



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt **współfinansowany przez Unię Europejską**
w ramach Europejskiego Funduszu **Społecznego** -
Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego
Kapitał Ludzki



„Nasz profesjonalizm -
twoim sukcesem”

BIOSTAT

www.biostat.com.pl

Spis treści

Wprowadzenie	2
Nota metodologiczna	3
I. Charakterystyka demograficzna absolwentów.....	4
II. Ocena poziomu przygotowania zawodowego.....	8
III. Lokalny rynek pracy w ocenie absolwentów	14
IV. Charakterystyka osób pracujących	23
V. Charakterystyka osób niepodjemujących zatrudnienia.....	28
VI. Adekwatność kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy	31
Podsumowanie – podstawowe wnioski i rekomendacje	39
Spis rysunków	43
Spis tabel.....	44

Badanie sytuacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z terenu powiatu ryckiego przeprowadzono w listopadzie 2009 roku. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał Zamawiający – Powiatowy Urząd Pracy w Rykach. Badanie wykonała firma BioStat z siedzibą w Rybniku. W badaniu udział wzięło 400 respondentów, będących absolwentami szkół zawodowych, technicznych, policealnych i pomaturalnych z terenu powiatu ryckiego, a także dziesięciu przedstawicieli dyrekcji szkół ponadgimnazjalnych z omawianego powiatu. Badanie wraz z publikacją otrzymanych wyników zrealizowane zostało w ramach projektu „*Nasz profesjonalizm – twoim sukcesem*” współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Podstawowym założeniem przyjętym przed realizacją badania było określenie losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z terenu powiatu ryckiego. W ramach badania dokonano zatem oceny adekwatności otrzymanego wykształcenia kierunkowego do sytuacji na lokalnym rynku pracy i stopnia zadowolenia z ukończonego kierunku kształcenia.

W toku badania ustalono także udział osób zatrudnionych jak i pracy niepodlegających. Obie grupy scharakteryzowano pod kątem przyjętych w badaniu założeń, określając m.in. przyczyny obecnej sytuacji zawodowo-społecznej, stosunek do migracji zawodowo-przestrzennej oraz zadowolenia z obecnego miejsca pracy. Zweryfikowano też chęci absolwentów do poszukiwania pracy oraz uczestnictwa w działaniach organizowanych przez instytucje lokalnego rynku pracy.

Badanie zostało przeprowadzone metodą wywiadów bezpośrednich. Dla każdej z badanych populacji kwestionariusz badawczy zawierał odrębną listę pytań oraz składał się w obu przypadkach z części metrycznej – określającej cechy demograficzne badanej populacji – oraz pytań bezpośrednio związanych z przedmiotem badania. Kwestionariusz badania absolwentów miał w większości formę pytań zamkniętych, uzupełnionych o pytania otwarte i półotwarte. Z kolei dyrektorzy odpowiadali na pytania w równej mierze zamknięte oraz pół otwarte.

W przypadku absolwentów Wykonawca badania dysponował listą absolwentów roku 2009 wskazanych szkół powiatu ryckiego, którą do celów realizacji niniejszego badania udostępniono za wiedzą i zgodą Wydziału Edukacji Starostwa Powiatowego w Rykach. Kontakt z badanymi następował bezpośrednio w miejscu zamieszkania, lub też, jeśli osoba w ten sposób nie była osiągalna poprzez kontakt telefoniczny w celu ustalenia dogodnego terminu i formy przeprowadzenia wywiadu.

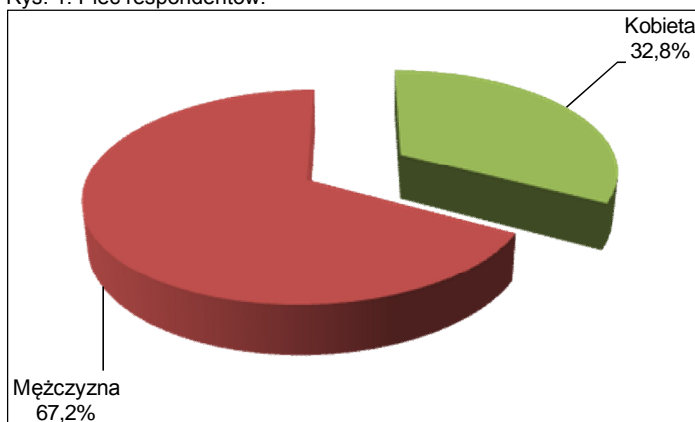
W przypadku dyrekcji szkół ponadgimnazjalnych pierwszą formą kontaktu było telefoniczne ustalenie terminu rozmowy. W kolejnej fazie następowała realizacja wywiadu w miejscu pracy osoby ankietowanej.

Każda z osób przeprowadzających badanie dysponowała listem polecającym przygotowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Rykach potwierdzającym tożsamość badacza oraz zawierającym krótką informację o celach i założeniach badania.

I. Charakterystyka demograficzna absolwentów

Absolwentów roku 2009, którzy wzięli udział w badaniu przeanalizowano pod kątem przekazanych informacji demograficznych. Osoby badane poza informacjami dotyczącymi płci oraz wieku, podawały także stopień uzyskanego wykształcenia oraz zawód wyuczony lub ukończony kierunek kształcenia. Ocenie poddano także subiektywną opinię na temat własnej sytuacji materialnej.

Rys. 1. Płeć respondentów.



67,2% ogółu badanych stanowili mężczyźni. Powyższe wskaźniki obserwowane w próbie pokrywają się z notowanymi dla całej badanej populacji, w której mężczyźni stanowią większość. Dane te przedstawiono na rysunku pierwszym.

Kolejne kryterium – wiek badanych – kształtowało się następująco: ponad połowa respondentów (52%) urodziła się w roku 1989. Z kolei 33% w roku 1990. I to właśnie te dwa roczniki dominują w badanej populacji. Jednoprocentowe wskazania istotnie przekroczyły tylko roczniki 1988 oraz 1987. Pozostałe odpowiedzi związane były głównie z typami

szkół innymi niż zasadnicze zawodowe oraz technika. W szkołach pomaturalnych/policealnych były to także osoby z roczników pomiędzy 1981, a 1986. Inne wskazania w badanej próbie występowały incydentalnie.

Wszyscy respondenci, zgodnie ze specyfikacją istotnych warunków zamówienia, zostali zrekrutowani spośród absolwentów szkół zawodowych, technicznych oraz pomaturalnych i policealnych znajdujących się na terenie powiatu ryckiego. Pełną listę szkół objętych badaniem zaprezentowano w tabeli nr 1.

Tabela 1. Lista szkół biorących udział w badaniu.

Nazwa szkoły
<i>Zespół Szkół Zawodowych im. W. Korzyka</i>
<i>Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. Leona Wyczółkowskiego</i>
<i>Zespół Szkół Zawodowych Nr 1 im. gen. F. Kleeberga</i>
<i>Zespół Szkół Zawodowych Nr 2 im. M. Dąbrowskiej</i>
<i>Zespół Szkół im. Kajetana hr. Kickiego</i>
<i>Pierwsze Policealne Studium Zawodowe dla Dorosłych</i>
<i>Policealne Studium Zawodowe przy WSUPiZ</i>

Większość przebadanych absolwentów stanowiły osoby do niedawna uczęszczające do Zespołu Szkół Zawodowych w Rykach oraz Dęblinie. Wynika to z dużo większej powszechności tychże szkół oraz szerszej oferty edukacyjnej. W następnej kolejności gros przypadków stanowili absolwenci Zespołu Szkół w Sobieszynie. Udział pozostałych placówek w próbie badawczej był już niższy, głównie ze względu na mniejszą liczbę absolwentów.

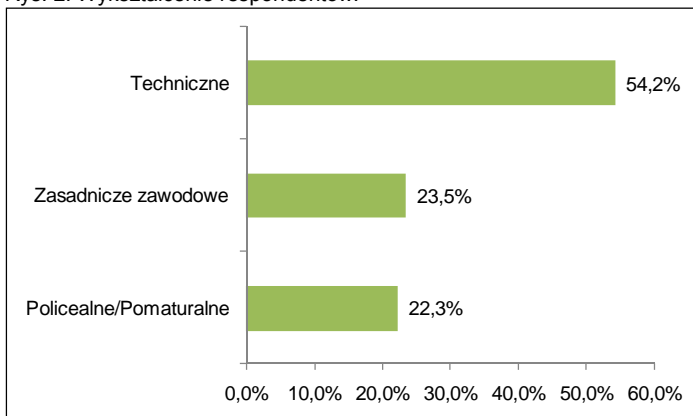
Ankietowanych poproszono także o wskazanie kierunków kształcenia. Poniżej zaprezentowano najczęściej pojawiające się odpowiedzi:



- Kierunki administracyjno-ekonomiczne;
- Kierunki mechaniczne (mechanik pojazdów);
- Kierunki informatyczne;
- Kierunki elektryczne i elektromechaniczne;
- Kierunki budowlane (zawodowe oraz techniczne);
- Kierunki gastronomiczne.

Pod względem poziomu wykształcenia respondenci najczęściej wskazywali na techniczne (54,2%). O połowę mniej wskazań uzyskały wykształcenie zasadnicze zawodowe (23,5%) oraz policealne i pomaturalne (22,3%). Powyższe wartości poszczególnych poziomów wykształcenia przedstawia wykres zamieszczony na rysunku nr 2.

