



POTRZEBY LOKALNEGO RYNKU PRACY A OFERTA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W REGIONIE



Raport końcowy





*„Potrzeby lokalnego rynku pracy
a oferta szkolnictwa zawodowego w regionie”*

Raport końcowy

Lublin 2009

Człowiek - najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

OPIS RAPORTU	3
I. WSTĘP	6
1.1. Przedmiot i cele badania	6
1.2. Metodologia badania	8
1.2.1. Metody zastosowane w badaniu pracodawców	8
1.2.2. Metody zastosowane w badaniu uczniów i pedagogów	11
1.2.3. Analiza danych zastanych (desk research)	15
II. DIAGNOZA POTRZEB PRZEDSIĘBIORCÓW W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO	17
2.1. Omówienie wyników badań	17
2.2. Rekomendacje	34
III. OSTOSOWANIE OFERTY SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO DO WYMOGÓW RYNKU PRACY	35
3.1. Opis wyników bezpośrednich badań z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety przeprowadzonych wśród uczniów lubelskich szkół	35
3.2. Opis wyników badań przeprowadzonych wśród pedagogów	43
3.3. Analiza danych wtórnych	46
3.4. Rekomendacje	54
IV. WNIOSKI KOŃCOWE	56
BIBLIOGRAFIA	58

OPIS RAPORTU

Celem, dla którego stworzono raport było znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy oferta szkolnictwa zawodowego, jakim dysponuje województwo lubelskie odpowiada potrzebom lokalnego rynku pracy oraz jakie powinny być kierunki jej rozwoju.

Raport składa się z dwóch części, wstępu oraz zakończenia, w którym podsumowano wnioski. Część pierwsza jest zatytułowana „Diagnoza potrzeb przedsiębiorców w zakresie kształcenia zawodowego”, część druga nosi tytuł „Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów rynku pracy”. Każda część zawiera omówienie wyników badań, analizę danych wtórnych z wybranych źródeł, oraz rekomendacje dla podmiotów kształtujących ofertę w zakresie szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim.

Pierwsza część raportu podejmuje zagadnienie od popytowej strony rynku pracy. Ta część powstała w znacznej mierze w oparciu o badania ankietowe przedsiębiorców zrzeszonych w Lubelskiej Izbie Rzemieślniczej. Respondenci przedstawiali między innymi swoje plany dotyczące zmian w poziomie zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach, opinie o jakości kandydatów poszukujących pracy a będących absolwentami szkół zawodowych Lubelszczyzny, oraz oczekiwania wobec posiadanych przez absolwentów wiedzy i umiejętności. Z przeprowadzonych badań wynika, że najczęściej zarzutów płynących ze strony przedsiębiorców dotyczy niskiego poziomu umiejętności zawodowych absolwentów. Respondenci wskazują, że większość zatrudnianych przez nich młodych ludzi wymaga przyuczania do zawodu. Mimo tego, niemal dwie trzecie ankietowanych (62%) wyraża opinię, że oferta szkół zawodowych jest dostosowana do potrzeb rynku pracy, co częściowo przeczy funkcjonującym, a przytaczanym przez autorów raportu opiniom o powszechnym niedostosowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. W odpowiedzi na potrzeby rynku pracy autorzy raportu stwierdzają, że należy zweryfikować programy nauczania pod kątem potrzeb gospodarki opartej na wiedzy, zwiększyć liczbę zajęć praktycznych, podnieść poziom wiedzy kadry nauczającej przedmiotów zawodowych, zwiększyć dostęp do nowoczesnego sprzętu, zwrócić uwagę na wykształcenie ogólne szczególnie w kwestii języków obcych, podjąć współpracę z organizacjami pozarządowymi w celu rozwoju u uczniów umiejętności miękkich, a także bliżej współpracować z przedsiębiorcami i ich przedstawicielami w celu zmiany wizerunku szkół oraz poznania wzajemnych potrzeb.

Wadą tej części raportu jest ograniczenie badanych podmiotów gospodarczych do mikroprzedsiębiorstw (80% badanych), co jedynie częściowo zostało zniwelowane analizą desk research.

Druga część raportu podejmuje badane zagadnienie od podażowej strony rynku, przedstawiając problem widziany oczami uczniów szkół zawodowych i nauczycieli przedmiotów zawodowych. Badania przeprowadzone wśród uczniów wskazują między innymi na swoście rozumiany pragmatyzm i ich niskie aspiracje edukacyjne. Dla wielu uczniów głównymi motywami wyboru szkoły były łatwość dostania się oraz niewielka odległość szkoły od miejsca zamieszkania. Niemal połowa z nich nie potrafi wskazać, czego oczekuje od swojej szkoły, a ponad połowa twierdzi, że szkoła dobrze lub bardzo dobrze przygotowuje do zawodu od strony praktycznej.

Połowa ankietowanych nauczycieli dobrze określa stan szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim. Ponad 50% badanych twierdzi, że szkoły zawodowe dobrze lub bardzo dobrze przygotowują uczniów do planowania swojej kariery zawodowej i wejścia na rynek pracy. Natomiast zaskakująco duży odsetek badanych (43%) nie wie, czy oferta szkolnictwa zawodowego jest dostosowana do potrzeb regionalnego rynku pracy. Ponadto, zdaniem 64% nauczycieli szkoły realizują systemowe i stałe działania w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego, podczas gdy jedynie 23% szkół zatrudnia etatowego doradcę zawodowego.

Raport, na podstawie opracowania Powiatowego Urzędu Pracy pt. „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim”, wylicza także zawody nadwyżkowe i deficytowe na lubelskim rynku pracy wśród wielkich grup zawodów, jak i zawodów elementarnych. Wśród działań zalecanych przez autorów raportu jest prowadzenie ciągłej analizy lokalnego rynku pracy, kształtowanie oferty edukacyjnej na podstawie prognozowanego popytu na określone zawody, ciągłe konsultacje z instytucjami otoczenia systemu szkolnego przy kształtowaniu oferty edukacyjnej. Według autorów raportu oprócz kształcenia zawodowego należy u uczniów rozwijać niektóre kompetencje pozazawodowe, m.in. umiejętność komunikowania się, umiejętność pracy w zespole, umiejętność rozwiązywania problemów. Autorzy rekomendują także nawiązanie nowych form współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami w celu zwiększenia liczby praktyk zawodowych, rozszerzenie systemu poradnictwa zawodowego o gimnazja, położenie większego nacisku na praktyczną naukę zawodów z wykorzystaniem najnowszych technik i technologii.

Zdaniem autora niniejszego opisu, wnioski płynące z raportu warto rozszerzyć o konstatację natury bardziej ogólnej, związanej z funkcjonującym w Polsce systemem społeczno-ekonomicznym i wartościami kształtowanymi przez tenże system wśród młodych ludzi. Obecny system atomizuje, odwołuje się do jednostek, do tzw. sukcesu indywidualnego. Pomimo tego, że większa części społeczeństwa żyje w Polsce poniżej minimum socjalnego, a kolejne kilka milionów ludzi trwa w realnej obawie o swoje

ekonomiczne bezpieczeństwo, niesie przekaz, że ów sukces indywidualny znajduje się w zasięgu ręki każdego, wystarczy chcieć, tzn. konsumować wciąż więcej i więcej. Próbuje tworzyć złudzenie, że dzisiejszy świat pełen jest szczęśliwych jednostek, tym bardziej szczęśliwych im więcej konsumują. Dopóki przekaz ten nie wyczerpie swej mocy sprawczej, trudno będzie przekonać młodych ludzi, że pomimo konieczności ciągłego kształcenia się, wciąż warto mieć zawód, konkretny fach w ręku, nawet jeśli osiągnięcie mistrzostwa w niektórych zawodach trwa kilka, a czasem i kilkanaście lat.

Dr Piotr Zalewa

I. WSTĘP

I.1. Przedmiot i cele badania


„Jak się nie będziesz uczył to skończysz w zawodówce” – oto hasło, którym rodzice próbują zmotywować swoje dzieci do wyteżonej pracy. Przeświadczeni, że widmo niepewnej przyszłości absolwenta szkoły zawodowej wzbudzi w ich potomstwie odpowiednią motywację, w tym jednym zdaniu oddają cały stereotypowy wymiar postrzegania szkół zawodowych w Polsce. A przecież szkoły te nadal funkcjonują, dostarczając co roku na polski rynek pracy kolejnych absolwentów. Co więcej, być może już są tacy pracodawcy, którym zasłyszane w młodości hasło utkwilo w pamięci i z wyższością patrzą oni na podania o pracę przedłożone im przez osoby z wykształceniem zawodowym. Wciąż potykamy się o nieskuteczną promocję placówek szkolnictwa zawodowego, rezultatem czego jest rozpowszechnione w społeczeństwie przeswiadczenie, że szkoły zawodowe to miejsca azylu dla tych, którzy nie okazali się wystarczająco zdolni do podjęcia edukacji w liceach ogólnokształcących. Niech poniższa analiza badań nad szkolnictwem zawodowym w kontekście lubelskiego rynku pracy będzie zaproszeniem do podjęcia wysiłku w kierunku zmian, które podniosą atrakcyjność szkół zawodowych.

Niniejszy raport jest rezultatem badania i analizy przeprowadzonej w ramach projektu „Potrzeby lokalnego rynku pracy a oferta szkolnictwa zawodowego w regionie”, realizowanego przez Lubelską Izbę Rzemieślniczą w ramach Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działania 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem Projektu była diagnoza stopnia dostosowania systemu kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy w województwie lubelskim oraz, w przypadku rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a ofertą dydaktyczną szkół zawodowych, zaproponowanie rozwiązań mających na celu podniesienie jakości oferty edukacyjnej instytucji systemu oświaty w zakresie kształcenia zawodowego.

Osiągnięcie celu głównego było możliwe dzięki realizacji celów szczegółowych:

- diagnozę sytuacji na lokalnym rynku pracy;
- diagnozę zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- rozpoznanie planów pracodawców co do przewidywanych zwolnień/zatrudnień nowych osób;

- diagnozę potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego w zestawieniu z potrzebami i oczekiwaniami pracodawców odnośnie usług szkoleniowych oraz pożądaných kwalifikacji zawodowych pracowników;
- analizę jakości kształcenia ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w opinii uczniów i pedagogów;
- diagnozę stanu poradnictwa i informacji zawodowej w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych.

Problemy, których rozwiązanie (złagodzenie) planowane jest dzięki realizacji Projektu 

Szkolnictwo zawodowe w Polsce od lat przeżywa trudny okres, czego wyrazem jest malejąca liczba zasadniczych szkół zawodowych. Według danych GUS w latach 1990-2006 ich liczba zmniejszyła się o 40%, zaś liczba uczniów pobierających w nich kształcenie zmalała o 72%¹. Do najczęściej wskazywanych przyczyn tego stanu rzeczy należą:

- upadek czy też restrukturyzacja zakładów pracy generujących miejsca pracy dla absolwentów szkół zawodowych;
- konieczność ponoszenia większych nakładów finansowych na szkolnictwo zawodowe niż na szkolnictwo ogólne, co przy ograniczeniach budżetowych państwa stanowi znaczącą barierę rozwoju systemu szkolnictwa zawodowego;
- wzrost aspiracji edukacyjnych młodzieży, przejawiający się dążeniem do uzyskania wyższego wykształcenia, co w efekcie spowodowało wzrost atrakcyjności szkół ogólnokształcących kończących się egzaminem dojrzałości².

Należy również zauważyć, że dotychczasowe diagnozy systemu szkolnictwa zawodowego ukazują wiele jego wad. W pierwszej kolejności wskazuje się na niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, brak nowoczesnych programów nauczania, niską jakość kształcenia zawodowego, potwierdzaną zarówno przez pracodawców, jak i rezultaty egzaminów zawodowych³, oraz deprecjację szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa⁴.

Powyższe przyczyny przekładają się na malejące zainteresowanie edukacją zawodową zarówno wśród absolwentów gimnazjów jak i pracodawców

¹ - Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2005/2006, GUS, Warszawa 2006.

² - J. Osiecka – Chojnacka, Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy, „Infos” 2007, nr 16, s.2.

³ - Z informacji zawartych w opracowaniu „Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy” wynika iż w 2006 roku egzamin zawodowy zdało jedynie 63,6% osób przystępujących do egzaminu w zakresie nauczanego zawodu w ZSZ oraz 59% osób przystępujących do egzaminu w zawodach nauczanych w technikach i szkołach policealnych.

⁴ - J. Osiecka – Chojnacka, Szkolnictwo zawodowe..., „Infos” 2007, nr 16, s.2-3.

poszukujących wykwalifikowanych pracowników. W tym kontekście nagłącą potrzebą staje się dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów rynku pracy, czemu służyć ma przedstawiona w niniejszym raporcie analiza. Zdiagnozowanie wymagań, jakie stawia przed absolwentami szkół zawodowych lokalny rynek pracy a następnie zestawienie ich z wachlarzem umiejętności nabywanych w procesie edukacji zawodowej umożliwi rozpoznanie luk w ofercie programowej szkół zawodowych. Ponadto dwustopniowa analiza – od strony pracodawców oraz placówek dydaktycznych – ma na celu ukazanie konieczności utworzenia sieci komunikacyjnej pomiędzy szkołami a rynkiem pracy, której zaniedbanie sygnalizuje malejące zainteresowanie poradnictwem edukacyjno-zawodowym.

I.2. Metodologia badania

Uzyskanie jak najbardziej rzetelnych wyników badań – w tak szeroko zarysowanej problematyce - wymagało wykorzystania w procesie badawczym różnych metod i źródeł pozyskiwania informacji, czyli spojrzenia z różnych stron i w różny sposób na interesujące zagadnienie (triangulacja metodologiczna). Ponieważ metody wykorzystane przy badaniu pracodawców różnią się od metod zastosowanych w badaniu uczniów i pedagogów, przedstawimy je w dwóch grupach.

I.2.1. Metody zastosowane w badaniu pracodawców

W celu zebrania informacji w zakresie zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje wykorzystano następujące metody badawcze:

- wywiady kwestionariuszowe bezpośrednie face to face;
- wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (CATI);
- badania ankietowe z wykorzystaniem elektronicznego kwestionariusza ankiety (CASI);
- zogniskowane wywiady grupowe (fokusy).

Gromadzenie danych zbieranych bezpośrednio od respondentów przeprowadzone zostało za pomocą wywiadu standaryzowanego według ustalonego kwestionariusza zawierającego większość pytań prekategoryzowanych wynikających ze sformułowanej wyżej problematyki badawczej, co zapewniło powtarzalność wyników. Wywiady bezpośrednie face to face przeprowadzono z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety (PAPI). Bezpośrednie badanie za pomocą standaryzowanego kwestionariusza ankiety pozwala na uzyskanie opinii o szerokim spektrum tematycznym. Ponadto metoda ta umożliwiła skuteczne dotarcie do respondentów i charakteryzuje się dużą skutecznością.

Wywiady pośrednie zostały przeprowadzone przy zastosowaniu wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI). Taki sposób badania pozwolił na realizację wywiadów w dość krótkim czasie oraz uzyskanie dostatecznie dużej liczby wywiadów, zapewniającej reprezentatywność próby. Dodatkową zaletą badań telefonicznych jest wysoki procent realizacji próby. Badanie przeprowadzone metodą wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) cechuje krótki czas badania oraz większa możliwość dostępu do badanej grupy z uwagi na fakt, że przedstawiciele instytucji chętniej udzielają wywiadu telefonicznego, ponieważ nie zaburza to ich harmonogramu pracy.

Inną metodą badawczą zastosowaną w celu pozyskania pożądaných informacji było wykorzystanie elektronicznego kwestionariusza ankiety (CASI - Computer Assisted Self-administered Interviewing) - elektronicznego kwestionariusza wysyłanego pocztą elektroniczną (przez Internet), który respondent wypełnia samodzielnie i odsyła pocztą zwrotną. Niestety mimo zastosowania zasady zalecającej trzykrotne przesłanie narzędzia badawczego do respondenta odnotowaliśmy znikomy zwrot ankiet (z 600 wysłanych – 3 x 200, zwrotnych ankiet otrzymaliśmy 15). Z tego względu wyniki kwestionariusza ankiety internetowej nie podlegają analizie w łącznym zestawieniu zebranych danych.

Ostatnia z zastosowanych metod badawczych to zogniskowane wywiady grupowe, zwane metodą dyskusji grupowej, oparte na dynamicznych interakcjach ich uczestników. O reprezentatywność próby decyduje w tym przypadku obecność w dyskusji przedstawicieli każdej ze stron istotnych dla rozważanej kwestii. Stąd też do wywiadu grupowego na temat oferty szkolnictwa zawodowego i jej dostosowania do potrzeb lokalnego rynku pracy zaprosiliśmy 20 pedagogów oraz 20 przedsiębiorców, którzy wzięli udział w 5 fokusach. W każdym z ogniskowanych wywiadów grupowych uczestniczyło 8 osób: 4 przedsiębiorców oraz 4 pedagogów. Przeprowadzenie badań w oparciu o opracowany scenariusz wywiadu fokusowego między respondentami z grupy pedagogów oraz przedsiębiorców umożliwiło pogłębienie wiedzy w zakresie dostosowania oferty szkolnictwa zawodowego do wymogów rynku pracy oraz zapotrzebowania pracodawców na określone zawody. Zgodnie z metodologią czas trwania każdego z fokusów wyniósł 2 godziny.

Spotkania z zaproszonymi respondentami przeprowadzone zostały pod okiem moderatora, którego zadaniem było kierowanie dyskusją zgodnie z opracowanym scenariuszem. Zasadniczą część dyskusji oparto na pytaniach nakierowanych na uzyskanie od respondentów odpowiedzi kluczowych z punktu widzenia problematyki badawczej.

