zawodzie,
- Brak zróżnicowania finansowania dla szkół w zależności od kosztów kształcenia w zawodzie,
- Brak wiarygodnych prognoz popytu na pracę – w znaczeniu trendów zmian w długim horyzoncie czasowym, obliczonych w oparciu o przewagi komparatywne, które się dopiero kształtują w gospodarce¹³.
- Oderwanie praktyk od zawodu i akceptowanie „fikcji praktyk” – szkolenie dużej ilości uczniów niskim kosztem

Czego zatem oczekują przedsiębiorcy od uczelni i szkół technicznych?

- Ogólnego przygotowania zawodowego o solidnych podstawach technicznych,
- Terytorialnego dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy,
- Prowadzenia regionalnych bilansów branżowych i analizy potrzeb rynku pracy w długiej perspektywie,
- Wzmocnienia lokalnego mechanizmu przekazywania informacji między szkołami a instytucjami rynku pracy,
- Tworzenia katalogu niezbędnych umiejętności – modułowych programów edukacyjnych,
- Wiarygodnego systemu dokumentowania i weryfikacji umiejętności – zarówno zdobytych w szkołach, jak i na drodze kariery zawodowej, od momentu odbycia praktyk lub stażu,
- Zwiększenia realnego wpływu przedsiębiorców na edukację zawodową,
- Zwiększenia udziału, jakości i roli zajęć praktycznych na wszystkich szczeblach edukacji,
- Zwiększenia zasobu kompetencji koniecznych w danej branży, z naciskiem na wykształcenie postawy odpowiedzialności i rzetelności oraz kreatywności w rozwiązywaniu problemów¹⁴.

¹³ <http://osektorze.ngo.pl/wiadomosci/633219.html>

¹⁴ <http://osektorze.ngo.pl/wiadomosci/633219.html>





Przede wszystkim jednak w kształceniu zawodowym należy docenić rolę nauczyciela, który ma bezpośredni wpływ na zasoby wiedzy i kształtowanie postaw uczniów.

Inwestować powinno się w nauczycieli efektywnych, którzy wychowują, motywują i uczą kreatywnego rozwiązywania problemów. Należy także przeznaczyć środki na przygotowanie solidnej podstawy wiedzy z zakresu nauk matematycznych i przyrodniczych. To samo dotyczy kształcenia z technik cyfrowych – tu w ujęciu systemowym trzeba także zarezerwować środki na doksztalcenie nauczycieli – mówi minister Michał Boni¹⁵.

Dlaczego jest to tak istotne? Doksztalcenie nauczycieli to klucz do sukcesu. W branży odzieżowej jest ono szczególnie ważne, co potwierdza Bogusław Słaby, prezes zarządu Związku Przedsiębiorców Przemysłu Mody Lewiatan:

Przemysł mody, obok 14 innych branż, będzie w najbliższych pięciu latach promował naszą gospodarkę na rynkach międzynarodowych. To dowód na to, że branża szybko się rozwija i ma coraz lepsze perspektywy. Największym problemem, z którym borykają się przedsiębiorstwa jest niedostatek wykwalifikowanych kadr. Brakuje dobrych fachowców, bo nie ma odpowiednich szkół, w których mogliby zdobyć niezbędne umiejętności¹⁶.

6. WNIOSKI

Analizując sytuację branży odzieżowej w Polsce, widać wyraźnie że jest to absolutnie przyszłościowy sektor gospodarki, który w ostatnich latach znów zaczął się prężnie rozwijać, goniąc światowe trendy.

Mimo, iż zapotrzebowanie na fachowców w tej dziedzinie jest spore, równie duże jest bezrobocie wśród absolwentów szkół zawodowych kształconych na tych kierunkach. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest niedostosowanie modelu edukacji do aktualnych potrzeb rynku. Szkoły kształcące na

¹⁵ <http://osektorze.ngo.pl/wiadomosci/633219.html>

¹⁶ http://pkpplewiatan.pl/opinie/aktualnosci/2010/1/przemysl_mody_chce_ksztalcic_kadry





kierunkach odzieżowych „produkują” osoby o przestarzałych kompetencjach, co skutkuje dużymi problemami w znalezieniu pracy. Za jakość kształcenia odpowiadają bezpośrednio pedagodzy, którzy wtłoczeni w niewydolny schemat działania szkół zawodowych nie są wystarczająco zmotywowani do poszerzania swoich umiejętności, a to oni mają kluczowy wpływ na jakość i poziom wiedzy swoich uczniów. Wszystkie te problemy, wzmacniane dodatkowo przez brak współpracy między sektorem edukacji, a przedsiębiorcami tworzy negatywny wizerunek branży, co powoduje likwidację szkół oraz kierunków, gdzie kształcą się przyszłych pracowników sektora włókienniczego. Dlatego kluczową sprawą, mając na uwadze prognozowany dalszy rozwój tej gałęzi, jest zmotywowanie kadry nauczycielskiej do podjęcia wysiłku w celu podniesienia swoich kompetencji, tworząc im do tego odpowiednie warunki w postaci szkoleń i staży, dostosowanych do ich potrzeb.





7. LITERATURA

1. „Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców”-raport PKPP Lewiatan, czerwiec 2010 r.:
http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawcy_w_web.pdf
2. Wspólna sprawa – przyszłość polskich tekstyliów”:
<http://www.szwalnia.biz/index.php?idk=314&ida=594>
3. „Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce – elementy diagnozy” - materiał informacyjny dla uczestników konferencji i szkoleń:
http://www.koweziu.edu.pl/projekty/P3_2_Katowice_29_10_2009/P3_Material_info_o_programach_mod.pdf
4. „Przemysł oparty na wiedzy”, czerwiec 2011:
<http://m.interia.pl/biznes/news-przemysl-mody-oparty-na-wiedzy,ald,1641929>
5. „W branży odzieżowej nadchodzą złote czasy”, czerwiec 2011:
<http://praca.wp.pl/title,W-branzy-odziezowej-nadchodza-zlote-czasy,wid,13502487,wiadomosc.html?ticaid=1e6ab>
6. „O kształceniu branży włókienniczo-odzieżowej”:
http://www.gazeta.edu.pl/O_ksztalceniu_kadrdla_branzy_wlokienniczo_odziezowej-100_270-0.html
7. „Pracodawcy chcą współpracy na rzecz edukacji gwarantującej zatrudnienie”, marzec 2011 rok:
<http://osektorze.ngo.pl/wiadomosci/633219.html>
8. „Przemysł mody chce kształcić kadry”, październik 2010 rok:
http://pkpplewiatan.pl/opinie/aktualnosci/2010/1/przemysl_mody_chce_ksztalcic_kadry