Rys. 2. Wykształcenie respondentów.

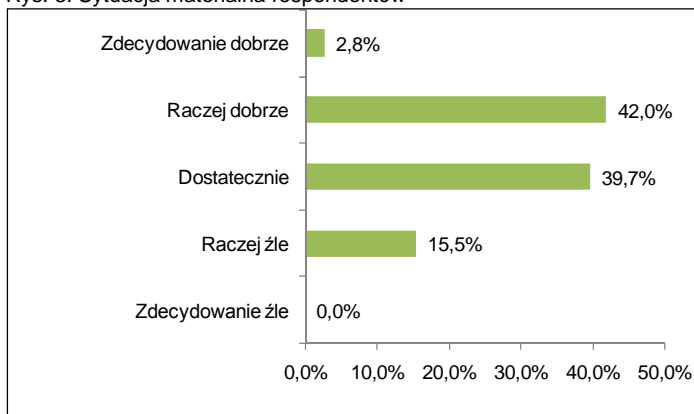


Ostatnia z badanych kwestii dotyczyła oceny sytuacji materialnej respondentów. Kwestia ta została ujęta w części metrycznej ze względu na fakt, iż w dużej grupie przypadków to właśnie ten czynnik ma decydujący wpływ na dalsze wybory życiowe absolwentów. Największa liczba wskazań została odnotowana dla odpowiedzi raczej dobrze (42%) oraz dostatecznie (39,7%) oceniających omawiany aspekt badania. Zdecydowanie dobrze swoją sytuację materialną oceniło 2,8% badanych. Wśród wska-



zań negatywnych 15,5% otrzymała odpowiedź raczej źle. Zdecydowanie negatywnej oceny własnej sytuacji materialnej nie dokonał żaden z przebadanych absolwentów. Powyższe odpowiedzi przedstawia rysunek trzeci.

Rys. 3. Sytuacja materialna respondentów

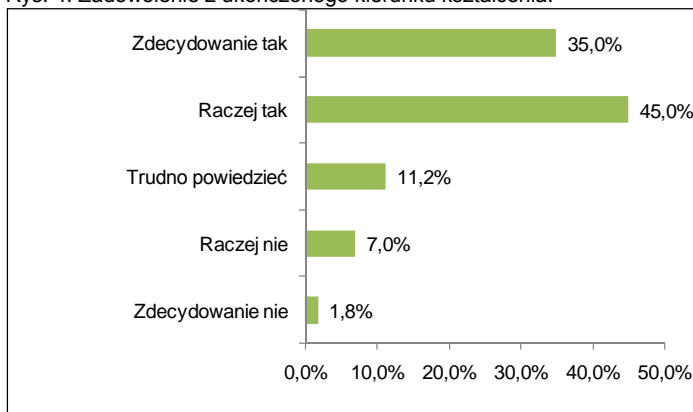


II. Ocena poziomu przygotowania zawodowego

Na ocenę przygotowania zawodowo-kierunkowego absolwentów wpływ ma przede wszystkim zakres pozyskanych umiejętności oraz ich adekwatność do potrzeb rynku pracy. Istotnym elementem jest także poziom zadowolenia z ukończonego kierunku kształcenia. Osoby badane poproszono także o wskazanie przeszkód w znalezieniu pracy, jak też ocenę wszystkich aspektów przyszłego zawodu.

Zadowolonych z ukończonego kierunku kształcenia jest łącznie 80% badanych, przy czym zdecydowane zadowolenie wyraża 35% z nich. Negatywnej oceny ukończonego kierunku dokonało tylko 8,8% respondentów, a zdania w tej kwestii nie ma 11,2% ogółu badanych. Opisane powyżej dane zobrazowano na rysunku nr 4.

Rys. 4. Zadowolenie z ukończonego kierunku kształcenia.

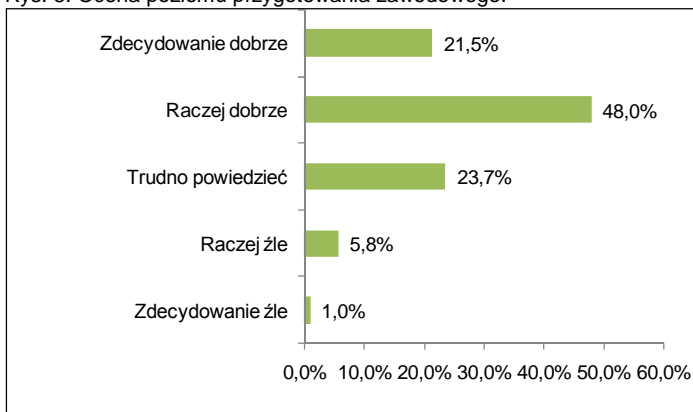


Kolejne pytanie miało na celu ocenę uzyskanego poziomu przygotowania zawodowego. W tym przypadku, podobnie jak w ocenie ukończonego kierunku kształcenia, przeważały opinie pozytywne, które wyraziło blisko 70% badanych. Raczej źle uzyskane przygotowanie zawodowe oceniło 5,8% z nich, a zdecydowanie negatywnego



wskazania dokonał tylko 1% respondentów. Szczegółowo aspekt zadowolenia z uzyskanego przygotowania zawodowego prezentuje wykres zamieszczony na rysunku piątym.

Rys. 5. Ocena poziomu przygotowania zawodowego.



Po ogólnej ocenie ukończonych kierunków kształcenia badani przechodzili do tematu rynku pracy i własnej na nim sytuacji. W pierwszej kolejności zapytano o największe, zdaniem badanych bariery, które mają wpływ na uzyskanie pracy. W swoich wypowiedziach ankietowani opierali się o własne doświadczenia w poszukiwaniu pracy, zwłaszcza poczynione w powiecie ryckim. Spośród wszystkich przytoczonych opinii najczęściej powtarzały się:

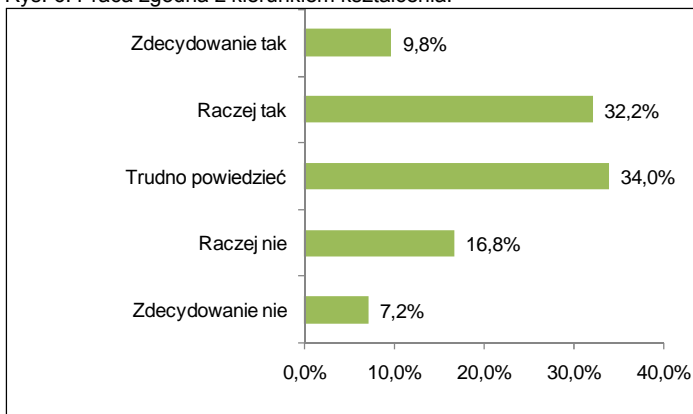
- Brak doświadczenia zawodowego;
- Niewystarczająca liczba ofert oraz miejsc pracy;
- Nieodpowiednie/niedostateczne wykształcenie;
- Niskie zarobki;
- Brak miejsc pracy adekwatnych do ukończonego kierunku;
- Problemy z dojazdem.



Wśród pozostałych odpowiedzi, jednak już ze znacznie mniejszą liczbą wskazań dominowały: **brak umiejętności, kontynuacja nauki, duża konkurencja oraz brak chęci, czasu i motywacji do jej poszukiwania. Na brak przeszkód w znalezieniu pracy na lokalnym rynku wskazały dokładnie 32 osoby spośród 400 przebadanych.**

W związku z powyższym dopytano badanych czy ich praca obecna lub przyszła jest lub będzie zgodna z ukończonym kierunkiem kształcenia. Największą liczbę głosów (34%) odnotowano dla odpowiedzi „trudno powiedzieć”, co wynika z niewielkiego doświadczenia zawodowego badanych. **Chęć pracy zgodnej z uzyskanym wykształceniem w umiarkowany sposób deklaruje blisko co trzeci badany, a zdecydowaną zgodność kierunku pracy z wykształceniem 9,8% z nich.** „Raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”, na taką formę zgodności odpowiedziało łącznie 24% respondentów. Omawiane wskaźniki przedstawiono na rysunku nr 6.

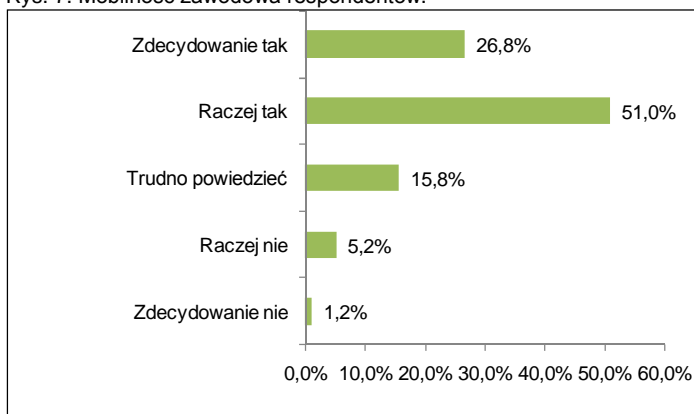
Rys. 6. Praca zgodna z kierunkiem kształcenia.