Dobór i profil próby

Badania ankietowe przeprowadzono w okresie od kwietnia do końca czerwca 2009 roku, na próbie losowo-celowej liczącej 100 przedsiębiorców z terenu województwa lubelskiego. Natomiast fokusy zostały przeprowadzone na próbie celowej 20 przedsiębiorców zrzeszonych w Lubelskiej Izbie Rzemieślniczej. Za przedsiębiorcę przyjęliśmy podmiot zgodnie z definicją zawartą w Kodeksie Cywilnym⁵.

Przedsiębiorcy reprezentowali różne działy gospodarki. Wśród respondentów/respondentek jako wiodącą działalność przemysł wskazało 6% uczestników/uczestniczek badania, budownictwo wskazało 20% uczestników/uczestniczek badania, transport wskazało 4% uczestników/uczestniczek badania, łączność wskazało 2% uczestników/uczestniczek badania, handel wskazało 20% uczestników/uczestniczek badania, naukę i rozwój techniki wskazało 2% uczestników/uczestniczek badania, kulturę i sztukę wskazało 10% uczestników/uczestniczek badania, ochronę zdrowia i opiekę społeczną wskazało 2% uczestników/uczestniczek badania, oświatę i wychowanie wskazało 2% uczestników/uczestniczek badania, a pozostałe gałęzie produkcji materialnej wskazało 2% uczestników/uczestniczek badania. 46% respondentów/respondentek jako wiodący profil działalności wskazywało usługi.

Wśród badanych nie było przedstawicieli/przedstawicielek następujących branż: kultura fizyczna, turystyka, wypoczynek, administracja państwowa (w tym administracja samorządowa) i wymiar sprawiedliwości, finanse i ubezpieczenia, organizacje np. polityczne, związki zawodowe, gospodarka komunalna, rolnictwo, leśnictwo, gospodarka mieszkaniowa oraz niematerialne usługi komunalne oraz pozostałych branż usług niematerialnych.

80% respondentów/respondentek należało do sektora mikroprzedsiębiorstw, definiowanych jako przedsiębiorstwo zatrudniające do 9 osób w przeliczeniu na pełne etaty.

20% badanych należało do sektora małych przedsiębiorstw, definiowanych jako firmy zatrudniające między 10 a 49 osób w przeliczeniu na pełne etaty. W badaniu nie brali udziału przedstawiciele i przedstawicielki przedsiębiorstw średnich i dużych.

Wyniki te wskazują na zróżnicowanie próby badawczej pod kątem reprezentowanej branży. Odzwierciedlają również generalną sytuację na rynku pracy w województwie lubelskim. Wielkość firm poddanych badaniu jest odpowiedzią na strukturę pracodawców w województwie lubelskim ustaloną na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

⁵ - Art. 431. Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna, o której mowa w art. 331 § 1, prowadząca we własnym imieniu działalność gospodarczą lub zawodową.

Brak firm reprezentujących niektóre branże (na przykład finansową) wynika z niemożności znalezienia firm z tej branży będących małym lub mikro przedsiębiorstwem.

Na uwagę zasługuje również fakt bardzo niskiego udziału firm z sektora nowych technologii lub powiązanych z nowymi technologiami, to znaczy z branży badań, łączności. Potwierdza to zawarty w raportach⁶ niski stopień innowacyjności regionu Polski Wschodniej i znacznie gorszą pozycję województwa lubelskiego w tym zakresie w stosunku do innych części kraju. Efektem jest niskie zapotrzebowanie na specjalistów kształconych w kierunkach strategicznych takich jak chemia, biotechnologia czy fizyka.

W strukturze badanych firm 30% obejmuje branże związane z gospodarką tradycyjną okresu industrialnego, to znaczy przemysł, budownictwo i transport. Na uwagę zasługuje tu szczególnie wysoki odsetek firm z branży budowlanej, co wynika z mobilności świadczenia usług w innych częściach kraju i za granicą, a jednocześnie umożliwia większy niż w innych częściach kraju rozwój ze względu na dostęp do tańszej siły roboczej. Specyficzne wymogi firm budowlanych w zakresie wykształcenia rzutują na profil poszukiwanych pracowników/pracowniczek. Relatywnie niski odsetek firm operujących w branży przemysłowej i transportowej jest wynikiem braków infrastrukturalnych, od których zależy rozwój tych branż.

Należy zauważyć relatywnie wysoki odsetek badanych podmiotów, które deklarowały zajmowanie się kulturą i sztuką przy zerowym odsetku wskazań na podmioty działające w branży turystycznej. Należy mieć na uwadze, że branża kultury i sztuki obejmuje działania skierowane zarówno do społeczności lokalnych jak i mające na celu podniesienie atrakcyjności turystycznej miejsca, w którym działa. Dlatego analizując branże kultury i sztuki, należy mieć na uwadze również jej działanie w obszarze zarezerwowanym dla branży turystycznej i współzależności między nimi.

Konkludując należy zauważyć, że dobór grupy badawczej miał istotny wpływ na wyniki dalszych badań, dlatego należy na wstępie przestrzec przed generalizacją wobec wszystkich podmiotów w województwie lubelskim i należy pamiętać o badanych branżach i trendach, które te badania wyznaczają.

I.2.2. Metody zastosowane w badaniu uczniów i pedagogów

Badania potencjału uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z terenu miasta Lublin zostały zaprojektowane w taki sposób, aby dobór wskaźników na poziomie operacyjnym stwarzał szansę zrealizowania dwóch zasadniczych celów badania:

I. Określenia potencjału szkół poprzez analizę jakości kształcenia w badanych

⁶- Warunki rozwoju Polski Wschodniej w perspektywie 2020, Warszawa 2007.

szkołach, dostosowania kształcenia do wymogów rynku pracy oraz przygotowania uczniów do poruszania się po rynku pracy;

2. Zdiagnozowania możliwości uczniów poprzez analizę ich motywacji oraz ogólnie rozumianego stosunku do otoczenia rynkowego.

Badanie uczniów szkół zawodowych zostało przeprowadzone w maju oraz czerwcu 2009 roku. Narzędzie badawcze stanowił kwestionariusz ankiety audytoryjnej. Gwarantował on z jednej strony bardzo wysoki stopień standaryzacji danych, umożliwiając łatwe dokonywanie porównań pomiędzy poszczególnymi typami szkół, kategoriami zawodów, itp., z drugiej zaś strony stanowił najefektywniejszy sposób dotarcia do badanej populacji. Kwestionariusze ankiety wypełniane były osobiście przez uczniów klas wybranych do badania (podczas jednej z lekcji, pod nadzorem przeszkolonych ankieterów). Zadaniem samych ankieterów było:

- przeprowadzenie ankiet w wyznaczonych klasach;
- wyjaśnienie respondentom celów badania, sposobu wypełniania kwestionariusza, zapewnienie o anonimowości oraz wyjaśnienie kwestii, które mogły się badanym wydać „podejrzane”, co bezpośrednio godziłoby w rzetelność udzielanych przez nich odpowiedzi;
- rozwianie potencjalnych wątpliwości i niejasności, jakie mogły pojawić się w trakcie
- wypełniania kwestionariuszy.

Sama obecność ankieterów pełniła funkcje motywacyjne, zwiększając do maksimum liczbę zwróconych ankiet, podnosząc rzetelność udzielanych odpowiedzi oraz zmniejszając znacząco liczbę braków danych.

Cały kwestionariusz składał się z kilku bloków, których granice były w miarę płynne. Można jednak wyróżnić następujące sfery poruszanych zagadnień:

- profil badanych uczniów;
- przyczyny wyboru szkoły;
- oczekiwania odnośnie systemu kształcenia;
- ocena jakości kształcenia w jednostkach systemu edukacji zawodowej;
- stan poradnictwa i informacji zawodowej w badanych placówkach;
- plany zawodowe po zakończeniu kształcenia.

Próba liczyła 353 uczniów a jej dobór nie ma charakteru reprezentatywnego. Badanie przeprowadzono bezpośrednio w placówkach edukacyjnych i uczestniczyli w nim uczniowie następujących szkół:

- Zespół Szkół Elektronicznych w Lublinie;
- Zespół Szkół Zawodowych w Lublinie;
- Zespół Szkół Zawodowych nr 3 w Lublinie;
- Zespół Szkół Chemicznych i Przemysłu Spożywczego;
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 14 dla Uczniów Niewidomych i Słabosłyszących;
- Centrum Usług Szkoleniowych „Lider”;
- Lubelskie Centrum Edukacji Zawodowej;
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 10.

Struktura badanych przedstawia się następująco:

Tabela I. Charakterystyka próby badawczej pod względem płci, miejsca zamieszkania, rodzaju szkoły i nr klasy (n=353)

Wyszczególnienie	Liczba	W %
Płeć		
Mężczyźni	185	52%
Kobiety	168	48%
Miejsce zamieszkania		
Miasto	190	54%
Wieś	163	46%
Rodzaj szkoły		
Technikum	219	62%
Zasadnicza szkoła zawodowa	114	32%
Szkoła policealna	20	6%
Klasa		
I	103	29%
II	144	41%
III	106	30%

Źródło: Badania własne

Powyższe dane wskazują na zróżnicowanie próby respondentów/respondentek pod względem rodzaju szkoły, miejsca zamieszkania oraz płci. Należy podkreślić, że rozkład próby pod względem płci nie stanowi faktycznego odzwierciedlenia reprezentacji kobiet i mężczyzn w strukturze szkolnictwa zawodowego. Zasadnicze szkoły zawodowe oraz technika są domeną mężczyzn. W roku szkolnym 2007/2008 liczba uczniów pobierających naukę w lubelskich zasadniczych szkołach zawodowych wynosiła 18 510, z czego kobiety stanowiły jedynie 2 928 osób (15% ogółu), nieco więcej przedstawicielek „płci pięknej” kształci się w technikach – 30 670 uczniów ogółem, w tym 9 977 kobiet (32%). Wysokim wskaźnikiem feminizacji odznaczają się natomiast licea ogólnokształcące, w których odsetek kobiet sięga 61%⁷. W przypadku zasadniczych szkół zawodowych uzasadnienie dla takiego rozkładu danych należy powiązać z większymi aspiracjami edukacyjnymi kobiet w stosunku do mężczyzn. W dzisiejszych czasach kobiety są na ogół lepiej wykształcone od mężczyzn. Więcej kobiet zdobywa średnie wykształcenie i uzyskuje maturę, więcej podejmuje i kończy studia uniwersyteckie. Dodatkowo zarówno w odniesieniu do ZSZ jak i do techników należy wziąć pod uwagę ich ofertę edukacyjną, która w znacznym stopniu skierowana jest do mężczyzn niżeli do kobiet, częściej wybierających kierunki humanistyczne. Korelując typ wybranej szkoły z miejscem zamieszkania należy zauważyć, iż ze względu na niższe kompetencje edukacyjne młodzieży wiejskiej i ambicje kształceniowe⁸, młodzi mieszkańcy wsi częściej podejmują naukę w zasadniczych szkołach zawodowych umożliwiających przyuczenie do zawodu, rzadziej w liceach ogólnokształcących. Mimo tego, iż od 2003 roku widoczne jest zmniejszenie różnic międzyśrodowiskowych, młodzież wiejska częściej niż wielkomiejska podejmuje naukę w szkołach średnich zawodowych i nieco częściej w zasadniczych szkołach zawodowych. Odzwierciedleniem powyższych jest jedynie 23% udział młodzieży wiejskiej wśród studentów szkół wyższych⁹. Należy przy tym dodać, że zależność ta jest w większym stopniu powiązana z mężczyznami niż kobietami.

W przypadku zasadniczych szkół zawodowych oraz liceów ogólnokształcących obserwowana jest także zależność mająca swoje źródło w sytuacji materialnej rodziny. Im większy stopień zubożenia finansowego rodziny tym częściej młodzież kontynuuje naukę w zasadniczych szkołach zawodowych. Natomiast im lepsza ocena warunków materialnych rodziny tym częściej nauka podejmowana jest w liceach ogólnokształcących, a następnie na studiach wyższych¹⁰. Warto również dodać, iż znacznym czynnikiem zróżnicowania w dostępie do edukacji jest wykształcenie rodziców. Spora liczba rodziców dzieci wiejskich legitymizuje się wykształceniem podstawowym, zawodowym, więc uważają oni, że ich dziecko powinno również na tym etapie zakończyć edukację¹¹.

⁷ - Edukacja i wychowanie w województwie lubelskim w roku szkolnym 2007/2008, Urząd Statystyczny w Lublinie, 2008.

⁸ - Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy na obszarach wiejskich w Polsce, Fundacja na Rzecz Rozwoju Polskiego Rolnictwa, 2007.

⁹ - Tamże

¹⁰ - Aspiracje młodzieży wiejskiej, „Blżej studiów” 2004, nr 186, s. 1.

¹¹ - K. Gutkowska, J. Ozimek, Aspiracje edukacyjne mieszkańców wsi a możliwości realizacji, „Wieś i rolnictwo” 2003, nr 2, s. 169.

Konkludując należy zauważyć, że dobór badanej próby będzie miał istotny wpływ na wyniki badań, dlatego należy przestrzec przed ich rozszerzaniem na całą populację uczniów lubelskich szkół ponadgimnazjalnych.

Badanie ankietowe pedagogów przeprowadzono na próbie 100 osób. Pięćdziesiąt z nich przebadano z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu ankiety (face to face), natomiast kolejne pięćdziesiąt za pomocą wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI). Dobór próby miał charakter celowy, reprezentujący różne poziomy kształcenia w ramach systemu oświaty.

Tabela 2. Zbiorcze zestawienie pedagogów z placówek oświatowych objętych badaniem ankietowym

Typ placówki	Liczba	W %
Zasadnicza Szkoła Zawodowa	33	33%
Technikum	58	58%
Liceum Ogólnokształcące	5	5%
Liceum Profilowane	3	3%
Inne	1	1%

Źródło: Badania własne

Inną metodą badawczą zastosowaną w celu pozyskania pożądaných informacji było wykorzystanie elektronicznego kwestionariusza ankiety (CASI - Computer Assisted Self-administered Interviewing) - elektronicznego kwestionariusza wysyłanego pocztą elektroniczną, który respondent wypełnia samodzielnie i odsyła pocztą zwrotną. Niestety mimo zastosowania zasady zalecającej trzykrotne przesłanie narzędzia badawczego do respondenta odnotowaliśmy znikomy zwrot ankiet (z 600 wysłanych – 3 x 200, zwrotnych ankiet otrzymaliśmy 20). Z tego względu wyniki kwestionariusza ankiety internetowej nie podlegają analizie w łącznym zestawieniu zebranych danych.

1.2.3. Analiza danych wtórnych Desk research

Jeszcze inną metodą badawczą zastosowaną w trakcie eksploracji było badanie typu desk research polegają na analizie i prezentacji danych z już istniejących źródeł. Podczas prac wykorzystano dostępne dane wtórne, takie jak publikacje, raporty, biuletyny, bazy danych, katalogi, informacje dostępne na stronach www itp. Na potrzeby projektu skorzystano z następujących źródeł danych :

- dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie;
- dane Urzędu Statystycznego w Lublinie;

- dane Kuratorium Oświaty w Lublinie;
- dane szkół zawodowych;
- dane Lubelskiej Izby Rzemieślniczej.

W trakcie analizy danych zastanych szczególną uwagę zwrócono na dokumenty dotyczące sytuacji na rynku pracy absolwentów lubelskich szkół ponagimnazjalnych, zawodów deficytowych i nadwyżkowych na rynku pracy, oferty szkolnictwa zawodowego w regionie.

II. DIAGNOZA POTRZEB PRZEDSIĘBIORCÓW W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

2.1. Omówienie wyników badań

Struktura zatrudnienia w badanych podmiotach

Ta część badania ma za zadanie odpowiedzieć na pytanie jak wygląda struktura zatrudnienia w badanych podmiotach obecnie, jak kształtowała się ona w ostatnich dwunastu miesiącach oraz jak respondenci/respondentki prognozują zmianę tej struktury.

W odpowiedzi na pytanie dotyczące wielkości zatrudnienia 84% respondentów/respondentek wskazało, że jest ona odpowiednia, 10% wskazało na zbyt małą liczbę osób zatrudnionych w stosunku do potrzeb, a 6% osób nie potrafiło odpowiedzieć. W badanej grupie nie wskazano na odpowiedź, że ilość osób zatrudnionych jest zbyt duża w stosunku do potrzeb.

Zwraca uwagę fakt, że żadna z badanych osób nie stwierdziła przerostu zatrudnienia. W połączeniu z ze zdecydowaną większością osób badanych wskazujących na odpowiednią liczbę pracowników daje to obraz potrzeb rynku pracy. Z jednej strony można wysnuć optymistyczne prognozy co do niskiej ilości przewidywanych zwolnień. Z drugiej pokazuje to słabość rynku dla osób dopiero na niego wchodzących. Za ledwie co dziesiąty pracodawca ma potrzeby w zakresie zatrudniania nowych osób. Włączywszy w to naturalne ruchy wpływające na rynek pracy takie jak przejście pracowników na emerytury, renty, urlopy macierzyńskie i wychowawcze powoduje to łącznie stosunkowo niskie zapotrzebowanie na absolwentów/absolwentki szkół. Jest to dodatkowym wyzwaniem dla osób wchodzących na rynek, ponieważ teraz to one muszą dostosowywać się do jego potrzeb, a nie jak było w latach poprzednich, kiedy obserwowano brak pracowników w wielu branżach.

Analizując strukturę zatrudnienia zbadaliśmy jej zmiany w ostatnich dwunastu miesiącach. W tym okresie w 20% badanych podmiotów dokonano zwolnień, przy czym w 91,85% przypadków były to zwolnienia od 1 do 5 osób, a w 8% od 6 do 10 osób. Większej liczby osób zwolnionych w badanych podmiotach nie było.

Te wyniki potwierdzają stabilność struktury badanych podmiotów, nie wykazującej wyraźnych tendencji do zmian. Korelując te wyniki z sytuacją makroekonomiczną zarówno na rynkach światowych jak i rynku polskim, należy zauważyć, że stabilność struktur zatrudnienia wyróżnia się na tle tendencji ogólnoeuropejskich, szczególnie wobec sytuacji gospodarczej na Ukrainie. Sytuacja ta może wynikać z względnie dobrej sytuacji makroekonomicznej Polski oraz względnie niskiego powiązania podmiotów z województwa lubelskiego z gospodarką światową, a także porównywalnie niższego stopnia rozwoju w postaci akumulacji kapitału finansowego, co uchroniło je przed negatywnymi skutkami spekulacji na opcjach lub walutach. Dlatego chociaż skupienie się na rynku lokalnym pozwoli podmiotom przetrwać kryzys bez znacznej zmiany struktury zatrudnieniowej, całościowo jest problemem dla rynku pracy.

Badając strukturę wiekową osób, które zostały zwolnione najwyższy odsetek zanotowano w grupie wiekowej 26-35 lat - 30% osób. W grupach wiekowych 20 lat i mniej, 21-25 lat i 46-55 lat odsetek wynosił 20%, a w grupie 36-45 lat 10%. Nie odnotowano zwolnień w grupie wiekowej 56 lat i więcej.

Z tych wyników można zaobserwować tendencję do zwalniania osób z małym doświadczeniem, ale jednocześnie elastycznych na rynku pracy. Brak zwolnień w grupie osób powyżej pięćdziesiątego szóstego roku życia może wynikać z niskiego stopnia zatrudnienia tych osób, które albo są bezrobotne ze względu na brak dostosowania do rynku pracy albo korzystają z różnego rodzaju osłon socjalnych jak renty czy emerytury. Dane te mogą wskazywać również na niechęć pozbywania się bardzo doświadczonych pracowników, ze względu na ich wartość dla firmy. Możliwy jest również brak zwolnień ze względu na ochronę wynikającą z Kodeksu Pracy w odniesieniu do osób, które mają nabyć uprawnienia emerytalne w ciągu dwóch lat.

Analizując grupę zwolnionych osób pod kątem profilu wykształcenia najwyższy odsetek zwolnionych był wśród osób z wykształceniem średnim technicznym – 50% wskazań, wyższym – 30% wskazań i zasadniczym zawodowym – 20%. Wśród zwolnionych nie było osób z wykształceniem podstawowym, średnim ogólnym, pomaturalnym i niepełnym wyższym.

Z danych tych wynika, że zwolnieniu podlegają specjaliści, natomiast osoby wykształcone słabej lub ogólnie rzadziej polegają zwolnieniom. Taka sytuacja może wynikać z braku zapotrzebowania na pracę specjalistów i ich usług wobec dekoniunktury gospodarczej, jak również wyższych kosztów pracy, wynikających głównie z wysokości pensji wypłacanej osobom z wykształceniem wyższym. Korelując wykształcenie z wiekiem zwolnionych osób należy zauważyć, że w grupie 26-35 lat jest najwięcej osób z wykształceniem wyższym nie legitymujących się doświadczeniem, co może być istotną przyczyną przy podejmowaniu przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu. Podobne wnioski można wyciągnąć wobec osób z wykształceniem średnim technicznym, wchodzących w skład grupy wiekowej 20-25 lat.

Wśród przyczyn zwolnień w 45% odpowiedzi respondenci/respondentki wskazywali redukcję etatów. Na restrukturyzację zakładu, przyczyny indywidualne leżące po stronie pracodawcy i inne przyczyny wskazano odpowiednio w 9% odpowiedzi. Najmniejszą liczbę wskazań uzyskało zwolnienie z przyczyn indywidualnych leżących po stronie pracownika – 7% odpowiedzi.

Z tych danych wynika, że w zdecydowanej większości zwolnienia miały charakter obiektywny, to znaczy niezależny od relacji między pracownikiem i pracodawcą. Ponadto należy zauważyć wyraźny wpływ sytuacji zewnętrznej na sytuację firmy, która żeby utrzymać rentowność zmniejsza koszty, w tym koszty zatrudnienia. Potwierdza to tezę o tym, że główną grupą ryzyka w przypadku zwolnień są osoby z wykształceniem wyższym o małym doświadczeniu.

Badając prognozowane przez osoby badane zmiany w strukturze zatrudnienia w ich firmach zapytaliśmy o oczekiwane wykształcenie osób starających się o zatrudnienie.

Wśród respondentów/respondentek wykazujących chęć zatrudnienia nowych pracowników jako pożądane ze względu na profil wykształcenia wskazano na osoby z wykształceniem wyższym w 22%, średnim technicznym 18%, zasadniczym zawodowym 16%, pomaturalnym lub niepełnym wyższym 14%, średnim ogólnym 6% wskazań. 22% respondentów/respondentek nie potrafiło wskazać niezbędnego wykształcenia.

Korelując te dane z danymi dotyczącymi osób zwolnionych można wywnioskować, że w miejsce zwolnionej osoby zostanie zatrudniona osoba o podobnym poziomie wykształcenia. Należy jednak zauważyć, że większość zwolnień była redukcją etatu, a nie polegała na zmianie personelu, oraz że relatywnie niewielka liczba firm planuje zatrudnienie nowych osób.

Jednocześnie te podmioty, które chcą zwiększać zatrudnienie oczekują od kandydatów/kandydatek wysokiego poziomu wykształcenia formalnego, z jednoczesną specjalizacją w jakimś kierunku. Te wyniki potwierdza wysoki odsetek osób, od których oczekuje się wykształcenia pomaturalnego lub niepełnego wyższego. Może na to wpływać niższy koszt zatrudnienia w porównaniu do osób z wykształceniem wyższym.

22-procentowy poziom wskazań na odpowiedź „nie wiem” może być odbierane jako brak niezbędnego minimum w dziedzinie wykształcenia w odniesieniu do wykonywanej pracy. Przykładowo zawód sprzedawcy/sprzedawczyni może z równym powodzeniem wykonywać osoba z wykształceniem zasadniczym zawodowym jak i studiująca, a więc legitymująca się wykształceniem niepełnym wyższym.

Wskazując na rodzaj wykształcenia zawodowego oczekiwanego od przyszłych pracowników/pracowniczek wskazywano najczęściej na zawody budowlane - dekarz,

cieśla, stolarz, rymarz w 20% wskazań oraz monterów, operatorów i mechaników – 17% wskazań. Taki sam procent odpowiedzi uzyskał pedagog/pedagożka. Na gastronomów wskazywało 13% respondentów/respondentek, na zawody związane z turystyką i kulturoznawstwem 10%. Handlowca i fotografa planuje zatrudnić 7% badanych, a prawnika, kosmetyczkę i projektanta 3% badanych.

Należy zauważyć, że od większości oczekiwanych zawodów nie wymaga się wysokiego stopnia wykształcenia formalnego. To stwierdzenie potwierdza spostrzeżenia co do braku konieczności posiadania wykształcenia wyższego do wykonywania większości prac.

Aby uzyskać pełen obraz oczekiwań zapytaliśmy osoby badane o stanowisko, które będzie zajmować nowo przyjęta osoba. Respondenci/respondentki najczęściej wskazywali na pracownika budowlanego – 19% wskazań. Poza tym pracownik/pracowniczką ochrony, kasjer/kasjerka, sprzedawca/sprzedawczyni, księgowy/księgowa, recepcjonista/recepcjonistka oraz osoby zatrudnione przy spawaniu i pracach hydraulicznych uzyskały odpowiednio po 10% wskazań. Instruktor/instruktorka fitness, kelner/kelnerka, pracownik/pracowniczką lasów państwowych oraz osoby do prac lakierniczych uzyskały odpowiednio po 5% wskazań.

Wysoki wskaźnik stanowisk zawodów związanych z branżą budowlaną pozostaje w związku z wcześniejszymi wynikami badań. Uwagę zwraca wysoki odsetek osób powiązanych z branżą gastronomiczno-turystyczną, czyli recepcjonistów/recepcjonistek i kelnerów/kelnerek, łącznie obejmujących 14% wskazywanych stanowisk pracy. Wynik ten jest zaskakujący w obliczu braku wśród badanych przedsiębiorstw przedstawicieli i przedstawicielek branży turystycznej. Jednocześnie koreluje się z wskazywanym w 13% oczekiwaniem co do wykształcenia zawodowego w kierunku turystyki i kulturoznawstwa. Wynik ten można interpretować jako wzrost znaczenia usług turystycznych w profilu przedsiębiorstw pracujących w obszarze kultury i sztuki. Jednocześnie na taki wynik mógł mieć wpływ termin dokonywania badania. Miesiące letnie są tradycyjnie związane ze zwiększeniem ruchu turystycznego szczególnie w miejscowościach atrakcyjnych turystycznie jak Nałęczów, Kazimierz nad Wisłą, Zamość, Lublin czy Janowiec.

Problemem związanym z tego rodzaju zawodami jest ich sezonowość oraz niski stopień innowacyjności, co przekłada się na utrwalanie problemów systemowych związanych z rynkiem pracy w województwie lubelskim.

Wskazania dotyczące instruktora/instruktorci fitness oraz pracownik/pracowniczkę lasów państwowych lokują się na granicy błędu statystycznego. Należy jednak zwrócić uwagę na niski stopień zatrudnienia w tych zawodach, a także szerokie spektrum potencjalnego wykształcenia, którym można się legitymować aby uzyskać pracę w tych zawodach.

Korelując rodzaj wykształcenia oczekiwanego przez osoby zatrudniające ze stanowiskiem, jakie ma objąć nowo zatrudniona osoba zwraca uwagę brak stanowisk

pracy dla pedagogów/pedagożek w wyuczonym zawodzie, mimo aż 17% wskazań na chęć zatrudnienia osób z takim wykształceniem. Trudno jest zinterpretować skąd oczekiwania pracodawców wobec tego zawodu. Być może wynikają one z wysokiego stopnia umiejętności miękkich, głównie komunikacyjnych i umiejętności współpracy z ludźmi. Jednocześnie proponowane stanowiska są w większości poniżej ambicji większości potencjalnych kandydatów/ kandydatek.

Wskazania na prawnika/prawniczkę, kosmetyczkę i projektanta/projektantkę mieszczą się w granicy błędu statystycznego. Na brak trendu do oferowania stanowisk pracy w tych zawodach wskazuje brak owych stanowisk w badanych branżach.

Oczekiwania wobec cech kandydata/kandydatki

Kolejnym członem badania było sprawdzenie oczekiwań pracodawców/pracodawczyń w stosunku do cech, które według nich musi posiadać kandydat/kandydatka na stanowisko pracy, aby uzyskać zatrudnienie. Kulturę osobistą, definiowaną jako znajomość i umiejętność stosowania konwencjonalnych reguł społecznych, wskazało 38% respondentów/respondentek.

Na odpowiedzialność, definiowaną jako zdolność do ponoszenia konsekwencji własnych działań, wskazało 52% respondentów/respondentek.

Na pracowitość, definiowaną jako wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych z ponad przeciętnym zaangażowaniem, wskazało 70% respondentów/respondentek.

Na zdolności przywódcze, definiowane jako posiadanie zespołu cech, które umożliwiają skuteczne kierowanie zespołami ludzkimi przyczyniające się do lepszego wykonywania zadań, wskazało 6% respondentów/respondentek.

Na horyzontalne myślenie, rozumiane jako umiejętność wiązania faktów z różnych dziedzin w celu lepszego rozwiązania postawionego problemu, wskazało 4% respondentów/respondentek.

Na ambicję, rozumianą jako dążenie do doskonalenia siebie lub zajmowania wyższego miejsca w hierarchii społecznej, wskazało 16% respondentów/respondentek. Na solidarność, rozumianą jako lojalność i chęć do współdziałania w ramach określonej grupy społecznej, wskazało 2% respondentów/respondentek.

Na aktywność, rozumianą jako łatwość inicjowania lub angażowania się w istniejące przedsięwzięcia, wskazało 18% respondentów/respondentek.

Na optymizm, definiowany jako umiejętność pozytywnej oceny sytuacji bieżącej i prognozowania przyszłości, wskazało 8% respondentów/respondentek.

Odporność na stres, rozumianą jako umiejętność zachowania się w sytuacji stresowej i radzenia sobie ze stresorami, wskazało 24% respondentów/respondentek.

Na elastyczność, rozumianą jako zespół cech umożliwiających łatwą adaptatywność do zmieniających się okoliczności zewnętrznych, wskazało 18% respondentów/respondentek.

Na kreatywność, definiowaną jako umiejętność łatwego tworzenia nowych rozwiązań, wskazało 16% respondentów/respondentek.

Na motywację, rozumianą jako zespół cech, które pozwalają się zaangażowanie w wykonywaną pracę na najwyższym poziomie, wskazało 10% respondentów/respondentek.

Na komunikatywność, rozumianą jako zespół umiejętności pozwalających w sposób precyzyjny przekazać swoje myśli i uczucia, wskazało 22% respondentów/respondentek.

Na dyspozycyjność, rozumianą jako możliwość elastycznego kształtowania czasu pracy w odpowiedzi na zapotrzebowanie formy, wskazało 54% respondentów/respondentek.

Na zainteresowania i pasje, rozumiane jako posiadanie hobby nie związanego z wykonywaną pracą, wskazało 6% respondentów/respondentek.

Na mobilność, rozumianą jako możliwość zmiany miejsca zamieszkania w celu świadczenia pracy dla pracodawcy, wskazało 54% respondentów/respondentek.

Z badań wynikają dwa obrazy pracownika/pracowniczki. Pierwszy to osoba pracowita i odpowiedzialna, ale w zakresie własnych obowiązków, pracująca pod czyjś kierownictwem, bez inicjatywy, motywowana bodźcami zewnętrznymi, o niskim stopniu kompetencji interpersonalnych. Drugim obrazem pożądanego pracownika/pracowniczki jest osoba o wysokim stopniu samodzielności zarówno w wykonywaniu zadania pracy jak i wprowadzania zmian ją ulepszających, potrafiąca pracować w grupie, o wysokim poziomie umiejętności interpersonalnych, posiadającą jednocześnie wysoki poziom odpowiedzialności za własne działania. Ponadto największy procent respondentów jako pożądaną cechę pracownika wskazuje jego mobilność, co można zinterpretować jako oczekiwanie pełnego zaangażowania w wykonywaną pracę.

Pierwszy obraz jest typowym obrazem pracownika/pracowniczki społeczeństwa industrialnego, gdzie nacisk jest kładziony na wykonywanie poleceń w wydawanych w relacji wertykalnej oraz niski stopień inicjatywy własnej. Ten obraz jest dominujący dla badanych firm.

Na wynik ten wpływają różne czynniki. Jako pierwszy można zdefiniować niski stopień adaptacji innowacji z dziedziny zarządzania w małych i średnich firmach

w Polsce, który wynika z relatywnie niskiego stopnia wykształcenia kadry zarządzającej i braku funduszy na podnoszenie kwalifikacji lub zatrudnianie profesjonalnych konsultantów/konsultantek. Stąd mimo przechodzenia do gospodarki opartej na wiedzy firmy zarządzane są w sposób właściwy dla przedsiębiorstw epoki industrialnej.

Efekt ten dodatkowo jest zwiększany przez dziedziczenie wzorców w kulturze patriarchalnej. Ponieważ większość właścicieli i kadry zarządzającej stanowią mężczyźni, a kulturowo dziedziczą oni wzorce nastawione na efektywność zadaniową a nie relacyjną, stąd niski odsetek oczekiwań w stosunku do wysoko rozwiniętych umiejętności społecznych i interpersonalnych kandydata/kandydatki na pracownika/pracowniczkę.

Ponadto znaczenie ma tu profil badanych firm. Z perspektywy branż i zawodów jakie mają podjąć osoby zatrudnione wynika stereotypowy obraz pracownika wykonującego polecenia przełożonego. Taki obraz ma swoje bezpośrednie przełożenie w wynikach badań.

Taki stan rzeczy ma negatywne skutki zarówno dla firm jak i gospodarki regionu jako całości. Brak dostosowania się do wymogów społeczeństwa wiedzy powoduje, że stają się one mniej konkurencyjne, a tym samym w dłuższej perspektywie czasowej mogą zniknąć z rynku. W krótkiej perspektywie czasowej stan ten ma pozornie pozytywne skutki, ponieważ łatwiej takiej firmie poradzić sobie z wpływem globalnego kryzysu gospodarczego. To stanowi dodatkowe zagrożenie, ponieważ wyrabia w przedsiębiorcach przekonanie o słuszności podejmowanych przez nich działań, a tym samym wzmacnia niechęć do zmian.

Analizując poszczególne wskazania na uwagę zwraca zaledwie 10% poziom wskazań dotyczących motywacji do pracy. Ten stan rzeczy wskazuje na generalną niechęć do inwestowania w dobre relacje pracownika z firmą, jako czynnik motywujący przyjmując wartość z posiadania pracy jako wartość per se. To bardzo niebezpiecznie zjawisko tak dla konkurencyjności firmy, jak i dla jej funkcjonowania w czasach prosperity. Niezmotywowany pracownik/pracowniczka łatwiej odejdzie z firmy poszukując innego zatrudnienia. Zastanawiające są również wysokie wymagania pracodawców względem mobilności pracowników zestawione z niskimi oczekiwaniami względem motywacji. Rozbieżność ta wydaje się potwierdzać przeswiadczenie pracodawców o wartości oferowanej przez nich pracy, nie wymagającej dodatkowych nakładów w relacje pracownika z firmą.

Relatywnie niski odsetek wskazań na kulturę osobistą może być interpretowany dwojako. Albo przedsiębiorcy uznają, że cecha taka jest niezbędna tylko w zawodach, w których niezbędny jest kontakt z ludźmi jak sprzedawca/sprzedawczyni, recepcjonista/recepcjonistka czy kelner/kelnerka, albo uznają ją za umiejętność niezbędną w pracy w grupie. Tak niski stopień wskazań koreluje z oczekiwaniami wobec stanowisk, które mają być wykonywane przez potencjalnych pracowni-

ków/pracowniczeki. Jednocześnie wystąpiła korelacja z wysokim stopniem wskazań na zawody budowlane, które tradycyjnie nie są postrzegane jako wymagające wysokiej kultury osobistej.