Chociaż deklarowana zgodność kierunku kształcenia z wykonywanym zawodem wynosi ponad 40% to **osoby badane w większości nie wykluczają podjęcia pracy w zawodzie różniącym się od ukończonego profilu kształcenia. Taką opcję przyjmuje łącznie ponad trzy czwarte ogółu badanych osób.** Przeciwnego zdania w umiarkowanym oraz zdecydowanym stopniu jest tylko 6,4% badanych, a jednoznacznej opinii nie potrafi wyrazić 15,8% z nich. Zależności te zobrazowano na rysunku siódmym.

Rys. 7. Mobilność zawodowa respondentów.



Ankietowanym przedstawiono także czynniki określające różne aspekty zawodowe, spośród których wybrać mieli maksymalnie trzy, ich zdaniem najważniejsze. **Najistotniejsza dla badanych okazała się kwestia finansowa. Praca nastawiona na największy zarobek otrzymała 72% głosów.** Na kolejnych miejscach, z podobną ilością wskazań znalazły się m.in. rozwój oraz przyjemność czerpana z wykonywanej pracy. Dużo mniejszą liczbę głosów otrzymały odpowiedzi dotyczące poznania dużej liczby osób, miejsc oraz minimalnej czasochłonności związanej z wykonywaną pracą. Wśród innych odpowiedzi wskazywanych przez respondentów znalazła się jakość podejmowanej pracy i

satysfakcja odczuwana z jej wykonywania. Wszystkie powyższe odpowiedzi w formie zbiorczej znajdują się w tabeli nr 2.

Tabela 2. Charakterystyka pożądanego zawodu.

Odpowiedź	%
Nastawiona na jak największy zarobek	72,0%
Rozwojowa	62,8%
Przyjemna	61,0%
Nastawiona na poznanie dużej liczby osób	22,0%
Możliwie najmniej czasochłonna	11,8%
Nastawiona na poznanie dużej liczby miejsc (np. miast, państw)	9,8%
Inna	0,5%

Na specyfikę podejmowanej oraz poszukiwanej pracy, poza wykształceniem, ma wpływ także szereg czynników, które warunkują sytuację społeczno-materialną respondentów. W tym celu przedstawiono badanym listę takich czynników i poproszono o podanie stopnia ich istotności oceniając każdy z nich w skali od 1 do 5 (1 najmniej ważny, 5 najważniejszy). **Największą średnią ocen uzyskało zdrowie (4,7) oraz rodzina (4,4).** Dopiero na kolejnych miejscach znalazła się m.in. praca, pieniądze czy kariera. Warto również zauważyć, że relatywnie nisko w stosunku do pozostałych czynników badani ocenili potrzebę kontaktów naukowych i kulturalnych (3,2) oraz wartości religijne i duchowe (2,9). **Najmniej istotnym aspektem codziennego życia, jest zdaniem badanych kontakt z naturą, którego średnia ocen wyniosła 2,7.** Pełną listę ocenianych czynników wraz z uzyskaną średnią ocen zaprezentowano w tabeli trzeciej. Warto również nadmienić, iż najwyższej ocen najwyższych otrzymały wspomniane już zdrowie oraz rodzina. Z kolei największa liczba „jedynek” przypadła dla wartości duchowych i religijnych.

Tabela 3. Istotność czynników związanych z życiem respondentów.

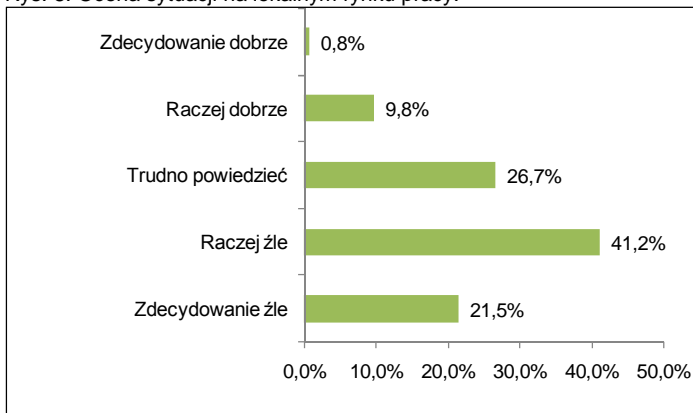
Odpowiedź	Średnia
Rodzina	4,4
Praca	3,8
Pieniądze	3,6
Kontakt z naturą	2,7
Kariera	3,1
Zdrowie	4,7
Nauka i kultura	3,2
Życie towarzyskie/Zabawa	3,3
Wartości duchowe/Religia	2,9

III. Lokalny rynek pracy w ocenie absolwentów

Zagadnienia w niniejszym rozdziale dotyczą sytuacji na lokalnym rynku pracy. Badani wskazywali jaki był ich w nim dotychczasowy udział, określali sytuację obecnie na nim panującą oraz wskazywali instytucje, które ich zdaniem winny kompleksowo zajmować się tym obszarem. Określono także, które spośród osób badanych są obecnie zatrudnione, a które są osobami niepracującymi.

W pierwszej kolejności respondenci oceniali sytuację na lokalnym rynku pracy. Ten aspekt badania zdominowała przewaga ocen negatywnych. Raczej źle sytuację tę oceniło 41,2% badanych, a zdecydowanie źle 21,5% z nich. Łącznie pozytywnie o sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy wypowiedział się co dziesiąty badany. Zdania w tej kwestii nie posiada 26,7% respondentów. Powyższe odpowiedzi zaprezentowano na rysunku ósmym.

Rys. 8. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy.



Badanych poproszono także o wskazanie instytucji, które ich zdaniem są najważniejsze do zajmowania się rynkiem pracy. 81% wskazań otrzymała odpowiedź, iż jest to Powiatowy Urząd Pracy. Na kolejnych miejscach znalazły się samorządy – gminny oraz powiatowy – a także Wojewódzki Urząd Pracy, instytucje centralne, samorząd wojewódzki oraz organizacje pozarządowe. Szczegółowo omawiane odpowiedzi przedstawia tabela nr 4.

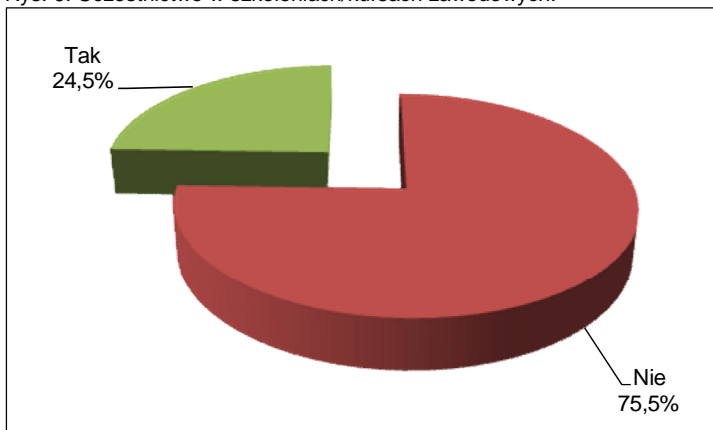
Tabela 4. Instytucje rynku pracy.

Odpowiedź	%
Powiatowy Urząd Pracy	81,0%
Samorząd gminny	23,3%
Samorząd powiatowy	22,5%
Wojewódzki Urząd Pracy	22,5%
Instytucje centralne (administracja rządowa)	18,0%
Samorząd wojewódzki	13,5%
Organizacje pozarządowe	7,3%
Inna instytucja	0,3%

Po wskazaniu instytucji najważniejszych do zajmowania się sprawami związanymi z rynkiem pracy ankietowani wskazali formy, które ich zdaniem są najlepszym dla niego wsparciem i skutecznie dynamizują jego rozwój. **Najczęściej, bo w co drugim przypadku, wskazywano na szkolenia i kursy zawodowe.** Na kolejnych miejscach badani wskazywali staże, dotacje dla przedsiębiorców do nowotworzonych stanowisk pracy oraz szeroko pojętą współpracę instytucji rynku pracy z przedsiębiorcami. Na współpracę ze szkołami ze strony tychże instytucji oraz doradztwo zawodowe w szkołach łącznie wskazywał co dziesiąty badany.

Choć na szkolenia i kursy zawodowe wskazała znaczna część badanych to jak do tej pory udział w nich deklaruje tylko niespełna jedna czwarta z nich, co zostało przedstawione na wykresie zamieszczonym na rysunku dziewiątym.

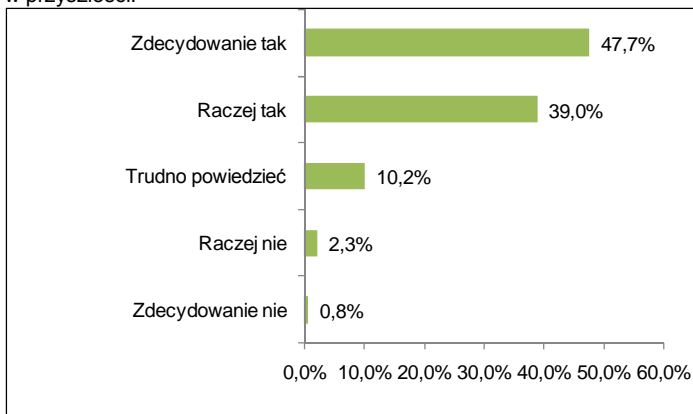
Rys. 9. Uczestnictwo w szkoleniach/kursach zawodowych.