Uwagę zwraca też mały odsetek wskazań na ambicję. Może to wynikać z niechęci małych i mikro pracodawców do zatrudniania ambitnych osób ze względu na ograniczone możliwości rozwoju w ramach firmy, a tym samym szybką demotywicję pracownika/pracowniczeki lub, alternatywnie, odejście do konkurencji lub założenie własnego konkurencyjnego przedsiębiorstwa.

Podsumowując tę część badań – szkolnictwo zawodowe nie ma wpływu na predyspozycje osobowościowe poszczególnych osób, ale programy nauczania mogą być tak skonstruowane, aby wzmacniać cechy oczekiwane przez przyszłych pracodawców.

W obecnie funkcjonującym programie nauczania premiowana jest pracowitość ze względu na jego konstrukcję, opierającą się na systematycznym zaliczaniu partii z góry określonego materiału według określonych zasad. Jednocześnie premiowana jest kultura osobista wobec osób stojących w pozycji władztwa wertykalnego – nauczycieli/nauczycielek i odpowiedzialność stymulowana systemem sankcji formalnych. Taki system szkolnictwa doskonale wpisuje się w system gospodarki industrialnej i bezpośrednio przekłada się na rynek pracy.

Jednocześnie brak w szkolnictwie zawodowym form kształcenia innych umiejętności oczekiwanych przez pracodawcę i poszukiwanych w społeczeństwie wiedzy, to znaczy umiejętności interpersonalnych i społecznych. Nie ma instytucjonalnych form rozwijania tych umiejętności. Poza przypadkami indywidualnego oddziaływania nauczycieli/nauczycielek osoby, chcące rozwijać takie umiejętności zmuszone są do korzystania z oferty organizacji ekonomii społecznej lub firm szkoleniowych.

Taki kształt szkolnictwa stanowi niewątpliwie jego wadę, ale również jest zagrożeniem dla lokalnego rynku pracy z powodów opisanych powyżej.

Oczekiwania wobec wiedzy i umiejętności kandydata/kandydatki

○ ile na cechy kandydatów/kandydatek szkolnictwo zawodowe ma mniejszy wpływ, o tyle jest ono w pełni odpowiedzialne za poziom wiedzy i umiejętności, w które osoba opuszczająca szkołę i wchodząca na rynek pracy osoba jest ekwipowana. Aby zbadać czy poziom wiedzy i umiejętności kandydata/kandydatki są adekwatne do oczekiwań pracodawców badane osoby zostały poproszone o wskazanie umiejętności i kwalifikacji, których jako pracodawcy oczekują od kandydatów/kandydatek na pracowników/pracowniczeki.

Na znajomość rynku pracy, definiowaną jako umiejętność oceny aktualnych aspektów funkcjonowania rynku pracy oraz wskazania jego trendów rozwojowych, wskazało 2% respondentów/respondentek.

Na sztukę negocjacji, rozumianą jako umiejętność definiowania celów oraz doboru odpowiednich strategii negocjacyjnych maksymalizujących efektywność rokowań, wskazało 2% respondentów/respondentek.

Na zdolności manualne, rozumiane jako zespół cech pozwalających na wykonywanie w sposób efektywny precyzyjnej pracy fizycznej, wskazało 4% respondentów/respondentek.

Na umiejętności biurowe, rozumiane jako posiadanie wiedzy i zdolności jej zastosowania w zakresie prowadzenia biura i obsługi programów i urządzeń biurowych, wskazało 6% respondentów/respondentek.

Na posiadanie prawa jazdy, rozumianego jako posiadanie uprawnień do prowadzenia pojazdów w ruchu lądowym oraz gotowość do skorzystania z tych uprawnień, wskazało 32% respondentów/respondentek.

Na znajomość języków obcych, rozumianą jako znajomość co najmniej jednego języka nowożytnego innego niż język polski w stopniu umożliwiającym swobodną komunikację, wskazało 16% respondentów/respondentek.

Na pracę w zespole, rozumianą jako posiadanie zespołu cech umożliwiających wchodzenie w role grupowe zapewniające efektywne osiąganie celu zespołu, wskazało 25% respondentów/respondentek.

Na znajomość branży, rozumianą jako posiadanie informacji na temat produktów i firm konkurujących z pracodawcą oraz trendów w rozwoju segmentów rynku, na którym firma operuje, wskazało 44% respondentów/respondentek.

Na doświadczenie zawodowe, rozumiane jako praca w branży na analogicznym lub podobnym stanowisku, wskazało 70% respondentów/respondentek.

Z przedstawionych wyników można wyciągnąć następujące wnioski. Najbardziej istotną wiedzą są umiejętności praktyczne przejawiające się w nabytym w czasie nauki doświadczeniu zawodowym. O ile szkoły zawodowe są skonstruowane w sposób umożliwiający nabycie takiego wykształcenia, to w technikach, a szczególnie na studiach wyższych takie możliwości są o wiele mniejsze ze względu na okrojone programy praktyk i program nauczania nastawiony na teorię. Wartością dodatnią studiów wyższych jest możliwość znalezienia pracy w zawodzie lub pokrewnej w czasie studiowania ze względu na elastyczny program studiów. Tej przewagi nie mają absolwenci i absolwentki techników zawodowych, co przekłada się na ich niższą konkurencyjność, co odzwierciedlają wyniki badań dotyczących profilu wykształcenia osób zatrudnianych.

Uwagę zwraca wysoki odsetek wskazań dotyczących znajomości branży. Jest to umiejętność niezbędna w zawodach takich jak przedstawiciel/przedstawicielka handlowa, natomiast ten odsetek nie koreluje się ze stanowiskami, jakie wskazywali respondenci/respondentki. Można przyjąć, że sami badani uważają taką wiedzę za niezbędną lub znacznie ułatwiającą prowadzenie działalności gospodarczej i przenieśli swoje oczekiwania na potencjalnych kandydatów/kandydatki.

Relatywnie niski jest odsetek stanowisk pracy wymagających posiadania prawa jazdy. Ponieważ nie jest to umiejętność, która jest kształtowana w toku edukacji szkolnej i nic nie wskazuje na to, aby ten stan rzeczy uległ zmianie, stąd pozostawiamy to poza interpretacją.

Na granicy błędu statystycznego znalazły się tak odmienne umiejętności jak negocjacje i zdolności manualne oraz znajomość rynku pracy. Wskazuje to z jednej strony na brak potrzeby posiadania tych umiejętności przez pracowników/pracowniczki, a z drugiej wskazuje brak możliwości rozwijania tych umiejętności przez szkoły.

Na bardzo niskim poziomie stoją wymagania dotyczące języków obcych. To duże zagrożenie dla jakości nauczania języków w szkolnictwie zawodowym. Brak oczekiwań pracodawców może się przekładać na obniżenie poziomu nauczania kosztem innych przedmiotów lub wolnego czasu. Stanowi to zagrożenie zarówno dla rozwoju osobistego uczniów i uczennic jak również dla gospodarki jako całości, ponieważ w zinternacjonalizowanej gospodarce nieumiejętność posługiwania się uznanymi międzynarodowymi językami handlowymi takimi jak angielski, lub językami lokalnymi jak niemiecki czy rosyjski, obniża możliwość skutecznego konkurencyjnego działania na rynkach międzynarodowych.

Zaskakująco niski jest poziom oczekiwań pracodawców co do umiejętności dotyczących obsługi biura zważywszy na fakt, iż większość wykonywanych prac wymaga przynajmniej podstawowej znajomości komputera. Można zatem przyjąć, że wśród osób kończących szkołę ta kompetencja stała się tak rozpowszechniona, że przez umiejętność obsługi biura pracodawcy rozumieją znajomość zaawansowanych procedur dotyczących jego prowadzenia, np. archiwizowania dokumentów.

Podsumowując, głównym oczekiwaniem pracodawców jest posiadanie doświadczenia zawodowego przez absolwentów. Wymaga to zmiany programów kształcenia w szkolnictwie zawodowym i większego nacisku na praktyczną naukę zawodu.

Niezbędne jest również zorganizowanie dla osób uczących się systemu wsparcia w możliwościach zdobywania doświadczenia zawodowego poprzez organizowanie praktyk wakacyjnych lub biur karier.

Ważną kwestią są inwestycje infrastrukturalne w klasy przygotowujące do praktycznej nauki zawodu, aby uczniowie/uczennice mogli zdobywać doświadczenie na podobnym typie urządzeń, które są wykorzystywane w firmach.

Należy podtrzymywać i stymulować naukę języków obcych mimo relatywnie niskiego zainteresowania tą kompetencją przez pracodawców. Należy zwrócić uwagę na charakter tego działania, który jest długofalowy i stanowi komplementarną do każdego wykształcenia zawodowego umiejętność.

Wobec oczekiwań dotyczących znajomości branży nie wydaje się celowe wprowadzanie kolejnego przedmiotu lub zajęć dotyczących tej tematyki. Natomiast wobec tak wysokiego odsetka oczekiwań pracodawców wydaje się właściwe zwrócić uwagę osobom uczącym się na konieczność podnoszenia wiedzy we własnym zakresie.

Dostosowanie oferty szkół do oczekiwań pracodawców

W odpowiedzi na gotowość zatrudnienia absolwentów/absolwentek określonych typów szkół bezpośrednio po zakończeniu nauki, osoby ankietowane wskazały na chęć zatrudnienia absolwentów/absolwentek szkół zawodowych w 24% przypadków, na chęć zatrudnienia absolwentów/absolwentek liceów ogólnokształcących w 10% przypadków, absolwentów/absolwentek techników i liceów profilowanych w 22% przypadków, absolwentów/absolwentek szkół pomaturalnych w 14% przypadków, oraz absolwentów/absolwentek studiów wyższych w 30% przypadków.

Zwraca uwagę korelacja z oczekiwaniami wobec wykształcenia w stosunku do nowo przyjętych pracowników z doświadczeniem zawodowym. Generalnie pracodawcy deklarują, że spośród absolwentów zatrudnią osoby z wyższym poziomem wykształcenia formalnego niż jest oczekiwany od pracowników w ogóle¹². Oczekiwanie to może wynikać z chęci zatrudnienia pracownika/pracowniczki z wyższym poziomem wiedzy teoretycznej, która ma rekompensować brak doświadczenia. Jednocześnie cena pracy absolwenta/absolwentki jest niższa niż osoby z podobnym wykształceniem, która ma doświadczenie zawodowe, stąd być może chęć pracodawców do podnoszenia konkurencyjności w ten sposób. Jednocześnie to właśnie brak doświadczenia zawodowego, brak wiedzy oraz konieczność przyuczenia do zawodu respondenci/respondentki wskazywali jako wady zatrudniania absolwentów/absolwentek określonych typów szkół.

Powyższe wyniki wskazują na deficyt kompetencji absolwentów/absolwentek szkół ponadgimnazjalnych. O ile kwestia doświadczenia zawodowego została poruszona wcześniej, a bezpośrednio wiąże się z nią konieczność przyuczenia do zawodu, to brak wiedzy świadczy niekorzystnie o systemie szkolnictwa zawodowego. To wskazanie może wynikać z dwóch przyczyn. Pierwszą są cechy osobowości uczniów, którzy nie przykładali się do nauki w szkole. Taka sytuacja świadczy bardzo

¹² - Wśród respondentów/respondentek wykazujących chęć zatrudnienia nowych pracowników jako pożądane ze względu na profil wykształcenia wskazano na osoby z wykształceniem wyższym w 22%, średnim technicznym w 18%, zasadniczym zawodowym w 16%, pomaturalnym lub niepełnym wyższym w 14%, a średnim ogólnym w 6% przypadków. 22% respondentów/respondentek nie potrafiło wskazać niezbędnego wykształcenia.

negatywnie o szkole, która nie potrafi wyeliminować osób nie spełniających podstawowych wymagań, w rezultacie czego dostarczając na rynek pracy absolwentów z brakami w wykształceniu. Drugą są niedostosowane programy nauczania oraz brak odpowiedniej infrastruktury do nauki wykonywania zawodu w nowoczesnym środowisku pracy. Należy zwrócić uwagę, że postęp technologiczny oraz dostęp do kapitału, który umożliwi inwestycje w nowe technologie, powoduje szybki rozwój przedsiębiorstw. Brak monitorowania rynku sprawia, że nie tylko programy istniejących zawodów nie są dostosowane do wymogów rynku pracy, ale również kształci się osoby w zawodach zbędnych na krajowym lub regionalnym rynku pracy, a nie kształci się w zawodach, których rynek pracy potrzebuje.

Jako zalety zatrudniania absolwentów/absolwentek wskazywano świeży umysł po skończeniu szkoły, otwartość w działaniu, mniejsze wynagrodzenie, posłuszeństwo oraz zdolności manualne.

Tu następuje ciekawa korelacja z oczekiwaniami wobec cech i umiejętności przyszłych pracowników/pracowniczek.

Wskazanie posłuszeństwa potwierdza tezę o przestarzałej konstrukcji modelowej szkoły jako efektu funkcjonowania w społeczeństwie industrialnym. Zagrożenia wynikające z takiego stanu rzeczy opisaliśmy powyżej.

Otwartość w działaniu i zdolności manualne były wskazywane w niewielkiej liczbie przypadków. Należy założyć, że osoby, którym zależało na tych cechach wskazały je ponownie, ale ze względu na niski odsetek wskazań nie można brać tych wskaźników jako dominujących.

Ważnym wskazaniem jest niższa cena kosztów pracy absolwenta/absolwentki. Koreluje się to ze wskazaniem opisanym wcześniej, dotyczącym wyższego oczekiwanego stopnia wykształcenia formalnego.

Na pytanie dotyczące dostosowania oferty szkół do zapotrzebowania na określone zawody na rynku pracy respondenci/respondentki w 62% stwierdzili, że oferta ta jest odpowiednia, a w 38% przypadków byli przeciwnego zdania.

Te wyniki pokazują skalę zjawiska. Co trzeci pracodawca uważa, że absolwent/absolwentka są źle kształceni, a więc co trzeci pracodawca będzie miał niechętny stosunek do zatrudniania osób bezpośrednio po skończeniu szkoły.

Respondenci/respondentki poproszeni o wskazanie kierunków lub profili, których brakuje w ofercie systemu edukacyjnego wskazali na teologię w 27% wskazań, personelu medycznego w 36% wskazań, spawaczy i pracowników/pracowniczek związanych z ruchem lotniczym odpowiednio w 18% wskazań.

Na uwagę zasługuje stwierdzenie, że żaden ze wskazanych powyżej zawodów, oprócz spawaczy, nie był na liście zawodów, w których pracodawcy oferowaliby zatrudnienie. O ile wysokie wskazania na osoby zawodowo związane z lotnictwem

mogą być wynikiem rozwoju tego przemysłu na Lubelszczyźnie, to dziwi wysoki wskaźnik teologii, tym bardziej że w Lublinie istnieje możliwość podjęcia studiów na tym kierunku.

Na pytanie czy obecny system kształcenia dobrze przygotowuje absolwentów/absolwentki do wejścia na rynek pracy 100% wskazań uzyskała odpowiedź „nie mam zdania”. Jednocześnie w odpowiedzi na pytanie: „Czy obecny system kształcenia nie przygotowuje absolwentów/absolwentki do wejścia na rynek pracy?” odpowiedzi badanych rozkładały się następująco: na za małą liczbę zajęć praktycznych wskazało 64% badanych, na niedostosowanie kierunków do potrzeb wskazało 8% badanych, na program nauczania nie dający w pełni wykwalifikowanych pracowników wskazało 14% badanych. Nie miało zdania w tej dziedzinie 14% badanych.

Te wyniki potwierdzają wcześniejsze spostrzeżenia, natomiast 100% odsetek osób nie mających zdania co do faktu, czy system szkolnictwa zawodowego działa dobrze, może wskazywać na to, że respondenci/respondentki nie znają jego funkcjonowania lub nie chcieli go krytykować wobec obecności osoby badającej.

W tym miejscu warto przywołać wyniki analizy danych zastanych i analizy badań jakościowych (zogniskowane wywiady grupowe). Z analizy desk research wynika, iż najbardziej deficytową grupą zawodów w województwie lubelskim w 2008 roku była grupa Specjalistów do spraw ubezpieczeń społecznych, Pośredników pracy, Monterów wyrobów tekstylnych, z tektury i pokrewnych materiałów, Pozostałych tynkarzy i pokrewnych. Wskaźnik deficytu w tym przypadku wynosił między 20,0 a 34,0 ofert pracy na 1 bezrobotnego. W następnej kolejności, pod względem wartości tego wskaźnika, znalazło się 6 grup elementarnych, charakteryzujących się liczbą ofert pracy przypadającą na 1 bezrobotnego, mieszczącą się w przedziale od 10,0 do 20,0. Były to następujące grupy:

- Organizatorów imprez sportowych
- Pracownik kancelaryjny
- Specjalista do spraw zamówień publicznych
- Instruktor terapii uzależnień
- Pomoc krawiecka
- Operator urządzeń mieszających

Ponadto w analizowanym zbiorze grup deficytowych wyróżnić można 20 grup elementarnych, charakteryzujących się wskaźnikiem deficytu na poziomie od 5,0 do 9,6 ofert pracy na 1 bezrobotnego, są to:

- Operator urządzeń do produkcji elementów z betonu komórkowego

- Operator urządzeń do paletyzacji
- Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki drewna
- Sekretarka medyczna
- Sekretarka medyczna
- Kierowca ciągnika siodłowego
- Kierowca ciągnika siodłowego
- Zawodowy działacz organizacji związkowej
- Pomocniczy robotnik w gospodarstwie rybackim
- Operator maszyn do formowania szkła płaskiego
- Rozlepiacz afiszy
- Pozostali technicy nauk chemicznych , fizycznych i pokrewni
- Nauczyciel przedmiotów zawodowych rolniczych i leśnych
- Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy
- Urzędnik ubezpieczeń społecznych
- Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych
- Doradca personalny
- Diagnosta samochodowy
- Asystent archiwalny (zawód szkolny technik archiwista)
- Operator kamery

Analizując powyższe zestawienie można stwierdzić, iż do zawodów deficytowych na lubelskim rynku pracy należały w zdecydowanej większości te zawody gdzie wymagane jest długoletnie, specjalistyczne kształcenie oraz te, które są poparte praktyką i kilkuletnim doświadczeniem zawodowym.

Rozmówcy biorący udział w badaniach jakościowych również zostali poproszeni o wskazanie zawodów deficytowych na lubelskim rynku pracy.

Większość badanych zaznaczyła, że występuje brak tzw. fachowców, wykwalifikowanych pracowników fizycznych z wykształceniem zasadniczym zawodowym: „Brakuje wykwalifikowanych robotników fizycznych – fachowców. (...) Dlaczego? Bo mamy pejoratywny stosunek do ludzi pracy, brak w naszym społeczeństwie poszanowania dla robotników fizycznych – fachowców. Dodatkowo reforma z 1999 roku spowodowała upadek szkolnictwa zawodowego. Po gimnazjum, gdy młodzież ma do wyboru 3 lata liceum ogólnokształcącego lub 3 lata zasadniczej szkoły zawodowej, wybierze liceum bo będzie

miała maturę. (...) Pozamykano szkoły zawodowe, profesjonalna kadra rozproszyła się a na rynek wypuszczane są osoby, które nie potrafią nic robić”¹³.

- Cieśla, stolarz. Z zasadniczych szkół zawodowych zniknął zawód cieśli. Ludzie zmieniają teraz dachy, a cieśli nie ma. - Znajoma ma piekarnię. Nie może znaleźć dobrego cukiernika.

- Brakuje dobrych murarzy, dekarzy, hydraulików, spawaczy, fachowców potrafiących dobrze wykonywać swoją pracę. Dobrzy fachowcy wyjeżdżają za granicę w poszukiwaniu lepszej płacy.

Pojawiły się także opinie, że brakuje wykształconych specjalistów w branżach technicznych:

- Niech znajdzie mi Pani dobrego informatyka, takiego co potrafi więcej niż obsługę MS Office, podstawy programowania. Nie ma ich, wyjechali.

- Dobrze wykwalifikowane osoby wyjeżdżają za granicę, a nam brakuje lekarzy, inżynierów.

Przedsiębiorcy wskazywali więc przede wszystkim na deficyt wykwalifikowanych pracowników fizycznych, zwłaszcza tych reprezentujących zawody rzemieślnicze (przede wszystkim budowlańców, cieśli, spawaczy, cukierników).

Na pytanie o przedstawicieli zawodów, których jest zbyt dużo w stosunku do rynkowych potrzeb, badani stwierdzili, że na lubelskim rynku jest za duża ilość absolwentów ze średnim ogólnym wykształceniem, jest ich znacznie więcej niż ilość miejsc pracy, która byłaby adekwatna do ich poziomu wykształcenia. Rozmówcy wskazywali także na nadwyżkę osób z wykształceniem wyższym humanistycznym. Absolwenci ci posiadają dużą wiedzę ogólną, ale zdaniem pracodawców nie posiadają żadnych konkretnych umiejętności:

- Mamy przesycenie osób bez zawodów, czyli osób po liceach ogólnokształcących, którzy nic konkretnie nie potrafią.

- Za dużo humanistów, mających wysoki poziom wiedzy formalnej, nie przekładający się na umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce.

Wśród zawodów nadwyżkowych przedsiębiorcy wymieniali także fryzjerów, ekonomistów, prawników.

Warto również dodać, że część badanych nie umiała wskazać konkretnych zawodów, w których podaż pracy przerasta popyt na pracę.

Powołując się na informacje zawarte w dokumencie „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w II półroczu 2008 roku”, w województwie lubelskim spośród zarejestrowanych bezrobotnych ponad 70% posiada zawody nadwyżkowe. Nadwyżką bezrobocia cechują się nie tylko zawody wymagające niskich kwalifikacji wyszczególnione w grupach: robotnicy przemysłowi

¹³ - Cytowane opinie pochodzą z wypowiedzi rozmówców, którzy wzięli udział w zogniskowanych wywiadach grupowych (fokusach).

i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych, ale również te, do których wykonywania niezbędne jest posiadanie wysokich kwalifikacji i gruntownej wiedzy, wchodzący w skład grupy: specjalistów, techników czy pracowników biurowych. W grupie zawodów nadwyżkowych o wysokich kwalifikacjach odnotowano min.: filologów – obcojęzycznych, historyków, matematyków, geografów, socjologów.

Tabela 3. Zawody nadwyżkowe w ujęciu poszczególnych zawodów i specjalności

L.p.	Nazwa zawodu
1	Operator urządzeń przetwórstwa owocowo- warzywnego
2	Filolog- filologia obcojęzyczna
3	Technik technologii żywności- cukrownictwo
4	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych
5	Historyk
6	Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
7	Technik technologii drewna
8	Pozostali prawnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
9	Ogrodnik – uprawa warzyw polowych
10	Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych
11	Technik technologii odzieży
12	Rolnik upraw polowych
13	Matematyk
14	Technik rolnik
15	Pozostali hodowcy zwierząt i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
16	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych
17	Pozostali inżynierowie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni
18	Organizator usług hotelarskich (zawód szkolny technik hotelarstwa)
19	Technik architektury krajobrazu
20	Zdobnik szkła
21	Geograf
22	Filolog – filologia polska
23	Rolnik upraw mieszanych
24	Dziewiarz
25	Organizator usług gastronomicznych (zawód szkolny technik usług gastronomicznych)
26	Rolnik pracujący na własne potrzeby
27	Pozostali sprzedawcy i demonstratorzy
28	Technik żywienia i gospodarstwa domowego
29	Socjolog
30	Organizator agrobiznesu (zawód szkolny technik agrobiznesu)

Opinie pracodawców na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lubelskim rynku pracy potwierdzają dane uzyskane z Lubelskiej Izby Rzemieślniczej. Na podstawie uzyskanych informacji można skrótowo scharakteryzować ofertę kształcenia zawodowego na terenie Lubelszczyzny. Podstawowy wniosek wypływający z analizy materiału dotyczy sektora usług fryzjerskich. Absolwenci przystępujący do egzaminu czeladniczego na fryzjera stanowiły większość w grupie osób przystępujących do egzaminów czeladniczych ogółem. Jednocześnie grupa zawodowa fryzjer charakteryzuje się jednym z najniższych stopni prawdopodobieństwa znalezienia zatrudnienia na terenie woj. lubelskiego. W roku 2008 tytuł egzamin praktyczny zdało oraz uzyskało tytuł czeladnika w Lubelskiej Izbie Rzemieślniczej 213 absolwentów/absolwentek szkół zawodowych. Liczebności przedstawiają się następująco:

- fryzjer: 45 osób
- cukiernik: 22 osoby
- parkieciarz: 20 osób
- kosmetyczka: 19 osób
- dekarz: 19 osób
- mechanik pojazdów samochodowych: 17 osób
- stolarz: 11 osób
- fotograf: 11 osób
- elektromechanik pojazdów samochodowych: 10 osób
- ślusarz: 9 osób
- monter instalacji urządzeń sanitarnych: 8 osób
- lakiernik samochodowy: 8 osób
- krawiec: 4 osoby
- blacharz samochodowy: 4 osoby
- złotnik – jubiler: 3 osoby.

Poruszając tematykę zawodów deficytowych i nadwyżkowych niektórzy pracodawcy ocenili także poziom nauczania w zasadniczych szkołach zawodowych:

- Od kiedy panuje trend na licea ogólnokształcące nastąpiła degradacja zasadniczych szkół zawodowych. (...) W tym momencie poziom szkolnictwa zawodowego oceniam na poziomie zerowym. Generalnie stan szkolnictwa w Polsce oceniam na poziomie zerowym. Wynika to z deliberalizacji systemu nauczania. Szkoły w walce o ucznia obniżają swój poziom nauczania.

Jednym z bardziej ogólnych stwierdzeń respondentów była opinia, że niezależnie od kierunku kształcenia, w programie nauczania powinna znaleźć się większa liczba godzin zajęć praktycznych, takich dających konkretne umiejętności, tak aby nie trzeba było poświęcać dużo czasu na przyuczenie do zawodu nowo przyjętych osób. Pojawiały się także propozycje rozwiązań problemów zidentyfikowanych przez pracodawców:

- *Należy położyć nacisk na odtworzenie zawodów deficytowych. Trzeba zachęcić finansowo zakłady pracy, aby zechciały przyjmować uczniów na praktyczną naukę zawodu. Czas poświęcony dla ucznia, powinien być rekompensowany pracodawcy finansowo.*

- *Szkoły zawodowe powinny wrócić do modelu, w którym jest jeden tydzień teorii, jeden tydzień praktyk. Pozwoliłoby to na gruntowne przygotowanie młodzieży do wykonywania wyuczonego zawodu.*

2.2. Rekomendacje

Z wyników badań można przedstawić następujące rekomendacje w stosunku do szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim:

1. Należy zweryfikować programy nauczania pod kątem przejścia do gospodarki opartej na wiedzy.
2. W programy nauczania należy włączyć większą ilość zajęć praktycznych. Należy podnieść poziom wiedzy kadry nauczającej przedmiotów zawodowych oraz dostępność uczniów/uczennic do sprzętu.
3. Należy zwracać uwagę na wykształcenie ogólne szczególnie w kwestii języków obcych.
4. Wobec braku oferty rozwoju umiejętności miękkich należy podjąć współpracę z organizacjami pozarządowymi, które wykorzystując swój potencjał oraz odpowiednie fundusze rządowe i europejskie będą pracować nad tymi kompetencjami wśród uczniów/uczennic.
5. Należy bliżej współpracować z przedsiębiorcami i ich przedstawicielami w celu zmiany wizerunku szkół oraz poznania wzajemnych potrzeb.

III. DOSTOSOWANIE OFERTY SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO DO WYMOGÓW RYNKU PRACY

3.1. Opis wyników bezpośrednich badań z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety przeprowadzonych wśród uczniów lubelskich szkół

Powołując się na dane Kuratorium Oświaty wśród nauczanych zawodów w woj. lubelskim najbardziej popularne są zawody związane z mechaniką oraz budownictwem. W roku szkolnym 2007/2008 w technikach najwięcej uczniów kształciło się w zawodzie technik mechanik i mechatronik, w zasadniczych szkołach zawodowych znaczna część uczniów uczyła się zawodu mechanika pojazdów samochodowych i elektromechanika. Ważną pozycję w ofercie nauczanych profesji mają zawody związane z turystyką, takie jak technik hotelarstwa i w mniejszym zakresie technik agrobiznesu, co niewątpliwie ma związek z turystycznym charakterem Lubelszczyzny. Z sektorem turystycznym powiązana jest także branża gastronomiczna. Oferta edukacyjna lubelskich szkół zawodowych w dużym stopniu odpowiada na zapotrzebowanie tej branży, co wynika z dużej liczby uczniów kształcących się w zawodach: kucharz małej gastronomii i kelner. Dodatkowo, w ofercie edukacyjnej szkół istnieją zawody, w których kształci się osoby do pracy w takich dziedzinach i branżach, jak: budownictwo, usługi (fryzjerstwo, krawiectwo), piekarnictwo i cukiernictwo, informatyka i elektronika, branża odzieżowa, rolnictwo i ogrodnictwo, przetwórstwo żywności, obróbka drewna, ekonomia i handel, geodezja, architektura krajobrazu.

Warty wspomnienia jest fakt, że ścieżka kształcenia zawodowego jest w mniejszym stopniu popularna niż kształcenie na poziomie ogólnym, co odzwierciedla struktura absolwentów różnych typów szkół z ostatnich lat. Pośród absolwentów, kończących szkoły w województwie lubelskim w roku szkolnym 2006/2007, więcej jest osób kończących licea ogólnokształcące niż technika i zasadnicze szkoły zawodowe.

Tabela 4. Absolwenci lubelskich szkół w roku 2006/2007

Rodzaj szkoły	Absolwenci	
	Liczba	W %
Szkoły wyższe	22 679	38%
Szkoły policealne	5 452	9%
Licea Ogólnokształcące	17 736	29%
Technika i średnie zawodowe	10 094	17%
Zasadnicze szkoły zawodowe	3 456	7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Lublinie.

W badaniu przeprowadzonym na potrzeby projektu uczestniczyli respondenci/respondentki kształcący się w 22 zawodach. Wachlarz zawodów jest szeroki, nie obejmuje jednak wszystkich zawodów nauczanych w lubelskich szkołach. W badanej próbie przeważają zawody związane z fryzjerstwem, cukiernictwem, piekarstwem, mechaniką, informatyką, elektroniką. Odsetek poszczególnych zawodów w badanej próbie jest różny – od kilku do kilkudziesięciu uczniów reprezentujących określone zawody.

Motyw wyboru szkoły i jej ocena

Celem tej części badania było pozyskanie informacji o motywach, którymi kierują się uczniowie przy podejmowaniu decyzji o wyborze dalszej drogi edukacyjnej, danej szkoły oraz jak z perspektywy czasu oceniają oni szkołę, w której pobierają naukę.

Analiza uzyskanych danych wskazuje, że największą rolę przy wyborze danej szkoły respondenci przypisywali własnym zainteresowaniom oraz planom na przyszłość – 48% wskazań. Nieco ponad jedna trzecia badanych (37%) wskazywała na łatwość dostania się. Bliska odległość szkoły od miejsca zamieszkania zyskała 28% wskazań. Ważnym źródłem normatywnym mającym wpływ na wybór szkoły były także opinie osób trzecich, rodziców, znajomych (33%). Jedynie 22% interlokutorów, zwłaszcza z liceów profilowanych, przy wyborze drogi kształcenia kierowało się prawdopodobieństwem uzyskania pracy po jej ukończeniu.

Duży odsetek wskazań na „własne zainteresowania oraz plany na przyszłość” może świadczyć o dużym pragmatyzmie uczniów oraz o traktowaniu wybranej szkoły jedynie jako etapu przejściowego, nie determinującego przyszłej ścieżki zawodowej. Niestety tę pozytywną ocenę deprecjonują kolejne liczne wskazania. Uzależnienie wyboru danej szkoły od stopnia trudności dostania się do niej oraz bliskości od miejsca zamieszkania świadczy również o pragmatyzmie, tyle że płytkim oraz o zaniżonych aspiracjach edukacyjnych młodzieży. Aspiracje edukacyjne są ściśle związane z aspiracjami zawodowymi ze względu na to, że wybór szkoły i kierunku

kształcenia zawodowego przesądza zwykle o przyszłym zawodzie. Niewłaściwy wybór szkoły i zawodu, podtrzymywany poprzez błędnie uformowane aspiracje edukacyjno – zawodowe, jest główną przyczyną niepowodzeń w procesie kształcenia zarówno ogólnego, jak i zawodowego, oraz powodem dysonansów i frustracji¹⁴. Dużą rolę w formowaniu realistycznych aspiracji odgrywają doradcy zawodowi, pedagodzy szkolni, psycholodzy, przekazując uczniowi informację zwrotną o jego warunkach osobistych. Powyższe informacje w zestawieniu z uzyskanymi w badaniu danymi dają obraz niedoceniań poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej już na etapie szkoły gimnazjalnej.

Uzasadnienia niskich aspiracji edukacyjno-zawodowych młodzieży można szukać także w wykształtowanych przez rodzinę „normach grupowych”. Literatura przedmiotu wskazuje na zależność aspiracji zawodowych młodzieży od miejsca zamieszkania oraz wykształcenia rodziców¹⁵. Uzyskane dane można więc powiązać z wiejskim pochodzeniem znacznej części respondentów.

Ważna z punktu widzenia danej szkoły jest jej ogólna ocena pod względem spełniania oczekiwań co do jakości kształcenia wystawiona przez pobierających w niej naukę uczniów. Ocena ta wypadła dość korzystnie – 58% respondentów/respondentek twierdzi, że wybrana szkoła spełnia ich oczekiwania co do systemu kształcenia. Odmienny stosunek do swoich szkół wskazuje 12% badanych, a 30% zaznacza odpowiedź „trudno powiedzieć”. Nieco lepszą ocenę wystawili uczniowie zasadniczych szkół zawodowych – wśród 60% badanych uczniów ZSZ metody nauczania stosowane w szkole są zgodne z ich oczekiwaniami. Dla 56% uczniów techników oraz szkół policealnych jakość kształcenia w wybranej szkole jest zgodna z oczekiwaniami. Nieco przychylniejszą opinię co do swoich szkół reprezentowali uczniowie szkół policealnych oraz techników uzupełniających. Prawdopodobnie są to uczniowie, którzy w sposób bardziej świadomy podejmowali decyzję o wyborze szkoły, kierując się przy tym chęcią kontynuowania kształcenia w szkole zawodowej i pogłębienie zdobytego dotychczas doświadczenia.

Co ciekawe, na pytanie poprzedzające powyższe, a odnoszące się do oczekiwań uczniów wobec systemu kształcenia w wybranej szkole, aż 49% interlokutorów nie wskazało żadnej odpowiedzi (wynik zbieżny zarówno wśród uczniów zasadniczych szkół zawodowych, jak i techników), jedynie 29% oczekuje zdobycia zawodu oraz odpowiedniej wiedzy w danej dziedzinie, dla 7% najważniejszy jest dobry program zajęć, a 9% badanych oczekuje dobrego przygotowania do matury i egzaminu zawodowego. Z jednej strony może to świadczyć o niejasności sformułowanego pytania; z drugiej strony taki rozkład odpowiedzi może umacniać już wcześniej sformułowaną tezę o niskim pragmatyzmie uczniów przy wyborze szkoły oraz o zaniżonych aspiracjach zawodowych.