Dużo lepiej sytuacja ta wygląda w deklaracjach osób badanych określających chęć wzięcia udziału w szkoleniach/kursach zawodowych. **Zdecydowaną chęć uczestnictwa w nich deklaruje blisko połowa badanych. Prawdopodobne uczestnictwo wskazało 39% z nich.** Negatywne nastawienie do szkoleń wyraża tylko około 3% badanych. Powyższe zależności przedstawia rysunek nr 10. W tym aspekcie badania wyniki pokrywają się z najczęstszymi wskazaniami dotyczącymi form wsparcia rynku pracy. Świadczy to o realnym zainteresowaniu tą formą wsparcia przez absolwentów roku 2009.



Rys. 10. Chęć uczestnictwa w szkoleniach/kursach zawodowych w przyszłości.



Osoby, które zadeklarowały chęć uczestnictwa w szkoleniach/kursach zawodowych w przyszłości dopytano także o preferowane przez nich kierunki szkoleniowe. **Największą liczbę wskazań odnotowano dla szkoleń podnoszących dotychczasowe kwalifikacje zawodowe (55,9%).** 38,6% uzyskały szkolenia umożliwiające naukę/podjęcie nowego zawodu/specjalizacji. Szkolenia ułatwiające poszukiwanie pracy oraz kursy językowe uzyskały po 28% głosów, a szkolenia związane z obsługą komputera/urządzeń biurowych 15,3%. Proponowane do szlifowania języki obce to angielski, niemiecki, rosyjski oraz hiszpański. Wśród szkoleń i kursów podanych przez respondentów znalazły się szczególnie wskazania dotyczące obsługi maszyn budowlanych oraz specjalistycznych takich jak np. wózki widłowe. Ponadto wskazywano na szkolenia strażackie oraz dotyczące prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Wszystkie powyższe odpowiedzi zaprezentowano w tabeli piątej.

Tabela 5. Rodzaje szkoleń/kursów zawodowych.

Odpowiedź	%
Szkolenia podnoszące dotychczasowe kwalifikacje zawodowe	55,9%
Szkolenia umożliwiające naukę/podjęcie nowego zawodu/specjalizacji	38,6%
Szkolenia ułatwiające poszukiwanie pracy	28,0%
Kursy językowe	28,0%
Szkolenia związane z obsługą komputera/urządzeń biurowych	15,3%
Inne	4,0%

Wskazując najbardziej przydatne w procesie szukania pracy kompetencje najczęściej wybierano wykształcenie kierunkowe (kompetencje zawodowe i techniczne), które uzyskało 61,5% odpowiedzi. Połowa badanych wskazała także na znajomość języków obcych, a niewiele mniej na solidność/rzetelność/obowiązkowość w podejmowanych działaniach. **Najmniej istotny zdaniem absolwentów jest wygląd/wizerunek kandydata, na który wskazywał około co dziesiąty badany.** Wśród czynników, które podały osoby badane (grupa „inne”) znalazły się przede wszystkim znajomości. Wskazania te przedstawia tabela nr 6.

Tabela 6. Najbardziej przydatne kompetencje na rynku pracy.

Odpowiedź	%
Kompetencje zawodowe i techniczne (kierunkowe wykształcenie)	61,5%
Znajomość języków obcych	50,0%
Solidność/Rzetelność/Obowiązkowość w podejmowanych działaniach	43,5%
Dyspozycyjność	32,3%
Umiejętność obsługi komputera i urządzeń/programów informatycznych	20,5%
Umiejętność aktywnego poszukiwania pracy/	16,0%
Determinacja w poszukiwaniu pracy	
Gotowość do zmiany miejsca pobytu/zamieszkania	14,3%
Wizerunek/Wygląd kandydata do pracy	11,3%
Inne	2,5%

Ankietowani zostali również poproszeni o nakreślenie obrazu pracodawcy, który ich zdaniem byłby najbardziej pożądanym. Osoby badane poproszone o wskazanie najważniejszych cech pracodawcy najczęściej podawały:

- Uczciwość;
- Wrozumiałość;
- Dbanie o wynagrodzenie pracowników;
- Rzetelność, solidność w działaniu;
- Uprzejmość wobec pracowników;
- Możliwość rozwoju zawodowego i odbywania szkoleń;
- Możliwość stałego zatrudnienia;
- Sprawiedliwe traktowanie wszystkich pracowników.

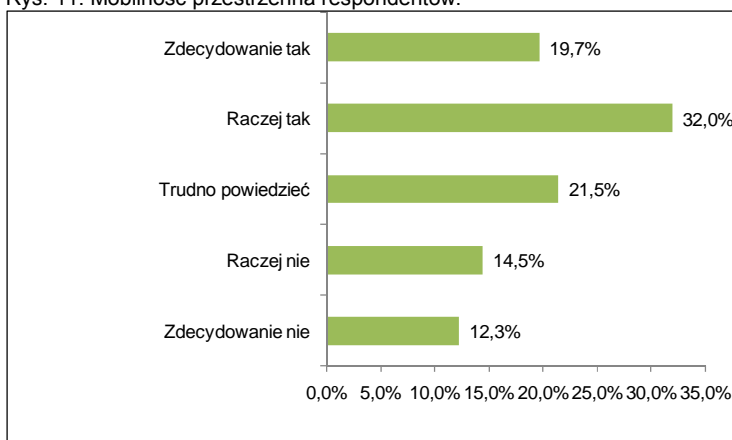
Wśród pozostałych wskazań znalazły się także: **normowany czas pracy, legalność zatrudnienia, miła atmosfera w pracy, brak nepoty-**



zmu i dyskryminacji czy też możliwość połączenia wykonywanego zawodu z dalszym kształceniem.

Określono już mobilność zawodową respondentów, a w tej części badania doprecyzowano przestrzenny aspekt tego zjawiska. **Gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w zamian za otrzymane miejsce pracy deklaruje łącznie ponad połowa badanych.** Przeciwnego zdania jest 26,8% ankietowanych. Zdania w tej kwestii nie ma co piąta badana osoba. Wskazania te obrazuje rysunek jedenasty.

Rys. 11. Mobilność przestrzenna respondentów.



Najczęstszą przyczyną, która odpowiada za gotowości ankietowanych do zmiany miejsca zamieszkania w zamian za otrzymane zatrudnienie jest perspektywa lepszych zarobków. W uzasadnieniu pojawiły się także: łatwiejszy dostęp do pracy (większa liczba ofert i potencjalnych miejsc pracy), brak pracy w miejscu zamieszkania, możliwość rozwoju i podniesienie swoich kwalifikacji, chęć zmiany otoczenia oraz szansa, w ogólnym odczuciu badanych, na lepsze warunki pracy. **Wskazania takie jak chęć poznania nowych osób, miejsc oraz np.**

nauka języków obcych (dotyczy wyjazdów zagranicznych) otrzymały dużo mniejszą liczbę głosów.

Tabela 7. Kierunki migracji przestrzennej.

Odpowiedź	%
Obszar województwa	42,5%
Obszar całego kraju	37,7%
Miasta/gminy sąsiadujące	36,2%
Wyjazd za granicę	30,4%

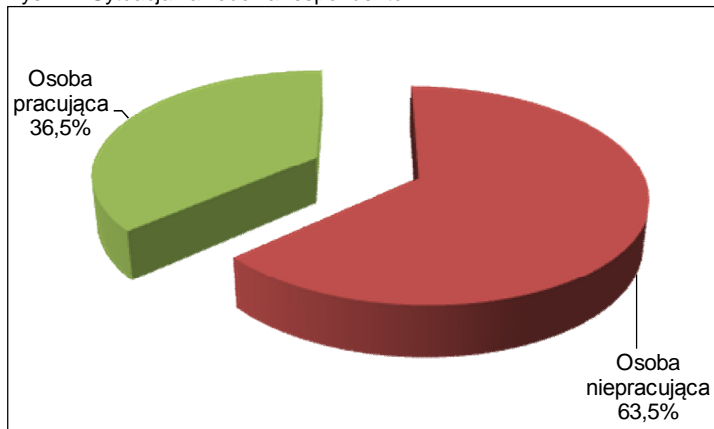
Wśród wszystkich osób deklarujących mobilność przestrzenną w ramach poszukiwania

pracy sprawdzono również jakie są kierunki ich wyjazdu. **Spośród podanych wariantów badani wskazywali najczęściej migracje w ramach obszaru własnego województwa. Odpowiedzi takiej udzieliło 42,5% z nich.** Na kolejnych miejscach znalazły się: obszar całego kraju (37,7%) oraz miasta i gminy sąsiadujące z miejscem zamieszkania badanych (36,2%). **Najniższą wartość, co może być czasem odbierane jako zaskakujące, odnotowano dla opcji wyjazdów zagranicznych w celach zawodowych – 30,4% głosów.** Wskazania te zamieszczono w tabeli nr 7.

Ostatnim aspektem poruszonym w tej części badania była obecna sytuacja zawodowa respondentów. Każda z badanych osób zobligowana była do wskazania czy jest osobą pracującą czy też zatrudnienia nie podejmuje. Spośród wszystkich osób badanych obecnie zatrudnionych jest 36,5%. Za osobę w żaden sposób nie prowadzącą aktywności zawodowej uważa się 63,5% z nich. Zależności te przedstawia rysunek nr 12.



Rys. 12. Sytuacja zawodowa respondentów.