¹⁴ - W. Sikorski, *Jak zapobiegać zaniżonym aspiracjom*, „Edukacja i Dialog”, 1996, nr 79, s. 3.

¹⁵ - Tamże, s. 3.

Jakość kształcenia

Głównym zadaniem ponadgimnazjalnych szkół zawodowych jest przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy w wybranym zawodzie/profilu. Ważna w tym aspekcie staje się ocena szkół pod względem wywiązywania się z tego obowiązku. W tym celu badani zostali poproszeni o odpowiedź na pytania dotyczące oceny szkoły pod względem przygotowania do wejścia na rynek pracy.

Badani uczniowie stosunkowo dobrze ocenili wybrane szkoły pod względem merytorycznego jak i praktycznego przygotowania do zawodu oraz jego wykonywania na otwartym rynku pracy. Wśród 50% respondentów pod względem przygotowania do wejścia na rynek pracy szkoły oceniane są dobrze, w grupie 8% jako bardzo dobre, 7% przyznaje, że szkoła źle przygotowuje do pracy w wybranym zawodzie, a 32% nie ma zdania w tej kwestii.

Odpowiedzi uczniów reprezentujących różne typy szkół w minimalnym stopniu różnią się, niemniej najlepiej pod tym względem wygląda sytuacja w zasadniczych szkołach zawodowych - 59% badanych ocenia przygotowanie do zawodu na poziomie dobrym i bardzo dobrym (o 2 punkty procentowe wyżej niż uczniowie techników), odmienny pogląd reprezentuje 14% uczniów (o 6 punktów procentowych wyżej niż uczniowie techników), wskazując na odpowiedź „źle” lub „bardzo źle”, a 27% nie potrafi jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie i zaznacza „trudno powiedzieć”.

Wskazanie na odpowiedź „trudno powiedzieć” przez 27% badanych można powiązać z faktem, iż jedną trzecią badanych stanowili uczniowie pierwszych klas. Na tym etapie edukacji trudno jest dokonać wiążącej oceny danej szkoły pod względem przygotowania do wejścia na rynek pracy, zwłaszcza, że w pierwszych latach najczęściej nauczane są przedmioty teoretyczne obowiązkowe we wszystkich szkołach, a dopiero w kolejnych większy nacisk kładziony jest na praktykę. Na ocenę przygotowania do wejścia na rynek pracy składa się wiele czynników stanowiących całość składową programu nauczania, takich jak zajęcia teoretyczne oraz praktyczne odpowiednie dla danej profesji, praktyki zawodowe, doradztwo zawodowe, itd. Nie dziwi więc fakt, że to zwłaszcza uczniowie III klas wskazywali na szerszy wachlarz odpowiedzi. Pozytywna ocena uczniów ostatnich klas co do wysokiej jakości w przygotowywaniu do wykonywania wyuczonej profesji napawa optymizmem i pozwala wysunąć tezę o wysokiej jakości kształcenia zawodowego w lubelskich szkołach ponadgimnazjalnych.

Ciekawy wydaje się również fakt, że niską ocenę przygotowania do wejścia na rynek pracy wykazywali uczniowie kształcący się w zawodach związanych z przemysłem elektronicznym oraz telekomunikacyjnym. Może to świadczyć o tym, że przekazywana im wiedza daleka jest od realnych potrzeb praktycznych jak i teoretycznych związanych z wykonywaniem zawodu, czego uczniowie mogą mieć świadomość.

Analiza materiału badawczego wykazuje także większą ambiwalencję uczniów liceów profilowanych względem użyteczności wiedzy zdobywanej w szkołach w przy-

gotowaniu do rozpoczęcia pracy zawodowej (76% wskazań na odpowiedź źle i bardzo źle). Należy łączyć ten fakt z generalną sytuacją liceów profilowanych, które w opinii ekspertów wypuszczają młodzież bez „fachu w rękę” oraz bez dobrego przygotowania merytorycznego, uniemożliwiając tym samym znalezienie zatrudnienia oraz dostanie się na studia wyższe.

Na ogólną ocenę jakości przygotowania do partycypacji w rynku pracy składają się także kompetencje praktyczne, zdobywane w trakcie zajęć z praktycznej nauki zawodu jak i podczas praktyk zawodowych organizowanych w szkołach lub organizowanych przez szkoły. W 90% badanych szkół organizowana jest praktyczna nauka zawodu, z czego 53% uczniów uczestniczyło w praktykach zawodowych organizowanych „w ramach szkoły”, a 54% w przedsiębiorstwach.

Jeśli chodzi o praktyki odbywające się w szkołach to najczęściej były one organizowane w zasadniczych szkołach zawodowych (69% wskazań), natomiast stosunkowo rzadziej w technikach (46% wskazań). Z kolei praktyki odbywające się w zakładach pracy, powszechnie uważane za najbardziej przydatne, najczęściej organizowane są przez technika (59% wskazań) niż zasadnicze szkoły zawodowe (41% wskazań). Analizując częstość praktyk odbywanych w różnych typach szkół zastanawiający jest fakt, że bardzo niewielu uczniów z liceów profilowanych odbywało jakiegokolwiek praktyki (30% wskazań). Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że w szkołach tych nie ma obowiązku organizowania zajęć praktycznych, co może mieć negatywny wpływ na przyszłe szanse w znalezieniu zatrudnienia. Pozytywny wydaje się fakt, że w zdecydowanej większości szkół biorących udział w badaniach ma miejsce organizacja praktyk. Praktyczne kwalifikacje zawodowe w większym stopniu niż zajęcia teoretyczne stanowią znaczący czynnik ułatwiający znalezienie przyszłej pracy zawodowej.

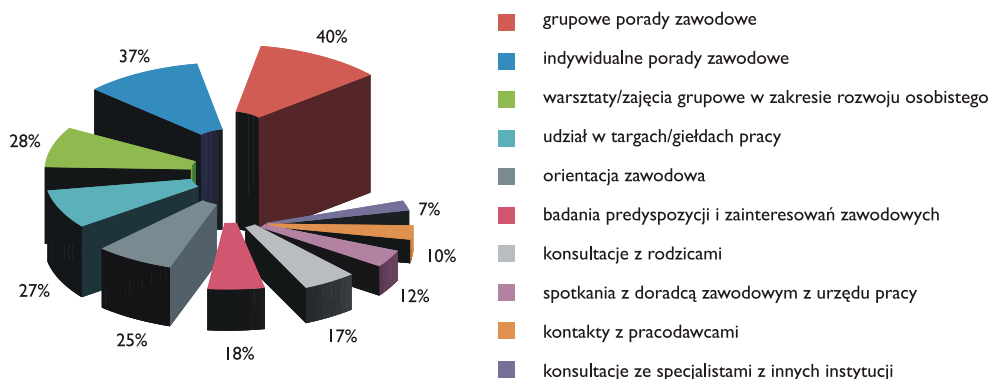
Stan poradnictwa i informacji zawodowej

W sytuacji ciągle zmieniających się potrzeb rynku pracy zadaniem systemu edukacji, oprócz przygotowania młodych ludzi do efektywnego nabywania umiejętności i wiedzy niezbędnej do wejścia na rynek pracy, jest także wykreowanie umiejętności efektywnego odgrywania ról zawodowych na przestrzeni całego życia zawodowego. „Obszarem oddziaływania w tym zakresie jest poradnictwo edukacyjno – zawodowe. Zadania te obejmują sferę rozpoznania przez ucznia swojego potencjału zawodowego, nabycia umiejętności zarządzania nimi oraz przygotowania go do podejmowania świadomych decyzji o charakterze zawodowym i edukacyjnym, w myśl założeń leżących u podstaw LLL (life long learning)”¹⁶. Mając na uwadze powyższe poprosiliśmy uczniów o odpowiedź na kilka pytań mających dać generalny pogląd na stan poradnictwa zawodowego w lubelskich szkołach ponadgimnazjalnych.

¹⁶ - K. Rewers, Diagnostyka oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno – zawodowego, Warszawa 2007, s. 3.

Mimo wprowadzenia w ostatnich latach częściowych regulacji prawnych związanych z realizowaniem poradnictwa edukacyjno-zawodowego w resorcie oświaty, nadal nie udało się zbudować w Polsce systemu powszechnego i stałego dostępu do tych usług dla uczniów i młodzieży szkolnej. Jedynie w 34% badanych placówek realizowane są systemowe i stałe działania z zakresu poradnictwa edukacyjno-zawodowego, a w 24% nie podejmowane są żadne działania z zakresu orientacji zawodowej uczniów. Zastanawiający jest fakt, że aż 41% respondentów nie wie czy w jego placówce oświatowej podejmowane są działania z zakresu poradnictwa zawodowego. W przypadku szkół prowadzących poradnictwo zawodowe, najczęściej podejmowane są działania z zakresu grupowych porad zawodowych (40% wskazań), indywidualne porady zawodowe (37% wskazań), warsztaty, zajęcia grupowe w zakresie rozwoju osobistego, rozpoznawania potencjału osobowego, przygotowania do wejścia na rynek pracy (28% wskazań), udział w targach, giełdach pracy (27% wskazań), orientacja zawodowa (25% wskazań). W ogólnym zestawieniu znikomy jest natomiast udział takich form wsparcia jak: kontakty z pracodawcami, spotkania z doradcą zawodowym z urzędu pracy, badanie predyspozycji i zainteresowań zawodowych.

Wykres I. Formy poradnictwa zawodowego proponowane w wybranej szkole



Źródło: Badanie własne. Nie sumuje się do 100% ze względu na możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

Częściej ze wsparcia doradczo zawodowego korzystali uczniowie techników (62%) niż zasadniczych szkół zawodowych (48%). Znikome jest natomiast uczestnictwo w systemie poradnictwa zawodowego uczniów z liceów profilowanych (29%). Na korzystanie z poradnictwa zawodowego wpływ ma płeć uczniów. Dziewczeta częściej niż chłopcy były skłonne udać się po pomoc do doradcy czy psychologa.

W przypadku techników wśród typów działań realizowanych w zakresie poradnictwa zawodowego dominują grupowe porady zawodowe (43% wskazań) oraz indywidualne poradnictwo zawodowe (41% wskazań). Jedna trzecia badanych (33%) uczestniczyła w warsztatach z zakresu rozpoznawania potencjału zawodowego i rozwoju osobistego. Często są także praktyki orientacji zawodowej (29% wskazań), uczestnictwo w giełdach i targach pracy (22% wskazań), spotkania i konsultacje z doradcami zawodowymi z urzędu pracy i konsultacje ze specjalistami z innych instytucji (22%) oraz badanie predyspozycji i zainteresowań zawodowych (21% wskazań). Tylko niespełna co dziesiąty uczeń brał udział w spotkaniach z pracodawcą (9% wskazań).

Natomiast wśród uczniów zasadniczych szkół zawodowych najczęstszą formą poradnictwa edukacyjno-zawodowego jest uczestnictwo w targach i giełdach pracy (37% wskazań), grupowe porady zawodowe (34% wskazań), indywidualne porady zawodowe (30% wskazań), wysoki jest także wskaźnik udziału w konsultacjach ze specjalistami z innych instytucji (24% wskazań). Partycypację w warsztatach z zakresu rozwoju osobistego oraz rozpoznawania potencjału zawodowego wskazało 17% badanych, 16% skorzystało z zajęć orientacji zawodowej, co dziesiąty badany (11%) uczestniczył w spotkaniach z pracodawcami.

Widoczny jest brak kompleksowych rozwiązań organizacyjno-merytorycznych w zakresie poradnictwa zawodowego. W efekcie przeważająca część uczniów jest pozbawiona możliwości właściwego przygotowania się do podjęcia decyzji o swojej przyszłości zawodowej i praktycznie ten trudny i odpowiedzialny proces spoczywa na barkach młodzieży i rodziców. Bariery finansowe i organizacyjne powodują, iż oddziaływanie szkoły w obszarze poradnictwa edukacyjno-zawodowego jest mocno ograniczone i nie obejmuje pożądanej współpracy z instytucjami rynku pracy czy pracodawcami i gospodarką.

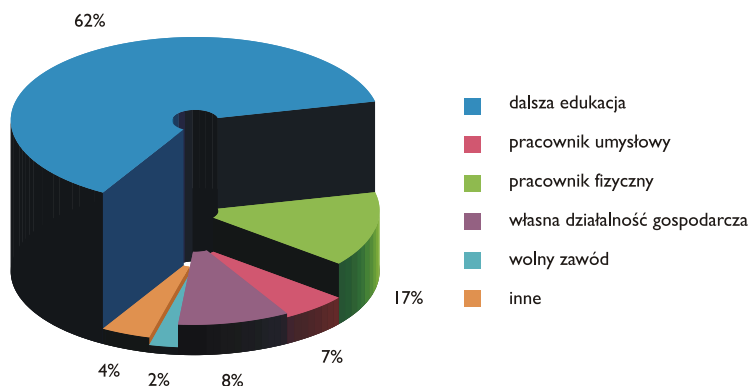
Plany po zakończeniu kształcenia

W oparciu o motywy podjęcia nauki w szkole zawodowej oraz ogólnej oceny szkoły można wysnuć wnioski na temat stosunku uczniów do planów zawodowych po ukończeniu szkoły średniej. Niemniej jednak zapytaliśmy wprost jakie są plany zawodowe uczniów po zakończeniu edukacji na poziomie szkoły średniej.

Zadowolający wydaje się fakt, iż 62% ogółu respondentów zamierza dalej się kształcić. Oczywiście plany zawodowe po zakończeniu szkoły uzależnione są od typu szkoły, w jakiej uczniowie pobierają obecnie naukę. I tak 62% uczniów techników zamierza w dalszym ciągu kontynuować naukę, 15% widziałoby się w roli pracownika umysłowego, 10% pracownika fizycznego, 8% otworzyłoby własną działalność gospodarczą. W grupie uczniów zasadniczych szkół zawodowych naukę planuje kontynuować 52% badanych, 43% chciałoby podjąć pracę w zawodzie, 5% otworzyć własną działalność gospodarczą. Uczniowie liceów profilowanych w 74% mają zamiar

podjąć pracę w wyuczonym zawodzie. Jeśli za własną działalność gospodarczą uznać „przedsiębiorczość i skłonność do ryzyka”, to w większym stopniu postawy takie charakterystyczne są dla chłopców niż dla dziewcząt, bowiem 22% uczniów chce pracować na własny rachunek, w porównaniu z 16% uczennic.

Wykres 2. Plany zawodowe po ukończeniu wybranej szkoły



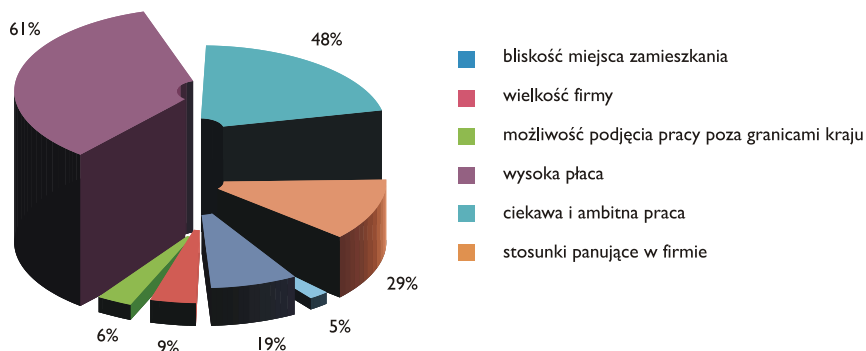
Źródło: Opracowanie własne.

Wysoki wskaźnik planowanej skolaryzacji oznacza, iż uczniowie mają świadomość, że na obecnym rynku pracy liczą się coraz bardziej duże kwalifikacje niewątpliwie związane z wyższym wykształceniem. W porównywalnym stopniu na motywacje związane z kontynuowaniem nauki wskazują chłopcy jak i dziewczęta (odpowiednio 67,5% i 63,2%).

Zróznicowanie dotyczące poszukiwania pracy po ukończeniu szkoły ujawnia się na poziomie typu szkół, do których uczęszczają uczniowie. W największej mierze zorientowani na podjęcie pracy po zakończeniu edukacji w obecnej szkole są uczniowie kształcący się w liceach profilowanych oraz zasadniczych szkołach zawodowych. Niewątpliwie wynika to z sytuacji na lokalnym rynku pracy, gdzie zauważalny jest deficyt wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Zarówno w przypadku uczniów ZSZ jak i liceów profilowanych niska deklaratywność kontynuowania nauki może być również łączona z brakiem wiary we własny intelekt, co hamuje decyzje o podejmowaniu nauki na wyższych szczeblach edukacji.

Oczywiście chęć podjęcia pracy po ukończeniu szkoły uzależniona jest od wielu zmiennych (wykres nr 3).

Wykres 3. Czynniki mające wpływ na decyzję o podjęciu zatrudnienia



Źródło: Badanie własne. Nie sumuje się do 100% ze względu na możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi.

Niewielu badanych uczniów deklaruje zdolność do podjęcia pracy poza granicami kraju, jednocześnie 20% badanych uzależnia podjęcie pracy od bliskości miejsca zamieszkania. Z jednej strony widoczna znikoma gotowość uczniów do podjęcia pracy za granicą może świadczyć o niskiej mobilności przestrzennej respondentów. Z drugiej strony wysoki odsetek interlokutorów warunkujących podjęcie zatrudnienia wysokością wynagrodzenia oraz interesującą pracą przy jednocześnie niskiej liczbie wskazań na czynnik „bliskość od miejsca zamieszkania” sugeruje, iż w przypadku pojawienia się ciekawej oferty zawodowej, młodzież skłonna jest zmienić miejsce zamieszkania. Konkludując, takie odpowiedzi świadczą, że obecna młodzież kończąca szkoły zawodowe będzie gotowa i będzie mogła konkurować na krajowych rynkach pracy.

3.2. Opis wyników badań przeprowadzonych wśród pedagogów

Pytanie nr 1 dotyczyło oceny stanu szkolnictwa zawodowego na terenie województwa lubelskiego. W opinii ankietowanych pracowników lubelskiej oświaty szkolnictwo zawodowe na terenie Lubelszczyzny oceniane jest jako dobre (48% respondentów/respondentek). Grupa 28% ankietowanych jest odmiennego zdania i uważa, iż kondycja szkolnictwa zawodowego w regionie jest zła. Jedynie 3% respondentów/respondentek bardzo dobrze ocenia stan szkolnictwa zawodowego, tyle samo ocenia go je bardzo zły, a 20% nie ma zdania w tej kwestii.

Kolejne pytanie dotyczyło oceny oferty szkolnictwa zawodowego w woj. lubelskim pod względem dostosowania do potrzeb regionalnego rynku pracy. Zdaniem 38% respondentów/respondentek system edukacji koresponduje z wymogami lokalnego i regionalnego rynku pracy, 20% nie popiera tej opinii i uważa, że obecny model szkolnictwa zawodowego nie jest dostosowany do wymogów rynku pracy. Zastanawiający jest fakt, że aż 43% respondentów/respondentek nie potrafi udzielić odpowiedzi na to pytanie i wskazuje „nie wiem”.

W następnym pytaniu prosiliśmy o wymienienie zawodów, których nauczanie powinno być ograniczone ze względu na brak ofert pracy w zawodzie. Najwięcej wskazań dotyczyło zawodu ślusarza (31%), dalej plasowali się fryzjer – kosmetyczka (27%), ekonomista (23%), oraz rolnik (19%).

Jeszcze w innym pytaniu poprosiliśmy o wymienienie zawodów, których nauczanie w szkolnictwie zawodowym powinno być rozszerzone ze względu na wysoki popyt pracodawców na absolwentów w danych dziedzinach. Zdaniem respondentów największy popyt wśród pracodawców mają zawody budowlane (39%), następnie z branży handlu (29%), gastronomii (19%) oraz fryzjerskiej i kosmetycznej (13%) co w zestawieniu z poprzednim pytaniem daje pewne niejasności w udzielanych odpowiedziach.

Kolejne pytanie dotyczyło oceny systemu oświaty pod kontem przygotowania absolwentów szkół do zaplanowania indywidualnej kariery zawodowej i wejścia na rynek pracy. W przeważającej opinii respondentów system oświaty dobrze przygotowuje absolwentów do wejścia na rynek pracy (w tym planowania własnej kariery zawodowej). Tego zdania jest 41% pedagogów. Jako niedostateczne przygotowanie absolwentów oceniło 36%. Bardzo dobre przygotowanie uczniów kończących edukację do funkcjonowania na rynku pracy przez system oświaty wskazuje 13% respondentów/respondentek. Zdaniem 8% respondentów system oświaty przygotowuje młodzież w stopniu niedostatecznym do wejścia na rynek pracy, a 3% uważa iż szkolnictwo w ogóle nie przygotowuje młodzieży w tym zakresie.

Kolejny blok tematyczny dotyczył realizowania w szkole/placówce oświatowej systemowych działań z zakresu poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Zdaniem większości biorących udział w badaniu (64%) placówki oświatowe realizują systemowe i stałe działania w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Na brak tych działań wskazuje 36%. Wśród ankietowanych pedagogów 65% wskazuje na posiadanie kadry ze specjalistycznymi kwalifikacjami w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego. W 33% placówek biorących udział w badaniu, wśród zatrudnionych nie ma specjalistów poradnictwa zawodowego.

Zarówno uczniowie, jak i pedagodzy względnie pozytywnie oceniają jakość kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych. Dane te sprzeczne są z opinią pracodawców, według których (64,29% badanych) absolwenci szkół ponadgimnazjalnych odbyli zbyt małą liczbę zajęć praktycznych. Rozbieżność ta może wskazywać na różnicę w po-

strzeganiu roli edukacji przez pedagogów i pracodawców: pierwsi kładą nacisk na wiedzę teoretyczną, podczas gdy drugim bardziej zależy na pracowniku wykształconym praktycznie.

Zaskakujący jest odsetek badanych pedagogów nie potrafiących stwierdzić, czy program nauczania odpowiada potrzebom rynku pracy. Taki stan rzeczy wydaje się wskazywać na brak zainteresowania pedagogów rynkiem pracy, a co za tym idzie dalszym losem ich podopiecznych. Odpowiedzi respondentów mogą być wyrazem przekonania, że wiedza teoretyczna przewidziana w programie nauczania, za przekazanie której są odpowiedzialni, odpowiednio przygotowuje uczniów do wejścia na rynek pracy. I o ile w przypadku liceów ogólnokształcących taki stan rzeczy dałoby się zrozumieć, tak wydaje się on niepokojący w przypadku szkół zawodowych, których zadaniem powinno być właśnie ukierunkowanie na lokalny rynek pracy. Badania jednak pokazują, że takie powiązanie nie istnieje: deklarowany przez pedagogów brak wiedzy na temat lubelskiego rynku pracy świadczy o izolacji szkolnictwa, co zdają się dodatkowo potwierdzać dane o praktykach zawodowych, w większości przeprowadzanych w szkołach.

Dane dotyczące zawodów, których nauczanie powinno być ograniczone ze względu na brak ofert pracy w zawodzie można zinterpretować na dwa sposoby. Pierwsza interpretacja negowałaby postawioną powyżej tezę o izolacji pedagogów, gdyż ich opinie nie są sprzeczne z danymi uzyskanymi od pracodawców. Druga interpretacja jednak prezentuje się mniej optymistycznie, gdyż wymienione przez pedagogów zawody są wciąż w szkołach zawodowych nauczane pomimo ich nierynkowego charakteru. W rezultacie lubelski rynek pracy co roku otrzymuje odsetek absolwentów z wykształceniem zawodowym zbędnym z punktu widzenia pracodawców, co powoduje konieczność przekwalifikowywania.

Wyniki badań potwierdziły dane statystyczne na temat małej liczby doradców zawodowych zatrudnionych na etacie w szkole/placówce oświatowej. W zdecydowanej większości placówek oświatowych biorących udział w badaniu (77%) nie zatrudnia się specjalistów na etacie doradców zawodowych. Tylko 23% zatrudnia etatowego doradcę zawodowego. Ankietowani pracownicy oświaty wskazali na istnienie gabinetu/sali w swoich szkołach i placówkach, które spełniają zadania w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego (33%). Blisko 56% informuje o braku takiego gabinetu lub sali informacji zawodowej. Jednocześnie ponad połowa ankietowanych twierdzi, że zadania w zakresie poradnictwa edukacyjno-zawodowego są w lubelskich placówkach edukacyjnych realizowane, co wskazuje na rozbieżność w uzyskanych danych. Przyczyna takiego stanu rzeczy może leżeć w niechęci pedagogów do przyznania, że poradnictwo edukacyjno-zawodowe nie należy do priorytetów kierownictwa ich placówek edukacyjnych. Taki stan rzeczy korelowałby z przedstawioną we wcześniejszej części pracy tezą o systemie szkolnictwa odpowiednim dla społeczeństwa industrialnego, w którym nacisk kładziony jest na przy-

swajanie wiedzy teoretycznej i posłuszeństwo w ramach wertykalnych struktur edukacyjnych.

Brak poradnictwa edukacyjno-zawodowego wydaje się potwierdzać postawioną wyżej tezę o izolacji szkolnictwa. W przypadku nieznamości rynku pracy przez pedagogów i braku specjalistów mogących ustanowić połączenie z zewnętrznym światem, uczniowie szkół zawodowych możliwości konsultacji zawodowych muszą szukać poza obrębem placówki dydaktycznej. Jednak zdiagnozowany we wcześniejszej części raportu niski poziom motywacji młodzieży zdaje się sugerować, iż większość absolwentów szkół zawodowych wejdzie na rynek pracy zupełnie nieświadoma rządzących nim reguł.

3.3. Analiza danych wtórnych

Oferta kształcenia zawodowego w Lublinie

W roku 2007 na terenie miasta Lublin funkcjonowało łącznie 15 szkół zawodowych, w których uczyło się 1 843 uczniów i które ukończyło 522 absolwentów.

W 2008 roku liczba szkół uległa zmianie, zmniejszyła się także liczba uczniów – z 1 843 do 1 767 osób. Niestety ze względu na brak dostępnych danych nie można określić liczby uczniów oraz absolwentów w poszczególnych zawodach.

Tabela 5. Liczba zasadniczych szkół zawodowych oraz uczniów i absolwentów w Lublinie

Rok	2006	2007	2008
Liczba szkół	15	15	14
Liczba uczniów	1 827	1 843	1 767
Liczba absolwentów	551	522	brak danych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Lublinie.

Sytuacja absolwentów zasadniczych szkół zawodowych na rynku pracy w dużym stopniu uwarunkowana jest nie tylko liczbą absolwentów kończących tego typu szkoły, ale również ilością absolwentów poszczególnych profili kształcenia (zawodów). Istotną rzeczą jest także dostępność zasadniczych szkół zawodowych dla młodych ludzi. Ogólna liczba uczniów wszystkich typów szkół zawodowych od roku 2006 systematycznie spada. Podobnie przedstawia się sytuacja w zakresie liczby absolwentów.

Tabela 6. Liczba uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych (bez specjalnych) w Lublinie

Rok	2006	2007	2008
Ogółem	1 827	1 843	1 767

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Lublinie.

Tabela 7. Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (bez specjalnych) w Lublinie

Rok	2007
Ogółem	522
Mężczyźni	388
Kobiety	184

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Lublinie.

W odniesieniu do absolwentów kończących zasadnicze szkoły zawodowe bardzo ważnym zagadnieniem jest płeć. Powyższe dane pokazują, iż szkoły zawodowe są placówkami bardzo mocno zmaskulinizowanymi. Odsetek kobiet kończących edukację w szkołach ponadgimnazjalnych jest najniższy właśnie w szkołach zawodowych.

Także odsetek uczniów zasadniczych szkół zawodowych w odniesieniu do odsetka uczniów pozostałych szkół ponadgimnazjalnych obniżył się w ostatnich latach. W roku 2006 9,2% uczniów lubelskich szkół ponadgimnazjalnych uczęszczało do zasadniczych szkół zawodowych, w roku 2007 było to już 9,4%.

Tabela 8. Odsetek uczniów zasadniczych szkół zawodowych wobec wszystkich uczniów szkół ponadgimnazjalnych Lublina

Rok	2006	2007	2008
Ogółem %	9,2%	9,4%	9,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Lublinie.

W odróżnieniu od uczniów, nieco inaczej przedstawia się sytuacja w odniesieniu do absolwentów. W roku 2006 9,9% wszystkich absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w Lublinie stanowili absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, rok później odsetek ten zmalał do 9,6%.

Tabela 9. Odsetek absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wobec wszystkich absolwentów szkół ponadgimnazjalnych Lublina

Rok	2006	2007	2008
Ogółem %	9,9%	9,6%	Brak danych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Lublinie.

Sytuacja na rynku pracy województwa lubelskiego osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym

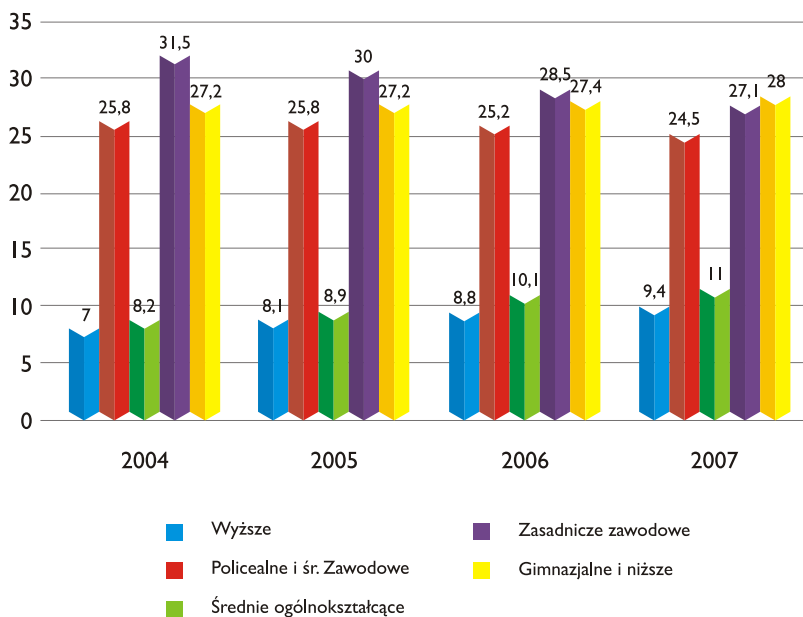
Na koniec roku 2005 w rejestrach bezrobotnych województwa lubelskiego znajdowało się 47 071 osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Była to pierwsza wartość według grup zarejestrowanych jako bezrobotne.

W roku 2006 liczba osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym zarejestrowanych jako bezrobotne spadła do 40 428, co stanowiło nadal pierwszą wartość (przed bezrobotnymi z wykształceniem gimnazjum i niższym – 38 806 osób oraz bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 35 654 osób).

W kolejnym, 2007 roku liczba osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym ponownie spadła w porównaniu z rokiem poprzednim- do 31 997 osób. W tym roku większą wartość osiągnęły osoby zarejestrowane jako bezrobotne z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (33 133), a osoby z policealnym i średnim zawodowym znajdowały się na trzeciej pozycji- 28 919 osób.

Powyższą sytuację w ujęciu procentowym przedstawia poniższy wykres.

Wykres 4. Odsetek bezrobotnych w poszczególnych kategoriach wykształcenia w województwie lubelskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W roku 2007 stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem zawodowym i w odniesieniu do pozostałych kategorii wykształcenia wynosiła w województwie lubelskim 27,1%, co stanowiło drugą z rzędu wartość (po osobach z wykształceniem gimnazjalnym i niższym).

W roku 2005 najwięcej ofert pracy dla osób z wykształceniem zawodowym dotyczyło zawodu robotnika przy pracach prostych w przemyśle (2458 ofert), rok później sytuacja przedstawiała się podobnie (zgłoszono 2306 ofert pracy). Były to najczęściej zamieszczane oferty spośród wszystkich ofert pracy dla bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy. W roku 2006 najwięcej ofert pracy dla osób z wykształceniem zawodowym odnotowano w zawodzie „robotnik przy pracach prostych w przemyśle” (2195) oraz robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym (1752 oferty) i murarz (1035 ofert). W roku 2007 wśród najczęściej zgłaszanych ofert ponownie pojawiły się „robotnik przy pracach prostych w przemyśle” (2724 ofert) i robotnik pomocniczy w budownictwie ogólnym (1692 ofert). Także liczne były oferty pracy dla szwaczek i hafciarek (1006), murarzy (906) stolarzy (771).

Należy zauważyć, że w porównaniu do ofert kierowanych w ostatnich latach do osób z innym wykształceniem, wśród najbardziej poszukiwanych zawodów przeważają właśnie oferty skierowane do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Interesujących wniosków w zakresie struktury bezrobotnych i ofert pracy w województwie lubelskim dostarczają dane Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie. W latach 2006, 2007 i 2008 analizie poddano strukturę bezrobotnych i ofert pracy w dwóch układach: wielkich grup zawodowych (9 kategorii) oraz elementarnych grup zawodowych. Na podstawie danych dostępnych dla powiatu lubelskiego zawartych w opracowaniu Powiatowego Urzędu Pracy pt. „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim” możliwe jest wskazanie trendów oraz dokładna diagnoza w zakresie struktury podaży i popytu na określone zawody na lokalnym rynku pracy. Dane oraz wnioski z tych analiz powinny stanowić podstawowe źródło wykorzystywane w celu optymalizacji kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych, tworzenie bądź likwidowanie oddziałów i klas w zasadniczych szkołach zawodowych funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego oraz tworzenie oferty szkoleniowej przez publiczne służby zatrudnienia i instytucje szkoleniowe.

W odniesieniu do wielkich grup zawodowych w roku 2006 (stan na koniec grudnia) najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych odnotowano w grupie zawodów 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (24,3% ogółu bezrobotnych), 3 – technicy i inny średni personel (16,4% ogółu bezrobotnych) oraz 5 – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (11,8%). Zatem dwie pierwsze, najliczniejsze grupy stanowiły

bezrobotne osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W odniesieniu do bezrobotnych absolwentów sytuacja przedstawiała się w 2006 roku inaczej: największy odsetek bezrobotnych odnotowano wśród przedstawicieli grupy 5 – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (47,3% ogółu bezrobotnych absolwentów), 3 – technicy i inny średni personel (24,9% bezrobotnych absolwentów) oraz 2 – specjaliści (20,5%). Pierwsza grupa to grupa mieszana, natomiast dwie następne grupy to osoby z wykształceniem wyższym i średnim. Najliczniej reprezentowaną wielką grupą zawodową wśród bezrobotnych absolwentów zasadniczych szkół zawodowych stanowili przedstawiciele grupy 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Podsumowując, na koniec roku 2006 w strukturze zasobów bezrobotnych wg wielkich grup zawodowych w województwie lubelskim wystąpiła nadwyżka zawodów robotniczych.

W przypadku wielkich grup zawodowych w roku 2007 (stan na koniec grudnia) najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych odnotowano w grupie zawodów 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (23% ogółu bezrobotnych), 3 – technicy i inny średni personel (16,4%) oraz 5 – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (11,4%). Zatem dwie pierwsze, najliczniej reprezentowane grupy stanowiły osoby bezrobotne z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W odniesieniu do bezrobotnych absolwentów sytuacja przedstawiała się w 2007 roku odmiennie. Podobnie, jak w roku poprzednim największy odsetek bezrobotnych odnotowano wśród przedstawicieli grupy 5 – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (45% ogółu zarejestrowanych absolwentów), 3 – technicy i inny średni personel (25,1% ogółu bezrobotnych) oraz 2 – specjaliści (22,6%). Należy zauważyć, że wśród trzech najliczniej reprezentowanych kategorii nie ma przedstawicieli bezrobotnych z zasadniczym wykształceniem zawodowym, a grupa 5 to kategoria mieszana. Najwyższy odsetek wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowili przedstawiciele grupy 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (37,4%), co stanowiło drugi odsetek wśród ogółu bezrobotnych.