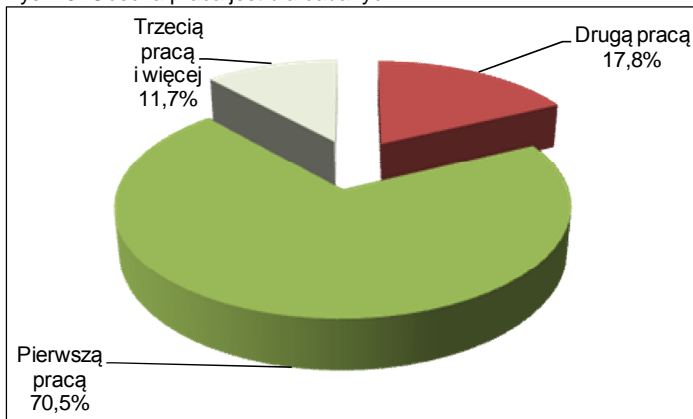


IV. Charakterystyka osób pracujących

Kolejny rozdział niniejszej publikacji, którego wypadkową jest pytanie dotyczące obecnej sytuacji zawodowej absolwentów, ma na celu określenie zawodowego aspektu ich życia. Składa się na to przybliżenie charakteru pracy, planów zawodowych oraz jej ocena, tak pod kątem zgodności z posiadanym wykształceniem, jak też w jej ogólnym aspekcie.

W pierwszej kolejności badanych zapytano o to, którą w kolejności jest obecnie wykonywana praca. **W ponad 70% przypadków obecnie wykonywana praca jest dla badanych pierwszą pracą. Wcześniejszy kontakt zawodowy miało łącznie 29,5% badanych**, przy czym obecna praca jest drugą dla 17,8% ogółu osób pracujących, a trzecią lub więcej dla 11,7% z nich. Omawiane wartości prezentuje rysunek nr 13.

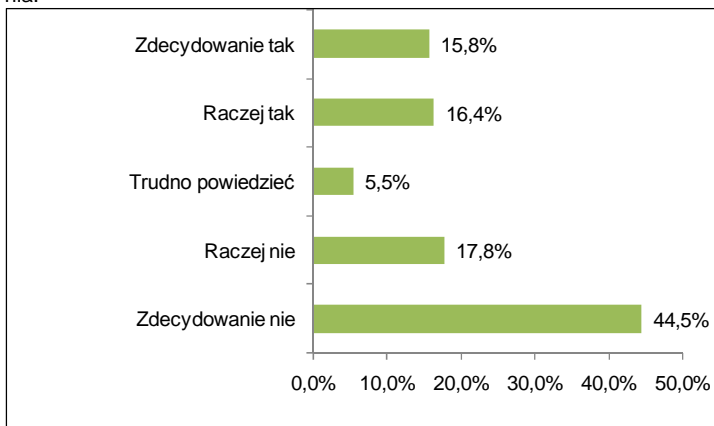
Rys. 13. Obecna praca jest dla badanych.





Ankietowanych podejmujących zatrudnienie zapytano także o zgodność obecnie wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem kształcenia. Pozytywnie na tak postawione pytanie wypowiedział się niespełna co trzeci z nich. Brak takiej zgodności deklaruje z kolei 62,3% z nich, z czego 44,5% zdecydowanie nie zauważa zgodności obecnie wykonywanej pracy w kierunku kształcenia. Odpowiedzi te prezentuje rysunek nr 14.

Rys. 14. Zgodność wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem kształcenia.



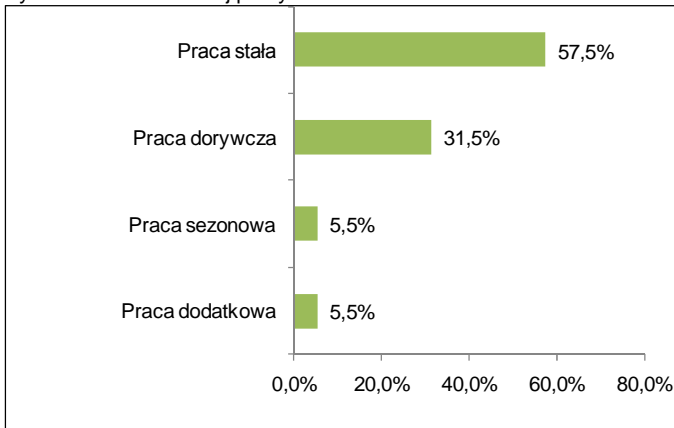
Absolwentów podejmujących zatrudnienie zapytano również o jego formę prawną. Najczęściej jest to umowa o pracę na czas określony – jedna trzecia przypadków. Wysoko uplasowały się także staże i umowa zlecenie lub o dzieło. Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej niż 10% wskazań. **Nadmienić należy również, iż odsetek osób pracujących w tzw. „szarej strefie” wynosi 6,2% (odpowiedź „pracuję, lecz nie posiadam umowy o pracę”). Szczegółowo charakter zatrudnienia prezentuje tabela nr 8.**

Tabela 8. Forma zatrudnienia.

Odpowiedź	%
Umowa o pracę na czas określony	33,5%
Staż	24,6%
Umowa zlecenie/o dzieło	18,5%
Umowa o pracę na czas nieokreślony	9,6%
Pracuję, lecz nie posiadam umowy o pracę	6,2%
Umowa na okres próbny	2,7%
Wolontariat	1,4%
Umowa na zastępstwo	1,4%
Własne gospodarstwo rolne	0,7%
Odmowa odpowiedzi	1,4%

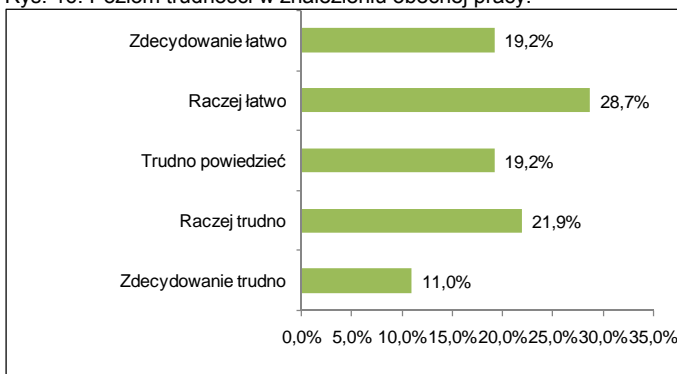
Badani zapytani o formę i charakter obecnej pracy najczęściej, bo w 57,5% przypadków wskazywali na pracę stałą. 31,5% z nich swoją pracę uważa za dorywczą, a po 5,5% wskazań otrzymały odpowiedzi praca sezonowa oraz dodatkowa. Odpowiedzi te ukazuje wykres zamieszczony na rysunku piętnastym.

Rys. 15. Forma obecnej pracy.



Badani pracujący wskazali w 19,2% przypadków, iż obecne miejsce zatrudnienia udało im się znaleźć zdecydowanie łatwo. Umiarkowany optymizm prezentowało 28,7% z nich. Na trudności w znalezieniu tejże pracy napotykała blisko jedna trzecia z nich, przy czym jako zdecydowanie trudne poszukiwanie obecnej pracy oceniło 11% z nich. Jednoznacznie aspektu tego nie potrafiło ocenić 19,2% badanych. Powyższe odpowiedzi ilustruje rysunek nr 16.

Rys. 16. Poziom trudności w znalezieniu obecnej pracy.



Ostatnie omawiane w tej części zagadnienie dotyczyło chęci zmiany obecnego miejsca pracy. **Gotowość do zmiany obecnego miejsca pracy deklaruje łącznie blisko 40% badanych, z czego ponad połowa to osoby, które są na to zdecydowane.** Nieco większa liczba osób skłonności do zmiany obecnego miejsca zatrudnienia nie przejawia. Zdania w tej kwestii nie miało 15,1% ankietowanych. Dane te przedstawiono na rysunku siedemnastym.



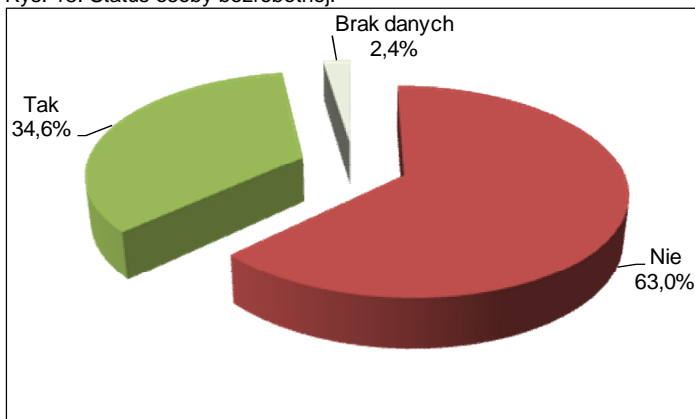
Rys. 17. Zmiana obecnego miejsca pracy.



V. Charakterystyka osób niepodejmujących zatrudnienia

Ostatni z rozdziałów bezpośrednio dotyczących absolwentów charakteryzuje osoby niepodejmujące obecnie zatrudnienia. Jak zostało to już stwierdzone wcześniej osób takich jest niespełna 64%. Spośród tej liczby **na pytanie „Czy jest Pan/Pani zarejestrowany/zarejestrowana jako osoba bezrobotna?” pozytywnie odpowiedziało 34,6%**. Rejestracji takiej nie podjęło jak do tej pory 63% z nich, a 2,4% osób niepracujących odmówiło podania swojego statusu. Wartości te przedstawia wykres zamieszczony na rysunku nr 18.

Rys. 18. Status osoby bezrobotnej.



Ankietowani dopytani o przyczyny niepodejmowania obecnie pracy wskazywali w pierwszej kolejności na brak ofert pracy w miejscu zamieszkania (51,2%) oraz na kontynuację nauki (48,8%). Wśród pozostałych przyczyn, ale już z dużo niższą liczbą wskazań, uplasowały się: niedostateczny poziom wykształcenia, brak oferty szkoleniowej, brak znajomości rynku pracy, brak pieniędzy na dalszy rozwój zawodowy i dokończanie zawodowe, a ponadto brak dostępu do Internetu oraz kłopoty osobiste i rodzinne. W grupie „inne” znalazły się

wskazania takie jak m.in. opieka nad osobami zależnymi, wychowywanie dziecka, chęć odpoczynku po wykonywanej pracy lub stażu czy też obecna ciąża. Główne grupy wskazań ankietowanych prezentuje tabela nr 9.

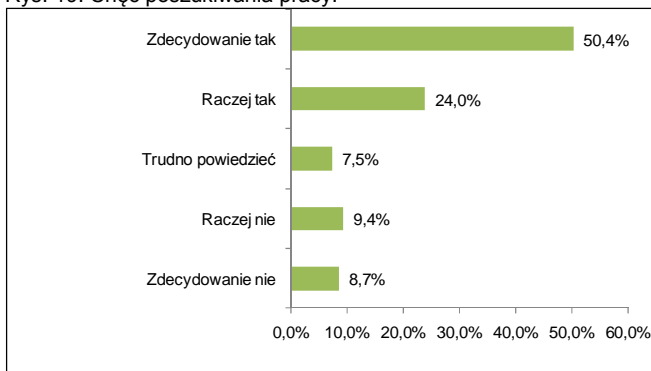
Tabela 9. Przyczyny niepodejmowania pracy.

Odpowiedź	%
Brak ofert pracy w miejscu zamieszkania	51,2%
Jestem uczniem/studentem – kontynuacja nauki	48,8%
Niedostateczny poziom wykształcenia	15,4%
Brak oferty szkoleniowej	15,0%
Brak znajomości rynku pracy	12,2%
Brak pieniędzy na dokończanie/dalszy rozwój zawodowy	9,1%
Brak dostępu do Internetu	5,9%
Kłopoty rodzinne/osobiste	2,4%
Inne	9,4%

Na zakończenie osoby obecnie niepracujące zapytano czy zamierzają poszukiwać pracy w najbliższym czasie. Na tak postawione pytanie ponad połowa badanych odpowiedziała „zdecydowanie tak”. Odpowiedzi „raczej tak” udzieliło 24% z nich, co łącznie wskazuje, iż chęć zmiany swojego obecnego statusu społecznego deklaruje blisko trzy czwarte ankietowanych obecnie niepodejmujących zatrudnienia. Przeciwnego zdania było blisko 20% badanych, a w pozostałych przypadkach respondenci na obecną chwilę nie potrafili jednoznacznie określić swoich zamiarów co do chęci poszukiwania pracy. Omawiane odpowiedzi przedstawia wykres zamieszczony na rysunku nr 19.



Rys. 19. Chęć poszukiwania pracy.



VI. **Adekwatność kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy**

Drugą z grup objętych badaniem była dyrekcja szkół zawodowych i technicznych z terenu powiatu ryckiego. Poznanie opinii dyrektorów w temacie kształcenia potencjalnych uczestników lokalnego rynku pracy jest jednym z głównych czynników, na których opierać winny się wnioski dotyczące oceny zgodności kształcenia z trendami panującymi na lokalnym rynku pracy. Ponadto, w trakcie analizy odpowiedzi tej grupy badanych, możliwe jest określenie w jakim stopniu społeczność lokalna włącza się w proces nauczania oraz jakie dodatkowe funkcje pełnią szkoły w powiecie ryckim.

Niniejszy rozdział w swej konstrukcji opiera się o kwestionariusz badawczy, który przyjął formę ewoluującą od pytań ogólnych do bardziej szczegółowych, co niewątpliwie przełożyło się na podniesienie jakości otrzymanych odpowiedzi. W badaniu wzięło udział 10 osób sprawujących kierownicze funkcje w wyżej wymienionych typach szkół.

Liczba uczniów każdej ze szkół jest zróżnicowana i zawiera się w przedziale od 100 do ponad 700 uczniów. Badane placówki znajdowały się na terenie Ryk, Dębłina i Sobieszyna. W przypadku wszystkich szkół rozmowa prowadzona była z osobą odpowiedzialną za kształcenie w pionie zawodowym i technicznym. W połowie przebadanych szkół funkcję takiego dyrektora sprawowała kobieta, a wiek każdej z badanych osób, zawierał się w przedziale od 30 do 60 roku życia. Każda z osób badanych posiadała wykształcenie wyższe magisterskie.

Pierwsze z pytań w części właściwej (niemetrycznej) kwestionariusza badawczego dla dyrekcji szkół ponadgimnazjalnych z powiatu ryckiego dotyczyło **oceny zmian dokonywanych w szkolnictwie w ostatnich pięciu latach i ich wpływu na poziom kształcenia zawodowego. Dla siedmiu osób badanych ocena tych**



zmian była negatywna, a trzy z nich nie potrafiły jednoznacznie ich ocenić. Brak było w tym przypadku wskazań pozytywnych. Tylko jedno wskazanie negatywne odnotowano za to w przypadku kwestii obecnego poziomu wykształcenia nauczycieli ocenianej pod kątem jego wpływu na jakość oferowanych usług. **Zdaniem dziewięciu osób (3 wskazania: „zdecydowanie tak”, 6 wskazań: „raczej tak”) wpływ obecnego poziomu wykształcenia na jakość oferowanych przez nich usług jest pozytywny. Również bardzo pozytywnie dyrektorzy ocenili aspekt dysponowania przez szkołę wystarczającą liczbą kadry pedagogicznej potrzebnej do właściwego przygotowania zawodowo-technicznego uczniów.**

Dyrektorzy zostali także zapytani o aspekt współpracy z instytucjami doradztwa zawodowego. Pozytywnie na ten temat wypowiedziało się sześcioro badanych, przy czym jedna z nich wskazała inną formę doradztwa zawodowego jaką jest nauczyciel przeprowadzający w szkole zajęcia tego typu. Wśród pozostałych odpowiedzi najczęściej pojawiał się Powiatowy Urząd Pracy w Rykach (4 przypadki), a ponadto UMCS Biuro Karier, pedagog szkolny i poradnia psychologiczno-pedagogiczna w Rykach. Wśród wskazań znalazła się także współpraca z przedsiębiorcami oraz szkolnictwem wyższym (uczelnie).

Każda z badanych jednostek aktywnie współpracuje także z rodzicami/prawnymi opiekunami uczniów. Obszary tej współpracy przybierają różnorakie formy. Część z nich wynika z kompetencji rodziców zawartej w przepisach prawnych (opinie Rady Rodziców), a wśród działań dodatkowych wymieniono m.in. szkolenia dla rodziców, dyżury (np. poniedziałkowe), zebrania z rodzicami, indywidualne kontakty rodziców z nauczycielami, imprezy szkolne, a także wspólne posiedzenia zespołów wychowawczych i comiesięczne spotkania rodziców, także z pedagogiem.

Ostatnie z zagadnień ogólnych charakteryzujących badane placówki dotyczyło występowania zjawiska tzw. „eurosierot”, czyli uczniów, których rodzice wyjechali za granicę do pracy zarobkowej. **W trzech szkołach nie odnotowano zjawiska „eurosierot”, a przynajmniej osoby badane nie informowały o tym fakcie badacza. W pozostałych siedmiu placówkach zjawisko to występowało z różnym nasileniem – od skali incydentalnej aż do wartości sięgających nawet do jednej piątej wychowanków szkoły.** Skala tego zjawiska zależy również od pory roku, gdyż wyjazdy w celach zarobkowych zwiększają się w zależności od sezonu.

W kolejnej części badania dyrekcję szkół zapytano o ich zadaniem najbardziej poszukiwane ich zdaniem kompetencje na lokalnym rynku pracy. **Poza ogólnymi odpowiedziami dotyczącymi dobrego przygotowania zawodowego, znajomości języków obcych, kreatywności, dyspozycyjności, mobilności lub pracy w zawodach technicznych praktycznie nie padały wskazania szczegółowe. Jedna z osób wskazała tylko na pracowników handlowych.**

Starano się także określić czy wiedza na temat rynku pracy posiadana przez dyrekcję jest adekwatna do potrzeb lokalnego rynku pracy. W tym celu zapytano wprost czy trendy te są znane i czy szkoła stara się do nich dostosować. Odpowiedź w dziewięciu przypadkach brzmiała „raczej tak”, a zakres odpowiedzi był bardzo szeroki. Wspominano między innymi o tworzeniu nowych kierunków kształcenia oraz klas zawodowych (np. klasa wojskowa), **współpracy z przedsiębiorcami oraz Powiatowym Urzędem Pracy.** Szkoły organizują także spotkania z przedstawicielami WSUPIZ, a także przygotowują ofertę pracy za granicą lub organizują zajęcia praktyczne na maszynach obecnie używanych przez zawodowe zakłady pracy. Przedstawiciele szkół zapewniają także o stale prowadzonych analizach lokalnego rynku pracy jak też badaniu losów zawodowych absolwentów i monitorowaniu działań związanych z lokalnym rynkiem pracy. **Tylko w**



jednej szkole odpowiedź na tak postawione pytanie była negatywna – analizy ani formy śledzenia trendów rynku pracy raczej nie są w niej podejmowane. W uzasadnieniu podano argument, że nagła zmiana kierunków kształcenia nie jest możliwa.

Spośród instytucji zajmujących się sytuacją na lokalnym rynku pracy za najważniejsze do podejmowania takich działań badani dyrektorzy uznali samorząd powiatowy oraz Powiatowy Urząd Pracy. Na kolejnym miejscu znalazł się samorząd gminny. Pozostałe odpowiedzi uzyskały dużo mniejszą liczbę wskazań. Wśród odpowiedzi „inna instytucja” znalazło się wskazanie na pracodawców. Wszystkie odpowiedzi związane z tym aspektem badania zaprezentowano w tabeli dziesiątej.

Tabela 10. Instytucje, które powinny zajmować się rynkiem pracy w powiecie.

Odpowiedź	N
Samorząd powiatowy	8
Powiatowy Urząd Pracy	8
Samorząd gminny (np. Urząd Miasta, Urząd Gminy)	6
Samorząd wojewódzki	2
Wojewódzki Urząd Pracy	2
Organizacje pozarządowe	2
Instytucje centralne (administracja rządowa)	1
Inna instytucja	1

Dwa kolejne pytania miały na celu określenie czy szkoła swoją działalnością wykracza poza ramy ustawowo-organizacyjne. **Na pierwszym miejscu zapytano dyrekcję czy szkoła pełni inne funkcje społeczne niż te przewidziane ustawowo. Dziewięcioro badanych odpowiedziało twierdząco. Przechodząc bezpośrednio do pytania o podejmowanie czynności w celu lepszego wprowadzenia**

absolwentów na rynek pracy w pięciu szkołach odpowiedziano pozytywnie. Odpowiedź negatywną odnotowano tylko w jednej szkole, a w 4 przypadkach dyrektorzy nie potrafili jednoznacznie wskazać takich działań. **Najczęściej w ramach takich działań organizowane są spotkania z doradcą zawodowym, a ponadto praktyki, szkolenia, a także konkursy i olimpiady.** W tym aspekcie również przejawia się współpraca z przedsiębiorcami i pedagogiem, a także szkolenia dla nauczycieli czy też wyjazdy na uczelnie wyższe. Szkoła niepodejmująca takich działań uzasadniała to brakiem zainteresowania wykształceniem rolniczym wśród lokalnych przedsiębiorców.

Kolejnym ocenianym elementem były egzaminy zewnętrzne i ich wpływ na jakość pracy w szkole. Wpływ na pracę szkoły egzaminy te mają w 9 na 10 przypadków (2 – „zdecydowanie tak”, 7 – „raczej tak”). Wśród zewnętrznych czynników wpływających na pracę szkoły znalazł się także **stopień wykorzystania środków unijnych. W stopniu raczej dużym wykorzystują je trzy placówki.** Raczej mały i bardzo mały stopień wykorzystania tychże środków wskazało łącznie pięć szkół. Jedna z osób nie dysponowała szczegółową wiedzą na ten temat.

Najczęściej środki te wydatkowane są na sprzęt edukacyjno-techniczny, modernizację pomieszczeń oraz konkursy i nagrody dla uczniów. Na kolejnych miejscach znalazły się projekty edukacyjno-informacyjne dla uczniów (np. związane z przedsiębiorczością czy też językowe) oraz współpraca z instytucjami (uczelnie wyższe, SWEil w Lublinie). Na rozbudowę placówki oraz infrastruktury na jej terenie funkcjonującej żadna ze szkół w obecnym czasie nie przeznaczają funduszy unijnych lub też celów takich nie wskazała. Rozkład odpowiedzi ujęto w tabeli jedenastej.

Tabela 11. Cele wydatkowania środków unijnych.

Odpowiedź	N
Sprzęt edukacyjno-techniczny	9
Modernizacja pomieszczeń	5
Konkursy i nagrody	5
Projekty edukacyjno-informacyjne dla uczniów	3
Współpraca z instytucjami	3
Rozbudowa placówki/infrastruktury na terenie szkoły	0

Na kolejne pytanie „Czy Pana/Pani szkoła podejmuje działania ukierunkowane na przygotowanie do samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie uczniów o specyficznych potrzebach rozwojowych w tym uczniów zdolnych?” dziewięcioro spośród badanych osób odpowiedziało pozytywnie (2 – „zdecydowanie tak”, 7 – „raczej tak”). Działania te polegają najczęściej na organizowaniu dodatkowych zajęć dla uczniów zdolnych, przygotowaniu konkursów, olimpiad, organizacji kół zainteresowań czy zajęć związanych z przedsiębiorczością (np. tydzień przedsiębiorczości w szkole). Dla uczniów zdolnych przygotowane są także stypendia oraz zwiększa się ich szanse w dostępie do praktyk i kursów zawodowych. Szkoła, która nie podejmuje takich działań swoje stanowisko tłumaczy brakiem osób specyficznie uzdolnionych.

Jeden z ostatnich spośród poruszanych na tym etapie badania aspektów dotyczył wyrównywania dysproporcji edukacyjnych w badanych placówkach. Każda z osób biorących udział w badaniu wskazała, iż działania takie są w szkole raczej podejmowane. Najczęściej są to zajęcia wyrównawcze i dodatkowe lekcje przedmiotowe, a także indywidualne konsultacje. Stosuje się także podział uczniów na grupy, oraz dodatkowe zajęcia np. fakultety z



języków obcych. Zwiększana jest również programowa aktywność nauczycieli, oraz praca z uczniami mniej uzdolnionymi. Do takich form aktywności zaliczają się także omawiane już wcześniej koła zainteresowań.

Dyrekcja miała także za zadanie ocenę w skali od 1 do 5 (1 najmniej istotny, 5 najistotniejszy) szereg czynników charakteryzujących pracę w szkole. Za najlepszą i w największym stopniu pomocną w wykonywaniu obowiązków szkolnych wskazywana jest **baza i infrastruktura placówki**. Czynniki te uzyskał średnią na poziomie 4,7. Duży wpływ na pracę szkoły ma także optymalne opracowanie siatki godzin. Zauważalna jest także absencja nauczycieli. Najbardziej w szkołach oceniana jest motywacja uczniów oraz ich stosunek do nauczycieli. Te dwa czynniki zdaniem badanych najsłabiej oddziałują na funkcjonowanie szkoły. Nadmienić należy także, iż najwięcej ocen najwyższych (5) odnotowano dla czynników: „baza/infrastruktura” oraz „metody pracy nauczycieli”, z kolei najwięcej ocen najniższych uzyskał „wewnątrzszkolny system oceniania” oraz „motywowanie uczniów”. Szczegółowo ten aspekt badania wraz z wartością średnich dla poszczególnych czynników opisano w tabeli nr 12.

Tabela 12. Ocena czynników wpływających na pracę szkoły.

Odpowiedź	Średnia
Baza/Infrastruktura	4,7
Siatka godzin	4,3
Absencja nauczycieli	4,1
Metody pracy nauczycieli	4,0
Odpowiedni dobór programów nauczania	3,9
Wewnątrzszkolny system oceniania	3,8
Przygotowanie zawodowe	3,8
Plan lekcji	3,7
Absencja uczniów	3,7
Strategia nauczania	3,7
Stosunek nauczycieli do uczniów	3,6
Motywowanie uczniów	3,5

Podsumowanie – podstawowe wnioski i rekomendacje

Wynik przedstawione w niniejszej publikacji zostały kompleksowo przeanalizowane, a informacje z nich wynikające stanowią wytyczne dla dalszego rozwoju rynku pracy w powiecie ryckim. **Wszelakie działania prowadzone w ramach lokalnego rynku pracy powinny odbywać się przy pełnym wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach gdyż obie badane populacje wskazały na tę instytucję, jako najwłaściwszy organ powiązany obszarem badania.**

W pierwszej kolejności uwagę zwraca lista kierunków, które badani absolwenci ukończyli w zestawieniu z pracą zgodną z wykształceniem. **Niska zgodność świadczy o tym, iż pomimo relatywnie wysokiego poziomu zadowolenia z ukończonego kierunku i otrzymanego przygotowania zawodowego widoczny jest brak odpowiednich ofert pracy, a te obecne na rynku niestety w małym stopniu pokrywają się z przygotowaniem zawodowym absolwentów.** Dostępne na lokalnym rynku pracy oferty opierają się także na posiadanym doświadczeniu zawodowym i w tym właśnie absolwenci upatrują największą przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia. Dodatkowo wskazywano na fakt, że nawet jeżeli oferty pracy wymagają specjalistycznych umiejętności to z kolei poziom wykształcenia absolwentów jest często niewystarczający. Na podstawie takich opinii dziwić nie może sytuacja, że w ogólnej ocenie rynku pracy przeważają wskazania negatywne.

Wysnuć można także wniosek, iż absolwenci sami zdają sobie sprawę, że po ukończeniu kierunku kształcenia niskie są gwarancje na znalezienie pracy o podobnym profilu. **Ponad trzy czwarte badanych wyraża bowiem gotowość do podjęcia pracy niezgodnej w mniejszym lub większym stopniu z ukończonym kierunkiem kształcenia.** Również mobilność przestrzenna respondentów jest deklarowana w połowie badanych przypadków. Głównym czynnikiem mającym wpływ na

tego typu decyzje jest perspektywa większych zarobków. **Godnym zauważenia jest fakt, iż mobilność przestrzenna deklarowana jest w większym stopniu w ramach kraju, a w mniejszym poza jego granicami.** Widać na tym przykładzie, iż osoby młode w dużo większym stopniu niż jeszcze kilka lat temu zdają sobie sprawę z zagrożeń, które niosą tego typu migracje, a także ze wzrostu stopnia trudności związanego z podjęciem pracy zagranicą.

Przechodząc do sytuacji zawodowej respondentów należy nadmienić, iż osoby pracujące stanowią nieco ponad 36% badanej grupy. Starano się wobec tego w pierwszej kolejności ustalić czy poza czynnym poszukiwaniem pracy respondenci mieli styczność z lokalnym rynkiem pracy. W tym celu zapytano ich o stopień uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. **Deklarację uczestnictwa złożyła niespełna jedna czwarta ogółu badanych, jednak chęć uczestnictwa w takich szkoleniach w przyszłości wskazuje ponad 85% z nich.** Najczęściej są to szkolenia mające na celu podwyższenie posiadanych umiejętności zawodowych, co pokrywa się z przeszkodami występującymi na rynku pracy, które omówiono powyżej. Wniosek ten należy wziąć pod uwagę, szczególnie z perspektywy Powiatowego Urzędu Pracy. **Opracowanie oferty szkoleniowej i poddanie jej szczegółowej ocenie respondentów może doprowadzić do wypracowania skutecznej metody przygotowania wykwalifikowanej rzeszy przyszłych pracowników.** Ponadto, wskazując Urząd Pracy jako główną instytucję, która winna się zajmować rynkiem pracy respondenci wskazali na przynajmniej częściową znajomość mechanizmów rynku pracy, nie czując jednocześnie strachu przed korzystaniem z publicznej pomocy organów do tego wyznaczonych. **Kierunkowe przygotowanie zawodowe i techniczne zostało także wskazane jako najbardziej poszukiwany czynnik na lokalnym rynku pracy.**

Drugą grupą osób scharakteryzowanych pod względem sytuacji zawodowej byli respondenci obecnie niepodejmujący zatrudnienia, którzy

stanowili niespełna 64% badanych. **Wartym wskazania jest fakt, iż tylko niewiele ponad jedna trzecia z nich posiada status osoby bezrobotnej, a prawie dwie trzecie absolwentów obecnie niepodjęających zatrudnienia, nie jest zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy.** Respondenci wskazywali na wiele przyczyn nie podejmowania obecnie pracy. Do głównych należą przede wszystkim: brak ofert pracy w miejscu zamieszkania – ponad połowa wskazań – oraz kontynuacja nauki – 48,8% wskazań.

Wskazując z kolei pożądane cechy przedsiębiorcy, u którego absolwenci chcieliby pracować podawano najczęściej: uczciwość, wyrozumiałość, dbanie o prawa i świadczenia pracownicze oraz gwarancję zatrudnienia z jego strony. Wskazano już, iż osoby pracujące stanowią nieco ponad jedną trzecią badanych. Dla ponad 70% osób z tej grupy obecna praca jest pierwszą. Na ten fakt wpływ ma przede wszystkim młody wiek badanych (głównie osoby z roczników 1988-1990). Zatrudnienie to ma najczęściej formę umowy o pracę na czas określony (jedna trzecia przypadków), popularne są również staże oraz umowy zlecenia/o dzieło. Respondenci w większości określają swoje obecne zajęcie jako pracę stałą. Pozostałe jej formy np. dorywcza czy sezonowa uplasowały się na dalszych miejscach. Poziom uczestnictwa w tzw. „szarej strefie” wśród grupy badanych obecnie zatrudnionych wyniósł 6,2%. **Osoby, które obecnie posiadają pracę w nieco większym stopniu wskazywały na łatwość w jej znalezieniu, niż na trudności występujące podczas tego procesu. Nie zmienia to jednak faktu, iż obie odpowiedzi uzyskały stosunkowo duże wskazania.** Również podobne wartości uzyskała gotowość do zmiany obecnego miejsca pracy. Przy nieco bardziej zaakcentowanej przewadze osób nie rozważających takiej możliwości przeciwnie zdanie wyraziło blisko 40% badanych.

Warta zauważenia jest również kwestia współpracy szkół ponadgimnazjalnych z przedsiębiorcami w powiecie ryckim, podnoszona przez

dyrekcję tychże szkół. **Jej zakres nie jest zauważalny w każdej z placówek, jednak podkreślić należy zaangażowanie dyrekcji w stworzenie swoim absolwentom miejsc odbywania praktyk, staży czy przygotowania zawodowego.** Te działania niewątpliwie traktować można *in plus*. Uchybienia dostrzeżono natomiast w świadomości dyrekcji, co do realnych potrzeb lokalnego rynku pracy. Wiedza na temat zapotrzebowania na stanowiska pracy jest wśród tej populacji raczej fragmentaryczna i opiera się na ogólnie przyjętych trendach. Działania podejmowane w oparciu o te przesłanki z pewnością podnoszą poziom kształcenia przyszłych absolwentów, jednak często nie pokrywają się z zapotrzebowaniem zawodowym lokalnego rynku pracy wskazanym we wcześniejszych akapitach.

Pomimo tych zastrzeżeń dyrekcja szkół deklaruje stały monitoring i prowadzenie analiz lokalnego rynku pracy, a także wdrażanie innowacyjnych działań skutkujących dodatkowymi kierunkami kształcenia. **Do pozytywnych cech charakteryzujących badane placówki można także zaliczyć szeroko pojętą współpracę z rodzicami/prawnymi opiekunami uczniów. Dobrze oceniana jest także baza i infrastruktura tychże szkół, co ma niewątpliwie przełożenie na efektywność kształcenia, która została dostrzeżona również przez absolwentów.** Pomocny w tych działaniach jest sprzęt edukacyjno-techniczny i na te cele głównie wydatkowane są środki unijne pozyskiwane przez placówki. Ostatnim z wniosków nasuwających się po analizie odpowiedzi dyrekcji szkół ponadgimnazjalnych jest, zapewne zgodny ze stanem faktycznym, dobry poziom edukacyjny i kadrowy grona pedagogicznego. Pomimo, iż absencja nauczycieli jest przez dyrektorów zauważana to stale organizowane przez szkoły zajęcia dodatkowe, tak dla uczniów specjalnie uzdolnionych jak i tych nie radzących sobie w stopniu zadowalającym z obowiązującym programem nauczania, świadczy o dobrym przygotowaniu obecnej kadry pedagogicznej.

Spis rysunków

Rys. 1. Płeć respondentów.	4
Rys. 2. Wykształcenie respondentów.	6
Rys. 3. Sytuacja materialna respondentów.	7
Rys. 4. Zadowolenie z ukończonego kierunku kształcenia.	8
Rys. 5. Ocena poziomu przygotowania zawodowego.	9
Rys. 6. Praca zgodna z kierunkiem kształcenia.	10
Rys. 7. Mobilność zawodowa respondentów.	11
Rys. 8. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy.	14
Rys. 9. Uczestnictwo w szkoleniach/kursach zawodowych.	16
Rys. 10. Chęć uczestnictwa w szkoleniach/kursach zawodowych w przyszłości.	17
Rys. 11. Mobilność przestrzenna respondentów.	20
Rys. 12. Sytuacja zawodowa respondentów.	22
Rys. 13. Obecna praca jest dla badanych.	23
Rys. 14. Zgodność wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem kształcenia.	24
Rys. 15. Forma obecnej pracy.	25
Rys. 16. Poziom trudności w znalezieniu obecnej pracy.	26
Rys. 17. Zmiana obecnego miejsca pracy.	27
Rys. 18. Status osoby bezrobotnej.	28
Rys. 19. Chęć poszukiwania pracy.	30

Spis tabel

Tabela 1. Lista szkół biorących udział w badaniu.	5
Tabela 2. Charakterystyka pożądanego zawodu.	12
Tabela 3. Istotność czynników związanych z życiem respondentów.	13
Tabela 4. Instytucje rynku pracy.	15
Tabela 5. Rodzaje szkoleń/kursów zawodowych.	18
Tabela 6. Najbardziej przydatne kompetencje na rynku pracy.	19
Tabela 7. Kierunki migracji przestrzennej.	21
Tabela 8. Forma zatrudnienia.	25
Tabela 9. Przyczyny niepodejmowania pracy.	29
Tabela 10. Instytucje, które powinny zajmować się rynkiem pracy w powiecie.	34
Tabela 11. Cele wydatkowania środków unijnych.	36
Tabela 12. Ocena czynników wpływających na pracę szkoły.	38