Podsumowując, na koniec roku 2007 w strukturze zasobów bezrobotnych wg wielkich grup zawodowych w województwie lubelskim, podobnie jak w roku poprzednim, wystąpiła nadwyżka zasobów robotniczych.

W 2008 roku (stan na koniec roku) najwyższy odsetek bezrobotnych spośród wszystkich wielkich grup zawodowych zanotowano w grupie 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (21,8% ogółu bezrobotnych), 3- technicy i inny średni personel (15,8%) oraz 5- pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (11%). Zatem pierwszą najliczniej reprezentowaną grupę stanowiły osoby bezrobotne z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Aby dokładnie przeanalizować sytuację bezrobocia wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, należy odwołać się także do bardziej szczegółowych danych dotyczących rozkładu bezrobocia w odniesieniu do pięciu wielkich grup zawodowych, w których skład wchodzi osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym:

- 5 – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy
- 6 – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
- 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
- 8 – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
- 9 – pracownicy przy pracach prostych.

W skład grup 6,7,8 i 9 wchodzi osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, natomiast grupa 5 jest grupą mieszaną. Największą liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w analizowanych momentach czasowych odnotowano w grupie 7 – robotników przemysłowych i rzemieślników, najmniejszą natomiast w grupie 6 – rolników, ogrodników, leśników i rybaków. Należy zauważyć, że ogólna liczba bezrobotnych reprezentujących zawody robotnicze z roku na rok spada: z 74 647 osób w roku 2006 do 49 492 osób w roku 2008.

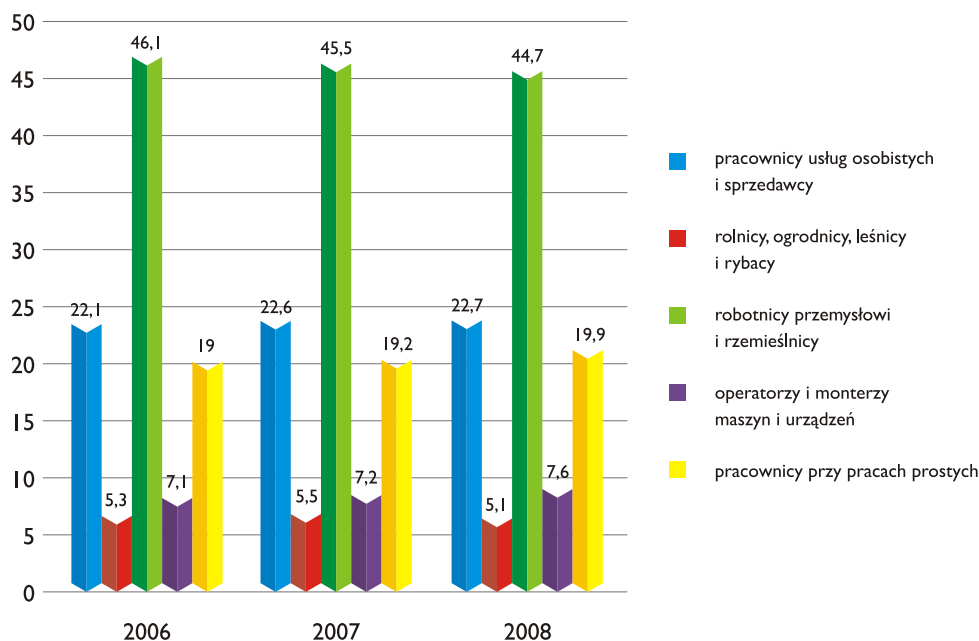
Tabela 10. Bezrobocie w województwie lubelskim według wielkich grup zawodów robotniczych

Kod grupy	Nazwa grupy zawodów	Bezrobotni ogółem w 2006 r.	Bezrobotni ogółem w 2007 r.	Bezrobotni ogółem w 2008 r.
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	16 754	13 494	11 213
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3 969	3 269	2 537
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	34 426	27 154	22 111
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5 321	4 288	3 769
9	Pracownicy przy pracach prostych	14 177	11 486	9 862
	RAZEM	74 647	59 691	49 492

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

Poniższy wykres (Wykres nr 5 na następnej stronie) przedstawia odsetek bezrobotnych wśród ww. 5 wielkich grup zawodowych na koniec roku 2006, 2007 i 2008 w województwie lubelskim. Jak widać, w każdym z przywołanych okresów zdecydowanie przeważali przedstawiciele grupy 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, na drugim miejscu znajdowali się przedstawiciele grupy 5 – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Najniższy odsetek bezrobotnych wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym charakteryzowały za każdym razem grupy 6 – rolników, ogrodników, leśników i rybaków.

Wykres 5. Odsetek bezrobotnych w województwie lubelskim wg wielkich grup zawodów robotniczych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Jednym ze wskaźników zawodów deficytowych jest liczba ofert pracy na 1 bezrobotnego napływającego do urzędu pracy. W roku 2006 w powiecie lubelskim wśród 10 najliczniej reprezentowanych zawodów elementarnych 8 stanowiły tzw. zawody robotnicze. Byli to:

- operatorzy maszyn do formowania szkła płaskiego (17%)
- mechanicy urządzeń dźwigowych (15%)

- robotnicy górniczy dołowi (14%)
- operatorzy strugarek i frezarek do drewna (14%)
- tartacznik (12,5%)
- technicy pożarnictwa (10%)
- maszyniści kolei linowych (10%)
- pomocnicy szklarniowi (8%).

W roku 2007 w powiecie lubelskim wśród 10 najliczniej reprezentowanych zawodów elementarnych 2 stanowiły tzw. zawody robocze. Byli to:

- operatorzy maszyn i urządzeń metalurgicznych
- mechanicy statków powietrznych i pokrewne.

Kolejnym wskaźnikiem deficytu zawodów jest liczba napływających w ciągu roku do urzędu ofert pracy przy zerowej liczbie bezrobotnych. W województwie lubelskim w roku 2006 znalazły się 2 takie zawody wśród zawodów robotniczych. Byli to:

- operatorzy maszyn do produkcji obuwia (10 ofert pracy)
- grawerzy szkła (1 oferta).

W roku 2007 w województwie lubelskim odnotowano 4 tzw. grupy robotnicze, dla których nie wpłynęła do urzędu pracy w ciągu roku żadna oferta. Byli to:

- operatorzy maszyn do produkcji obuwia (5 ofert)
- operatorzy urządzeń do produkcji materiałów światłoczułych i obróbki filmu (3 oferty)
- operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych gdzie indziej nie sklasyfikowani (2 oferty)
- monterzy mechatronicy (1 oferta)

Powyżej zaprezentowane dane świadczą o nierównowadze w zakresie popytu i podaży pracowników na lubelskim rynku pracy oraz o nierównowadze podaży absolwentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (robotniczym) oraz średnim i wyższym (nierobotniczym) w odniesieniu do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Sytuacja ta wynika z kilku zjawisk, jakie od kilku lat można zaobserwować w całej Polsce:

- ogólnego i dynamicznego spadku liczby bezrobotnych (szczególnie w najmłodszych kategoriach wiekowych);
- spadku zainteresowania szkołami zawodowymi oraz spadku liczby osób uczących się w zasadniczych szkołach zawodowych;
- spadku liczby absolwentów zasadniczych szkół zawodowych;
- ogromnego zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz osoby z niższymi kwalifikacjami zawodowymi;
- zawyżonych aspiracji edukacyjnych młodzieży.

3.4.Rekomendacje

W oparciu o wyniki badań przeprowadzonych wśród uczniów i pedagogów można przedstawić następujące rekomendacje dla podmiotów zajmujących się lokalnym szkolnictwem zawodowym i rynkiem pracy:

1. Oferta edukacyjna szkół zawodowych powinna być kształtowana w oparciu o analizy lokalnego rynku pracy. Analizy te umożliwią oszacowanie popytu na określone zawody a następnie przebudowę programu nauczania w sposób uwzględniający realne potrzeby lokalnego rynku pracy.
2. Należy reaktywować komunikację pomiędzy szkołami zawodowymi a instytucjami otoczenia systemu szkolnego, gdyż w społeczeństwie wiedzy, funkcjonującym na zasadzie systemu wzajemnie powiązanych komórek, izolacja szkolnictwa negatywnie wpływa na kształt całego lokalnego rynku pracy.
3. Szkolnictwo zawodowe powinno nawiązać komunikację z lokalnymi przedsiębiorstwami poprzez organizację większej ilości praktyk zawodowych w środowisku pozaszkolnym. Jednym z pozytywnych rezultatów takiego rozwiązania będzie umożliwienie uczniom nauki zawodów z wykorzystaniem najnowszych rozwiązań technologicznych, z którymi zetkną się jako absolwenci.
4. Pomimo wciąż dominującego wśród pracodawców modelu pracownika industrialnego, szkolnictwo zawodowe powinno poszerzyć ofertę programową, skoncentrowaną do tej pory na kształceniu kwalifikacji zawodowych, o zajęcia w zakresie kompetencji pozazawodowych, takich jak: komunikacja, dostrzeganie i rozwiązywanie problemów, praca zespołowa.
5. W celu przywrócenia komunikacji szkolnictwa zawodowego z lokalnym rynkiem pracy należy położyć większy nacisk na zaniedbany system poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Badania pokazały, że pedagodzy nie posiadają wiedzy o potrzebach

lokalnego rynku pracy, stąd należałoby albo przeprowadzić szkolenia w tym zakresie, bądź powierzyć zadanie doradztwa osobom lepiej do tego przygotowanym.

6. Należy pamiętać, że współcześnie edukacja zawodowa przeważnie nie gwarantuje stabilnej pozycji zawodowej. Dlatego też w programie nauczania należy uwzględnić zajęcia ukierunkowane na wykształcenie umiejętności samokształcenia.

7. Wreszcie typowej dla szkolnictwa zawodowego maskulinizacji mogłoby zapobiec poszerzenie oferty programowej o specjalizacje, których wykonywanie wciąż kulturowo przypisywane jest kobietom.

Wśród czynników, mających wpływ na zmianę efektywności kształcenia, za Urszulą Jeruszką można dodać:

1. system informacji o zawodach deficytowych, nadwyżkowych i wykazujących równowagę na lokalnym rynku pracy zakładałby monitoring tychże zawodów na poszczególnych rynkach zawodowo-terytorialnych oraz opracowywanie corocznych katalogów zawodów dla wszystkich województw, powiatów;

2. dualny system kształcenia zawodowego byłby połączeniem nauki szkolnej z praktyką w zakładzie pracowniczym, stworzyłby szansę współpracy dyrektorów szkół zawodowych z przedsiębiorcami oraz podstawy prawne regulujące zasady i formy ich współpracy;

3. system oceniania i dokumentowania wyników kształcenia zawodowego - do jego zadań należałoby badanie na rynku pracy przydatności świadectw ukończenia szkół zawodowych, ocenianie poszczególnych kwalifikacji zawodowych wyodrębnionych w danym zawodzie i potwierdzenie ich świadectwem kwalifikacyjnym oraz uznawanie w systemie szkolnym kwalifikacji zdobytych poza nim i odwrotnie;

4. badanie losów i karier absolwentów szkół zawodowych miałoby na celu dostosowanie kierunków, zawodów i treści kształcenia zawodowego, realizowanych w poszczególnych szkołach zawodowych, do potrzeb rynku pracy¹⁷.

¹⁷ - Jeruszka U., Elementy programu dostosowywania kształcenia zawodowego do popytu gospodarki na kadry wykwalifikowane, s.84-102 [w]: Jeruszka U. (red.), Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy, IPISS, Warszawa 2002.

IV. WNIOSKI KOŃCOWE

Jak pokazały wykonane na potrzeby projektu analizy, uczniów podejmujących edukację w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych charakteryzuje specyficznie rozumiany pragmatyzm. W połączeniu z niskimi aspiracjami zawodowymi przekłada się on na brak oczekiwań względem szkoły, której zadaniem jest wyposażenie absolwenta w dokument poświadczający zdolność wykonywania zawodu. Co dziwniejsze, również pedagodzy zdają się wykazywać zbliżony tok myślenia, gdyż pomimo deklarowanego przez nich dobrego stanu nauczania, w większości nie są w stanie stwierdzić, czego od absolwentów będzie oczekiwał lokalny rynek pracy. W przedstawionych powyżej raportach szkolnictwo zawodowe w województwie lubelskim jawi się jako system zamknięty, nastawiony na wiedzę teoretyczną połączoną z praktykami zawodowymi w większości przeprowadzanymi w obrębie placówek edukacyjnych, co w rezultacie przekłada się na nieznaną lokalnego rynku pracy przez absolwentów szkół zawodowych. Jak czytamy w Białych Księgach, *„szkoła i przedsiębiorstwo są miejscem zdobywania wiedzy uzupełniającymi się nawzajem, dlatego należy je koniecznie zbliżyć. (...) Należy zachęcać do znoszenia barier pomiędzy szkołą i przedsiębiorstwem zarówno z jednej strony, jak i z drugiej (...). Szkoła, w szerokim sensie tego słowa, od podstawowej do wyższej, powinna zapewnić otrzymywanie kształcenia jak najbardziej adekwatnego do możliwości zatrudnienia. Dla przedsiębiorstwa stawką jest to, aby móc liczyć na pracowników obdarzonych jednocześnie kwalifikacjami zawodowymi i podstawową kulturą ogólną, zdolnościami własnymi i rozwiniętymi (...). Takie zbliżenie zwiększa szansę na dostęp do zatrudnienia i przystosowanie się do zmian w pracy. Zbliżanie szkoły i przedsiębiorstwa jest więc priorytetem. Powinni się tym zainteresować obydwaj partnerzy społeczni”¹⁸.*

Pracodawcy starają się nie wyrażać opinii co do poziomu kształcenia zawodowego, jednak z udzielanych przez nich odpowiedzi można wysnuć odpowiednie wnioski. I tak chociaż pracodawcy twierdzą, że na stanowiska pracy poszukują osób z doświadczeniem zawodowym, chętniej zatrudniają absolwentów uczelni wyższych w nadziei, że wykształcenie wyrówna straty związane z koniecznością przyuczenia do zawodu. Koreluje to ze stwierdzeniem większości respondentów, że absolwentom szkół zawodowych brak przeszkolenia praktycznego. Należy jednak zauważyć, że przegrywają oni w zestawieniu z osobami, którym brak jakiegokolwiek doświadczenia.

¹⁸ - Biała Księga. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa, WSP TWP, m. Warszawa 1997, s.61.

W rezultacie uczniowie szkół zawodowych, wchodząc na rynek pracy, zajmują już na starcie pozycję gorszą, chociaż wyuczony zawód na pozór koreluje z oczekiwaniami pracodawców co do posiadanego doświadczenia. Wydaje się zatem, że w społeczeństwie wciąż powszechny jest stereotyp ucznia zawodówki, który nie dość, że nie potrafi się przekwalifikować, to jeszcze to, co robi, robi gorzej niż absolwent uczelni wyższej.

Niepokojące są również oczekiwania pracodawców odnośnie cech osobowościowych pracowników, co można uzasadnić badaniami przeprowadzonymi w małych firmach, bardziej odpowiadającymi swą specyfiką czasom industrialnym niż społeczeństwu wiedzy. Wniosek: wertykalny sposób przekazywania wiedzy w szkołach zawodowych koreluje z wymaganiami pracodawców poszukujących mało wykwalifikowanych, oddanych pracowników. Innymi słowy metody dydaktyczne stosowane w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych, chociaż przestarzałe, wciąż adekwatne są do specyfiki regionu. Kultywowanie takiego stanu rzeczy w dłuższej perspektywie może przyczynić się do zmniejszenia konkurencyjności a następnie upadku małych lubelskich przedsiębiorstw.

Z powyżej wymienionych przyczyn wynika, że konieczne są zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego, do wprowadzenia których ma nadzieję przyczynić się ten raport.

BIBLIOGRAFIA

- Aspiracje młodzieży wiejskiej, „Blżej studiów” 2004, nr 186.
- Biała Księga. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa, WSP TWP, m Warszawa 1997.
- Edukacja i rynek pracy – społeczeństwo wiedzy, Dolnośląskie Forum Polityczne i Gospodarcze, s.3; na podstawie <http://www.rynekpracy.pwr.wroc.pl>.
- Edukacja i wychowanie w województwie lubelskim w roku szkolnym 2007/2008, Urząd Statystyczny w Lublinie, 2008.
- Gutkowska, K., J. Ozimek, Aspiracje edukacyjne mieszkańców wsi a możliwości realizacji, „Wieś i rolnictwo” 2003, nr 2.
- Jeruszka U., Elementy programu dostosowywania kształcenia zawodowego do popytu gospodarki na kadry wykwalifikowane, s.84-102 [w]: Jeruszka U. (red.), Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy, IPiSS, Warszawa 2002.
- Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w II półroczu 2008 roku, WUP, Lublin 2009.
- Osiecka – Chojnacka, J., Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy, „Infos” 2007, nr 16.
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2005/2006, GUS, Warszawa 2006.
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2006/2007, GUS, Warszawa 2007.
- Rewers, K., Diagnoza oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno – zawodowego, Warszawa 2007.
- Sikorski, W., Jak zapobiegać zaniżonym aspiracjom, „Edukacja i Dialog”, 1996, nr 79.
- Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy na obszarach wiejskich w Polsce, Fundacja na Rzecz Rozwoju Polskiego Rolnictwa, 2007.
- Wielkopolskie rzemiosło wobec instytucji rynku pracy, red. Krzysztof Bondyra, Jan Sikora, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2008.
- Warunki rozwoju Polski Wschodniej w perspektywie 2020, Warszawa 2007.

Publikacja dystrybuowana jest bezpłatnie.

Człowiek - najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego