



Katarzyna Majkrzak
(nr albumu: 20596*Z/SUM)

Złożenie pracy online:

2013-07-25 18:37:36

Kod pracy:

10087

Kod załącznika:

10088

Praca magisterska

**System kształcenia zawodowego jako źródło niedopasowań
strukturalnych na rynku pracy (na przykładzie powiatu
nowosądeckiego)**

**Vocational education system as a source of structural misfits in
labor market (on the example of the Nowosądecki District)**

Wydział: Nauk Społecznych i Informatyki

Kierunek: Zarządzanie

Specjalność: rachunkowość zarządcza - CIMA 2

Promotor: dr Dariusz Woźniak

*Składam serdeczne podziękowania
Panu dr. Dariuszowi Woźniakowi
za cenne wskazówki udzielone mi
podczas powstawania niniejszej pracy*

Abstrakt

Funkcjonujący w Polsce od lat, negatywny stereotyp szkół zawodowych jako placówek o niskim prestiżu, sprawił iż zainteresowanie edukacją w tego typu szkołach bardzo osłabło. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest spory deficyt wykwalifikowanych robotników. Bez nich nie jest możliwe ani sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstw, ani tym bardziej rozwój gospodarczy kraju.

Celem prezentowanej pracy jest ocena oferty edukacyjnej ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z powiatu nowosądeckiego i miasta Nowego Sącza pod względem wymagań stawianych przez lokalny rynek pracy.

Wyniki przeprowadzonych badań empirycznych oraz analizy statystycznej wykazały, iż pomiędzy ofertą lokalnych szkół zawodowych a specyfiką i potrzebami nowosądeckiego rynku pracy, istnieje duża luka. Placówki te kształcą głównie w zawodach, w których liczba osób chętnych do pracy znacznie przewyższa liczbę ofert pracy. Szkoły w większości nie monitorują losów zawodowych swoich wychowanków, a pracodawcy sporadycznie kooperują ze szkołami. Efektem tego jest fakt, iż nieprzystosowane do realiów rynku pracy kolejne roczniki absolwentów, zasilają niestety szeregi bezrobotnych.

Słowa kluczowe: absolwent, zawód, kwalifikacje, rynek pracy, bezrobocie, szkolnictwo zawodowe, reforma systemu oświaty.

Abstract

The negative stereotype of vocational schools in Poland as places of low prestige has led to the decreasing interest in attending such schools. As a result, we can observe a major deficit of skilled workers. Without them it is impossible for enterprises to function effectively or for the Polish economy to develop.

The aim of this paper is to evaluate the education offer of post-junior vocational schools in the Nowy Sącz District and in the city of Nowy Sącz, focusing on how they meet the requirements of the local labor market.

The results of the empirical research and statistical analysis have shown that there is a wide gap between the offer of local vocational schools and the specificity and needs of the Nowy Sącz labor market. These education centers mainly offer education in professions in which the supply significantly exceeds the demand. Most schools do not monitor professional career of their graduates, while employers only sporadically cooperate with schools. All this accounts for the fact that each year large groups of graduates, unfit to face the reality of the labor market, join the unemployment ranks.

Key words: graduate, profession, qualifications, labor market, unemployment, vocational education, education system reform

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1 – Szkolnictwo zawodowe wobec nowych wyzwań rozwoju społeczno – gospodarczego	10
1.1 Kształcenie zawodowe w Polsce i jego organizacja	10
1.2 Klasyfikacja zawodów jako wyznacznik oferty edukacyjnej szkół zawodowych.....	24
1.3 Trajektorie zawodowe absolwentów.....	34
1.4 Prognoza popytu na pracę – zawody przyszłości.....	44
Rozdział 2 – Instrumenty koordynacji kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy	50
2.1 Założenia reformy systemu szkół ponadgimnazjalnych	50
2.2 Zasady i formy współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami	56
2.3 Działania urzędów pracy w zakresie dostosowania kwalifikacji bezrobotnych do wymogów pracodawcy.....	66
2.4 Optymalizacja kształcenia zawodowego w świetle doświadczeń wybranych krajów Unii Europejskiej.....	71
Rozdział 3 – Udział szkół zawodowych w kształtowaniu podaży pracy na terenie powiatu nowosądeckiego – konfrontacja teorii z praktyką	78
3.1 Analiza kierunków kształcenia w powiecie nowosądeckim	78
3.2 Struktura zawodowa absolwentów szkół	83
3.3 Bezrobotni abiturienti według wielkich grup zawodowych	86
3.4 Realne zapotrzebowanie na absolwentów według zawodów.....	90
3.5 Zawody deficytowe i nadwyżkowe.....	95
3.6 Monitorowanie losów absolwentów szkół prowadzących kształcenie w zawodach	103
Rozdział 4 – Oczekiwania pracodawców jako determinanta polityki edukacyjnej – wyniki badań empirycznych	109
4.1 Założenia metodologiczne badań własnych.....	109
4.2 Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	112
4.3 Polityka kadrowa i bieżące potrzeby pracodawców	114
4.4 Percepcja lokalnego rynku pracy	121
4.5 Podaż pracy absolwentów w ocenie pracodawców.....	125
4.6 Partycypacja pracodawców w procesie kształcenia zawodowego.....	131
4.7 Wnioski i rekomendacje.....	145

Zakończenie	152
Spis tabel	155
Spis schematów	156
Spis wykresów	156
Bibliografia	159
Załączniki	166

Wstęp

Na tle dynamicznych przemian edukacyjnych, jakie dokonały i dokonują się w Polsce w okresie ostatnich ponad dwudziestu lat, obszar szkolnictwa zawodowego cechowało wiele ułomności, a mianowicie: inercja, niedostateczne dopasowanie struktury kwalifikacji strony podaźowej do struktury popytu, niską jakość i niska elastyczność kształcenia, jak również brak nowoczesnych programów nauczania. Ograniczanie szkolnictwa zawodowego wiązało się w dużej mierze z upadkiem zakładów pracy, które utrzymywały lub wspierały szkoły zawodowe oraz wzrostem aspiracji edukacyjnych młodzieży, przejawiającym się dążeniem do uzyskania wykształcenia wyższego (a tym samym wzrostem atrakcyjności szkół ogólnokształcących, prowadzących do matury). W kontekście ponoszenia relatywnie dużych nakładów finansowych na szkolnictwo zawodowe w porównaniu z ogólnym, proces ten spotkał się z pozytywnym wsparciem polityków i wzmocniony został reformą oświatową z 1999 r. W jej wyniku wskaźniki skolaryzacji w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych na przestrzeni dwudziestu lat obniżyły się 2,5-krotnie.

Niestety, wciąż potykamy się o nieskuteczną promocję szkół zawodowych, czego rezultatem jest rozpowszechnione w społeczeństwie przeświadczenie, że są one przeżytkiem minionego ustroju i miejscem azylu dla tych, którzy nie są wystarczająco zdolni do podjęcia edukacji w liceach ogólnokształcących. Generalnie – brakuje prostej recepty na przeciwdziałanie zjawisku degradacji szkolnictwa zawodowego i zmianę świadomości społecznej względem osoby z wykształceniem zawodowym. Zaniedbania w tym obszarze sprawiają, że system kształcenia zawodowego jest niezdolny do automatycznej transformacji, dostosowującej go do potrzeb gospodarki rynkowej. Widocznym objawem tego niedostosowania jest wysoki odsetek absolwentów szkół zawodowych nie mogących uzyskać pracy oraz problemy pracodawców w procesie rekrutacji pracowniczej.

System edukacji zawodowej nie może funkcjonować niezależnie od rynku pracy. Z jednej strony powinien on odpowiadać na potrzeby gospodarki, bowiem jej struktura określa popyt na kwalifikacje zawodowe według ich poziomów i rodzajów – pracodawcy kształtują wymagania kwalifikacyjne, a ich oczekiwania powinny wyznaczać wymiar jakościowy i ilościowy absolwentów. Z drugiej strony edukacja zawodowa implikuje wzrost gospodarczy, produktywność i konkurencyjność gospodarki. To właśnie absolwenci szkół zawodowych są „motorem” postępu, innowacji, wdrażania nowych rozwiązań do procesów produkcji, dystrybucji i usług, nowych technik i technologii wytwarzania.

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się wzmożonym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych absolwentów szkół zawodowych, a dostosowanie przekroju siły roboczej do zapotrzebowania zgłaszanego przez rynek przekłada się na redukcję stopy bezrobocia poprzez zapobieganie wzrostowi chronicznego, niezwykle niekorzystnego dla gospodarki bezrobocia strukturalnego. Diagnoza i prognoza popytu na pracę według kwalifikacji w skali makro (całego kraju) daje ogólny obraz, który nie odbiega daleko od rzeczywistości, ale jest ona mało użyteczna dla określenia potrzeb w zakresie kształcenia zawodowego. Informacje płynące z lokalnych rynków pracy stanowią podstawę podejmowania decyzji w sprawach kształcenia w określonych kierunkach.

Powyższe okoliczności zadecydowały o koncepcji niniejszej pracy. Jej celem jest zdiagnozowanie wymagań, jakie stawia przed absolwentami szkół zawodowych nowosądecki rynek pracy, a następnie zestawienie ich z wachlarzem umiejętności nabywanych w procesie edukacji zawodowej. Umożliwi to rozpoznanie luk w ofercie programowej lokalnych szkół i ocenę poziomu jej zbieżności z wymogami rynku.

Dla realizacji tego celu sformułowano 6 hipotez, które poddano weryfikacji podczas przeprowadzonych badań empirycznych:

1. potrzeby rynku pracy nie są wytyczną w kształtowaniu oferty edukacyjnej ponadgimnazjalnych szkół zawodowych,
2. przygotowanie zawodowe jest słabą stroną systemu kształcenia w powiecie nowosądeckim,
3. szkoły zawodowe w powiecie nowosądeckim nie kształtują pożądanych społecznie motywacji i postaw zawodowych oraz elastyczności wobec oczekiwań pracodawcy,
4. niedopasowanie kształcenia zawodowego do oczekiwań pracodawców wpływa na trudną sytuację młodzieży na rynku pracy,
5. pracodawcy z terenu powiatu nowosądeckiego mają niską świadomość na temat swojej roli w podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego,
6. struktura kształcenia zawodowego w powiecie nowosądeckim nie jest ukierunkowana ani na aktualne ani na przyszłe potrzeby lokalnego rynku pracy.

Prezentowana praca składa się z części teoretycznej (rozdział 1 i 2) oraz części praktycznej (rozdział 3 i 4).

Rozdział 1 – otwierający rozważania w ramach niniejszej pracy – przedstawia obraz szkolnictwa zawodowego w Polsce (jego historię, zmiany struktury, obszary kształcenia, implikacje wynikające z prognoz zmian na rynku pracy) oraz problemy, z jakimi się ono

boryka. Rozdział zawiera ponadto definicję i cele kształcenia zawodowego. Stanowi również próbę diagnozy sytuacji zawodowej absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.

Rozdział 2 systematyzuje rozmaite rozwiązania, narzędzia i metody, mające na celu zbliżenie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Omówiono tutaj założenia reformy systemu szkolnictwa zawodowego, zasady kooperacji świata biznesu ze światem edukacji, a także działania podejmowane przez urzędy pracy w celu dostosowania kwalifikacji bezrobotnych do wymagań pracodawców. Dokonano ponadto przeglądu europejskich praktyk prawnych zmierzających ku optymalizacji kształcenia zawodowego.

W rozdziale 3 zawarto analizę kierunków kształcenia w powiecie nowosądeckim i przedstawiono przekrój zawodowy absolwentów lokalnych szkół zawodowych z uwzględnieniem ich dalszych losów zawodowych (jako bezrobotnych i pracowników). Szczególne miejsce poświęcono tu rankingowi zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz badaniu karier absolwentów przez lokalne szkoły zawodowe.

Treść rozdziału 4 stanowią założenia metodologii badań własnych przeprowadzonych wśród pracodawców z terenu powiatu nowosądeckiego, analiza statystyczna uzyskanych wyników badań, ich dyskusja i weryfikacja postawionych na wstępie hipotez. W świetle dyskursu o efektywności kształcenia zawodowego, wnioski zawarte w tej części pracy, mogą zostać wykorzystane przez lokalnych decydentów oświatowych i praktyków edukacyjnych w trwających pracach nad ostatecznym kształtem systemu edukacji zawodowej.

Tekst podstawowy uzupełnia, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszej pracy, kwestionariusz ankiety skierowanej do pracodawców, zatrudniających w profesjach, do których wykonywania przygotowuje szkolnictwo zawodowe.

Część teoretyczna prezentowanej pracy przygotowana została na podstawie literatury naukowej przedmiotu oraz publikacji zawartych w specjalistycznych czasopismach tematycznych. Uwzględniono w niej ponadto opracowania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Głównego Urzędu Statystycznego, Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Instytutu Spraw Publicznych, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i Wojewódzkich Urzędów Pracy. Źródło informacji stanowiły także krajowe akty prawne z zakresu organizacji kształcenia zawodowego, jak również strony internetowe związane tematycznie z poruszonymi tu zagadnieniami. W części praktycznej opracowania wykorzystano dane zgromadzone przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego, szkoły ponadgimnazjalne prowadzące kształcenie w zawodach w powiecie nowosądeckim i Kuratorium Oświaty w Krakowie.

Praca obejmuje stan prawny na dzień 30 czerwca 2013 r.

Rozdział 1

Szkolnictwo zawodowe wobec nowych wyzwań rozwoju społeczno – gospodarczego

1.1 Kształcenie zawodowe w Polsce i jego organizacja

Kształcenie zawodowe zajmuje szczególne miejsce w systemie oświatowym i ma istotne znaczenie gospodarcze. W okresie globalizacji i skoku technologicznego, produktywność, konkurencyjność i skuteczność gospodarki zależy przede wszystkim od wiedzy i umiejętności. Wysoka jakość systemu kształcenia zawodowego wpływa na podniesienie poziomu kultury technicznej, tworzenie nowych miejsc pracy, wzrost efektywności produkcji i rozwój ekonomiczny całego kraju¹.

W polskich przepisach brak jest definicji legalnej pojęcia *kształcenie zawodowe*. Definicję tę zawiera obowiązujące od 1 lipca 2011 r. rozporządzenie wykonawcze Rady (UE) Nr 282/2011 z 15 marca 2011 r. ustanawiające środki wykonawcze do dyrektywy 2006/112/WE w sprawie wspólnego systemu podatku od wartości dodanej² (rozporządzenie to wiąże wszystkie państwa członkowskie i jest stosowane bezpośrednio). Zgodnie z art. 44 powołanego rozporządzenia „usługi w zakresie kształcenia zawodowego (...) obejmują nauczanie pozostające w bezpośrednim związku z branżą lub zawodem, jak również nauczanie mające na celu uzyskanie lub uaktualnienie wiedzy do celów zawodowych”. W środowiskach oświatowych pojęcie „kształcenie zawodowe” używane jest jako synonim szkolnictwa zawodowego. W środowiskach związanych z gospodarką i rynkiem pracy, pod tym pojęciem rozumie się ustawiczną edukację zawodową, czyli wszelkie formy doskonalenia i doksztalcania zawodowego. Powszechnie zaś kształcenie zawodowe utożsamiane jest ze szkoleniem robotników (czeladników) i mistrzów (techników)³.

Celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie uczących się do życia w warunkach współczesnego świata, wykonywania pracy zawodowej (konkretnego zawodu) i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy⁴, a jego cechą charakterystyczną jest możliwość uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu

¹ <http://www.spib.pl> (data odczytu 23.11.2012).

² Dz. Urz. UE L 77, str. 1.

³ R. Szubański, Przyszłość kształcenia zawodowego w Polsce, w: *Kształcenie zawodowe i modułowe oraz partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy i przedsiębiorczości. Poradnik*. Tom I, red. M. Wójcik, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005, s. 47.

⁴ Załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r., nr 0, poz. 184).

zawodowego⁵. Cele kształcenia zawodowego przez wiele lat były przeciwstawiane celom kształcenia ogólnego. W ostatnim czasie zamiast alternatywy – cele zawodowe lub ogólne – spotykamy koniunkcję umożliwiającą integrację wiedzy i umiejętności. Takie podejście sprzyja kształceniu wielostronnemu.

Kształcenie zawodowe określone jest m.in. w następujących w aktach prawnych: podstawa programowa kształcenia w zawodzie, program nauczania dla zawodu i standardy wymagań będące podstawą przeprowadzenia egzaminu.

Problematyka kształcenia zawodowego w Polsce ma długą tradycję. W okresie międzywojennym przygotowanie zawodowe odbywało się w trzech formach organizacyjnych: jako zorganizowane kształcenie szkolne z elementami praktyki u pracodawców, jako organizacja szkół przyzakładowych oraz jako przygotowanie do pracy zawodowej w toku odbywania tej pracy – czyli bezpośrednio u pracodawcy. Pierwsza z wymienionych form była elementem polityki edukacyjnej państwa, przygotowującego wykwalifikowane kadry do określonych zawodów, ważnych dla ówczesnej gospodarki polskiej, takich jak: przemysł maszynowy, górnictwo, hutnictwo, budownictwo, transport i łączność. Druga forma występowała jako uzupełnienie organizacyjne wielkich zakładów przemysłowych, potrzebujących wykwalifikowanych kadr do realizacji zadań produkcyjnych i organizujących we własnym zakresie, pod nadzorem władz oświatowych, szybkie kursy kwalifikacyjne i doskonalące. Trzecia forma organizacyjna szkolnictwa zawodowego dominowała w obszarze gospodarki rolnej i żywnościowej, szeroko rozumianej wytwórczości rzemieślniczej, w gospodarce leśnej i drzewnictwie. Kandydaci do wykonywania określonego zawodu nabywali kompetencje poprzez obserwację i naśladowanie zachowań zawodowych swoich pracodawców, często własnych rodziców⁶.

Charakterystycznym rysem systemu szkolnego, jaki funkcjonował w Polsce od 1945 r. do 1990 r., a więc przez ponad 50 lat, był znaczący udział szkolnictwa zawodowego. Spośród kilku typów szkół zawodowych: liceów zawodowych, techników i zasadniczych zawodowych, największą popularnością cieszyły się zasadnicze szkoły zawodowe, trwające na ogół 3 lata i przygotowujące do objęcia konkretnego stanowiska pracy w zakładzie przemysłowym. Szkoły te nie przygotowywały do matury, stąd absolwenci tych szkół mieli

⁵ P. Stronkowski, Fundusze unijne dla oświaty: kształcenie zawodowe. Poradnik beneficjenta, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009, s. 6.

⁶ J. Górniewicz, Glossa, w: Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy. Raport z badań nad sytuacją szkolnictwa zawodowego w województwie warmińsko – mazurskim, pr. zbior. pod red. J. Górniewicza i H. Mizerka, Pracownia wydawnicza ElSet, Olsztyn 2011, s. 159.

zamkniętą dalszą drogę kształcenia. Edukację zawodową uznawano za „ślepią uliczkę” w karierze edukacyjnej, a potem zawodowej obywateli Polski⁷.

Szkoły zawodowe były w tamtym okresie dobrze wyposażone w sprzęt i materiały dydaktyczne. Dysponowały liczną kadrą specjalistów w zakresie edukacji zawodowej w poszczególnych branżach. W ramach gospodarki centralnie sterowanej otrzymywały przydziały na dostawę określonych materiałów oraz wysokospecjalistyczne maszyny i urządzenia. Sieć szkół zawodowych była wówczas bardzo gęsta. Znajdowały się one w miastach wojewódzkich i powiatowych, a po reformie terytorialnej w 1975 r. także w mniejszych ośrodkach miejskich i niekiedy na wsi⁸.

Przed transformacją gospodarczą, powszechnym zjawiskiem były tzw. szkoły przykładowe, działające pod patronatem konkretnego zakładu pracy i uczące zawodów potrzebnych w tymże zakładzie⁹. Zasady funkcjonowania ówczesnego systemu gospodarczego sprzyjały rozwojowi systemu edukacyjnego, w którym kształcenie odbywało się w zakresie wąskich specjalizacji, przystosowanych do pracy w konkretnym zawodzie. Warto zauważyć, że ten typ kształcenia był atrakcyjny zarówno dla zakładów pracy, jak też dla uczniów. Nauka w tych szkołach trwała krótko, nie była zbyt wymagająca, dawała konkretny zawód i często wiązała ucznia z jego przyszłym miejscem pracy¹⁰.

Początki transformacji systemowej w Polsce (jako konsekwencję opisanych powyżej uwarunkowań historycznych) charakteryzował wysoki odsetek osób rozpoczynających naukę zawodową, wynoszący na początku lat 90-tych około 65% absolwentów szkoły podstawowej¹¹. Kształcenie odbywało się w ramach 250 zawodów o ograniczonym stopniu nauczania podstaw teoretycznych związanych z daną dziedziną wiedzy. Przekształcenia w sferze gospodarczej i społecznej sprawiły, że szkolnictwo zawodowe dotknął kryzys. Katalizatorem dla występujących w tym okresie negatywnych tendencji była trudna sytuacja gospodarcza związana ze spadkiem produkcji i wzrostem bezrobocia. Nastąpił drastyczny spadek wydatków państwowych na edukację zawodową, znaczna część przedsiębiorstw nie posiadała funduszy na szkolenie pracowników i zatrudnienie nowego personelu. Równocześnie z wystąpieniem powyższych zjawisk spadł popyt na pracowników z wykształceniem zawodowym. Restrukturyzacja i upadek wielu zakładów sprawiły,

⁷ T. Lewowicki, *Przemiany oświaty*, Wydawnictwo Akademickie „ŻAK”, Warszawa 1997, s. 37.

⁸ J. Górniewicz, *Glossa ...*, op. cit., s. 161.

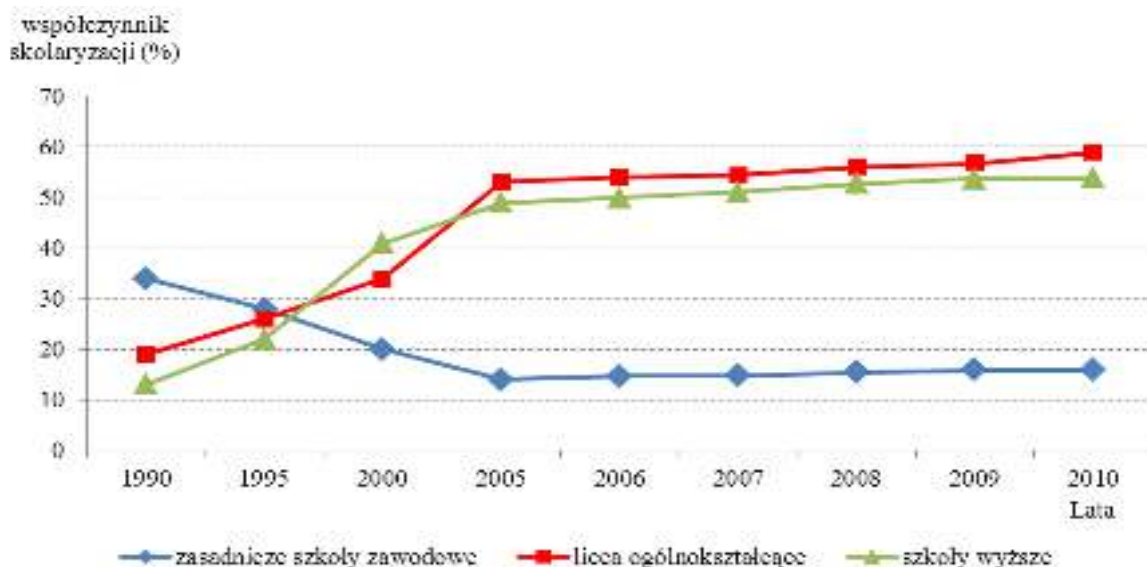
⁹ European Qualification Framework. Raport Krajowy Polska, s. 8.

¹⁰ M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 10, s. 14.

¹¹ J. Jung – Miklaszewska, *System edukacji w Rzeczypospolitej Polskiej. Szkoły i dyplomy*, Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej, Warszawa 2003, s. 15.

że absolwenci „zawodówek” – przyuczani do konkretnych czynności – okazywali się nieprzydatni. Wykształceni zgodnie z opisanym wyżej modelem nie byli przygotowani do przekwalifikowania wymuszanego dynamicznymi zmianami w strukturze i technologii produkcji¹². Dużego znaczenia w polskiej gospodarce nabierał sektor usługowy, podczas gdy sektor przemysłowy tracił swoją dominującą pozycję. Perspektywa bezrobocia oraz niskich płac dla absolwentów szkół zawodowych, a także negatywna percepcja społeczna szkolnictwa zawodowego (jako szkół dla osób, które nie osiągały dobrych wyników w szkołach podstawowych) spowodowały znaczny spadek zainteresowania tą formą kształcenia¹³.

Spadkowi atrakcyjności szkół zawodowych po 1989 r. towarzyszyła zmiana aspiracji edukacyjnych Polaków. Nastąpiło radykalne rozszerzenie oferty edukacyjnej w ramach kształcenia ogólnego, prowadzącego do matury i kształcenia wyższego. Była to odpowiedź na postępujący rozwój sektora nowoczesnych technologii, który implikuje zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym, a jego zdobycie ułatwia edukacja w szkołach kończących się egzaminem maturalnym. Tendencja do preferowania takich typów wykształcenia znajduje odzwierciedlenie we współczynnikach skolaryzacji¹⁴:



Wykres 1. Wskaźniki skolaryzacji w latach 1990 – 2010

Źródło: M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego ...*, op. cit., s. 15; <http://www.stat.gov.pl/bdl> (data odczytu 29.11.2012).

¹² Ł. Pyfel, R. Jaros, P. Krajewski, M. Wochna, *Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego. Rekomendacje dotyczące potrzeb w zakresie szkolnictwa zawodowego we Wrocławiu*, Wydawnictwo 4P Research Mix, Warszawa 2010, s. 7 – 8.

¹³ Tamże, s. 8.

¹⁴ Współczynnik skolaryzacji to relacja liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (niezależnie od wieku) do liczby ludności (stan w dniu 31 XII) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania (<http://www.stat.gov.pl/gus/definicje/> data odczytu 26.11.2012/).

Szczególne znaczenie dla kształcenia zawodowego miały zmiany wprowadzone ustawami z dnia 25 lipca 1998 r. *o zmianie ustawy o systemie oświaty*¹⁵ oraz z dnia 8 stycznia 1999 r. – *Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego*¹⁶. Rozpoczęły one I etap reformy systemu edukacji w Polsce. Ów reforma oświaty w zamyśle ustawodawcy miała spowodować zmniejszenie liczby osób wchodzących na rynek pracy, a nie posiadających wykształcenia średniego i nie kontynuujących nauki (uczestnictwo absolwentów gimnazjów w szkołach zawodowych planowano ograniczyć do 20%¹⁷). Szkolnictwo zawodowe utraciło na znaczeniu, prestiżu i trosce państwa także w związku z reformą administracyjną przeprowadzoną w Polsce w 1999 r., kiedy to szkolnictwo ponadgimnazjalne, w tym zawodowe, przeszło w gestię powiatu – nowo powstałej jednostki samorządowej. Niski poziom subwencji oświatowej stał się przyczyną zastępowania szkół zawodowych relatywnie tanimi w sensie inwestycyjnym szkołami ogólnokształcącymi¹⁸.

W stosunku do struktury edukacji sprzed 1999 r. wprowadzono cztery zmiany (por. schemat 1):

- ✓ w miejsce 8-letnich szkół podstawowych utworzono 3-letnie gimnazja (już w roku szkolnym 1999/2000 powstało 6031 gimnazjów), a edukację w szkole podstawowej skrócono do 6 lat,
- ✓ utworzono licea profilowane,
- ✓ rozpoczęto proces wygaszania liceów ogólnokształcących,
- ✓ rozpoczęto proces likwidacji średnich szkół zawodowych i technicznych¹⁹.

Ustawa z 25 lipca 1998 r. nigdy w pełni nie weszła w życie, gdyż nie wydano rozporządzeń wykonawczych. A poza tym proces „wygaszania” średnich szkół zawodowych i liceów ogólnokształcących musiał trwać kilka lat. Dwa lata później, 23 sierpnia 2001 r. przyjęto nową ustawę reformującą system edukacji, która powtarzała wszystkie elementy poprzedniej ustawy z jednym wyjątkiem: nauka w zasadniczych szkołach zawodowych powinna trwać nie krócej niż 2 lata i nie dłużej niż 3 lata (wcześniejsza ustawa zakładała 2-letnie kształcenie)²⁰.

¹⁵ Dz. U. z 1998 r., nr 117, poz. 759.

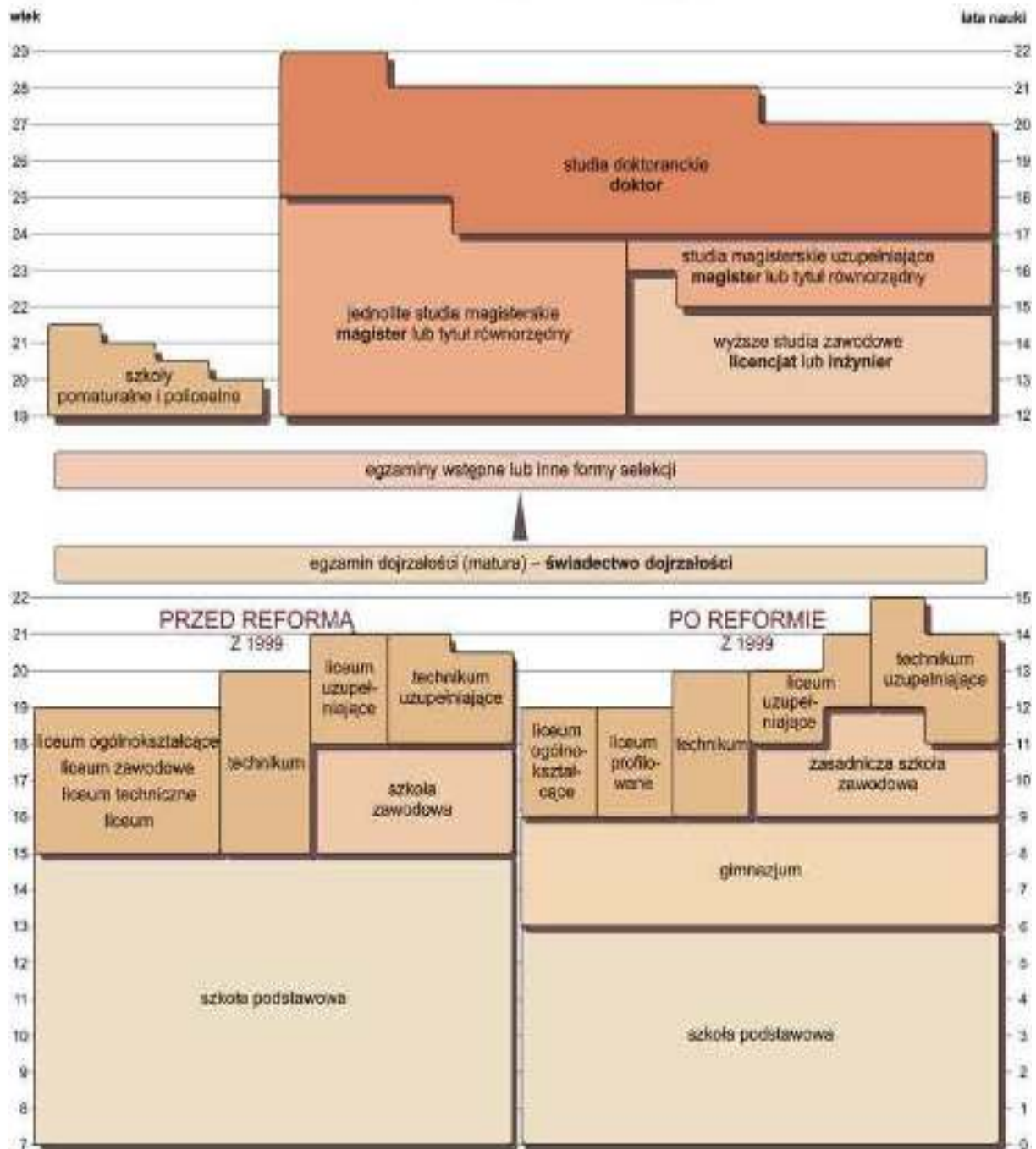
¹⁶ Dz. U. z 1999 r., nr 12, poz. 96.

¹⁷ M. Zahorska, Edukacja: od prób uspołecznienia do prób komercjalizacji, w: Reformy społeczne. Bilans dekady, pod red. M. Rymczy, ISP, Warszawa 2004, s. 162.

¹⁸ M. Zahorska, D. Walczak, Polski system edukacyjny a rynki pracy w Unii Europejskiej, Analizy i Opinie nr 51, ISP, Warszawa 2005, s. 3.

¹⁹ M. Kabaj, System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności. Diagnoza i elementy programu szerszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Warszawa 2011, s. 19.

²⁰ Ustawa z dnia 23 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty, ustawy - Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego, ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2001, nr 111, poz. 1994).



* schemat nie uwzględnia szkolnictwa specjalnego i artystycznego.

Schemat 1. System edukacji w Polsce

Źródło: T. Malicki, System edukacji w Polsce – stan obecny i planowane reformy, Referat wygłoszony na 42. Międzynarodowej Konferencji LIBRO, Kraków 17 – 25 lipca 2009 r.

Przyjęto, że główną drogą zdobycia średniego wykształcenia będzie ukończenie liceum profilowanego. Ta swoista hybryda edukacyjna krzyżowała elementy wiedzy ogólnej i zawodowej, czyli „genetycznie różnych typów kształcenia”. Niezwykle „proste”

uzasadnienie zastąpienia średnich szkół technicznych i zawodowych oraz liceów ogólnokształcących, przedstawiła ówczesna wiceminister MEN Irena Dzierżanowska na łamach „Polityki Społecznej”: *Mamy nadzieję, że liceum profilowane da młodzieży lepsze przygotowanie ogólne, pomoże jej także w planowaniu własnej kariery, nauczy przedsiębiorczości i zaradności. Taki absolwent łatwiej poradzi sobie na rynku pracy. Po liceum profilowanym będzie miał szeroki wybór szkół, kursów dłuższych i krótszych szkoleń zawodowych. Sądzę, że będzie lepiej przygotowany również do ewentualnej szybkiej zmiany zawodu*²¹.

Doktryna likwidacji średnich szkół zawodowych spotkała się z ostrą krytyką ekonomistów zajmujących się zatrudnieniem i rynkiem pracy. Według ekspertów Banku Światowego²², implementowana w 1999 r. reforma systemu ponadgimnazjalnego wprowadziła zbyt małe zróżnicowanie w ofercie edukacyjnej dla młodych ludzi „włączając” 80% z nich w system: gimnazjum – liceum ogólnokształcące – szkoła wyższa. System taki – w ocenie ekspertów – nie uwzględnia zróżnicowania sytuacji materialnej, potrzeb gospodarki, w tym szczególnie małych przedsiębiorstw, które generują najwięcej miejsc pracy, a wymagają głównie kwalifikacji rzemieślniczych i technicznych. Formuła taka jest sprzeczna z dominującą strukturą kształcenia średniego w krajach UE (40% wykształcenie ogólne, 60% wykształcenie zawodowe i techniczne) i odbiera od aktualnego oraz perspektywicznego popytu na pracę (według badań popytu na pracę prowadzonych przez GUS około 90% przyjęć do pracy dotyczyło absolwentów szkół zawodowych i technicznych, a jedynie 10% ogólnokształcących i wyższych). Również Ponadto w ocenie nowej rządzącej w Polsce od października 2001 r. koalicji, stworzony system edukacji nie był kompatybilny z aspiracjami młodzieży i potrzebami nowoczesnej edukacji. Nowy rząd przygotował projekt ustawy, w której zaproponował, aby zamiast dwóch typów szkół ponadgimnazjalnych (licea profilowane i zasadnicze szkoły zawodowe) funkcjonowały cztery: 3-letnie licea ogólnokształcące i licea profilowane, 4-letnie technika i zasadnicze szkoły zawodowe.

W związku z wprowadzoną nowelizacją, system szkolnego kształcenia zawodowego w Polsce obejmuje następujące rodzaje szkół:

- ✓ od roku szkolnego 2002/2003 następujące szkoły ponadgimnazjalne: 2 – 3-letnie zasadnicze szkoły zawodowe; 3-letnie licea ogólnokształcące i profilowane oraz 4-letnie technika,

²¹ „Polityka Społeczna” 1998, nr 9, s. 2.

²² Gospodarka oparta na wiedzy. Perspektywy Banku Światowego, KBN, Warszawa 2003, s. 22.

- ✓ od roku szkolnego 2004/2005 następujące szkoły dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych: 2-letnie uzupełniające licea ogólnokształcące i 3-letnie technika uzupełniające oraz 3-letnie szkoły przysposabiające do pracy²³.

Tabela 1. Zakres kształcenia zawodowego w Polsce według typów szkół

Specjalne szkoły przysposabiające do pracy	<ul style="list-style-type: none"> ✓ przeznaczone dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi ✓ świadectwo potwierdzające przysposobienie do pracy
Zasadnicze szkoły zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> ✓ przygotowanie do wykonywania zawodu, praktyczna nauka zawodu ✓ egzamin (dyplom kwalifikacji zawodowych)
Technika / Technika uzupełniające	<ul style="list-style-type: none"> ✓ kształcenie ogólne oraz przygotowanie do wykonywania zawodu technika ✓ egzamin maturalny ✓ egzamin zewnętrzny (tytuł technika)
Licea profilowane²⁴	<ul style="list-style-type: none"> ✓ edukacja ogólnokształcąca i edukacja w zakresie ogólnych profili zawodowych ✓ egzamin maturalny
Szkoły policealne	<ul style="list-style-type: none"> ✓ szkoły dla absolwentów liceów ogólnokształcących i profilowanych (do 2,5 roku) ✓ przygotowanie do wykonywania zawodu ✓ praktyczna nauka zawodu (tak jak w technikum lub technikum uzupełniającym) ✓ egzamin zewnętrzny (dyplom technika lub robotnika wykwalifikowanego)
Nauczycielskie kolegia języków obcych	<ul style="list-style-type: none"> ✓ kształcą kandydatów do zawodu nauczyciela języka obcego w szkołach podstawowych, gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych (nauka trwa 3 lata) ✓ Tytuł zawodowy licencjata lub magistra
Kolegia nauczycielskie	<ul style="list-style-type: none"> ✓ przygotowują nauczycieli wychowania przedszkolnego, szkół podstawowych i innych placówek oświatowych, nauka trwa 3 lata
Uczelnie wyższe	<ul style="list-style-type: none"> ✓ akademickie lub zawodowe (w zależności od posiadanych uprawnień) ✓ prowadzą studia I i 2°, jednolite studia magisterskie i studia doktoranckie (tylko na uczelniach akademickich)

Źródło: art. 2 ust. 3 lit. b ustawy z dnia 21 listopada 2001 r. o zmianie ustawy – Karta nauczyciela, ustawy o systemie oświaty oraz ustawy – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz. U. z 2001 r., nr 144, poz. 1615); B. Śliwierski, Reformowanie oświaty w Polsce, w: Pedagogika, pod red. Z. Kwiecińskiego, B. Śliwierskiego, cz. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 387 – 392; Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011, s. 26 – 28.

Ponadto kształcenie zawodowe może być realizowane w gimnazjach z oddziałami przysposabiającymi do pracy (wstępne kształcenie zawodowe na niższym poziomie szkoły średniej). Ten tryb kształcenia nie ma jednakże charakteru powszechnego i podejmowany jest w szczególnych przypadkach²⁵. Do listy szkół zawodowych dołącza się także ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe (szkoły artystyczne II

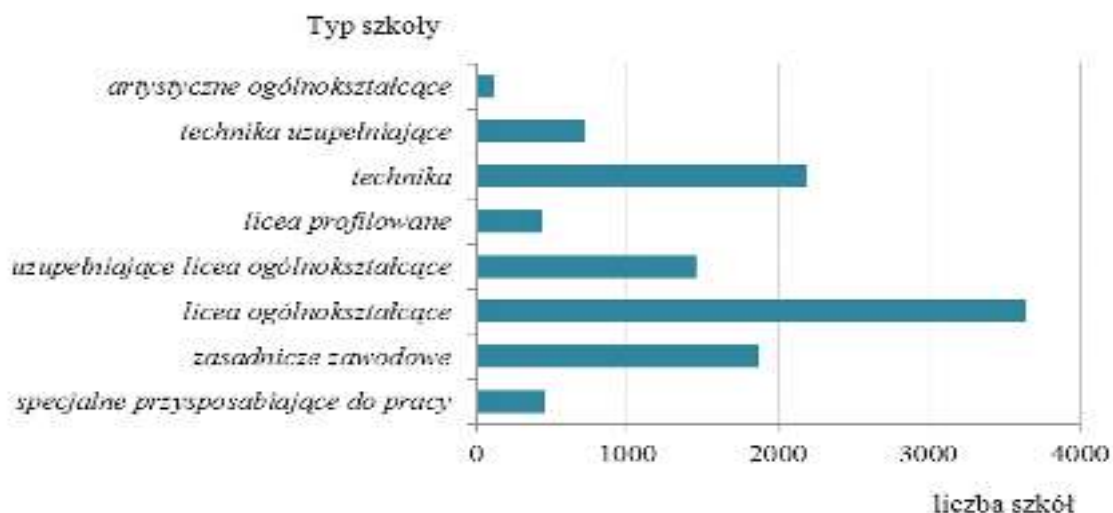
²³ Mały Rocznik Statystyczny Polski 2012, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, s. 234.

²⁴ Niektórzy autorzy nie zaliczają liceów profilowanych do systemu kształcenia sensu stricto zawodowego.

²⁵ B. Baraniak, Szkolny i pozaszkolny system kształcenia zawodowego, w: Szkoła a rynek pracy, red. A. Bogaj, S. M. Kwiatkowski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 71.

stopnia). Jednocześnie nie są one szkołami ponadgimnazjalnymi, lecz realizowany jest w nich m.in. program ostatnich klas szkoły podstawowej (np. 9-letnie szkoły baletowe)²⁶.

W roku szkolnym 2011/2012 działało około 10,9 tys. szkół ponadgimnazjalnych. W stosunku do poprzedniego roku szkolnego nastąpił spadek liczby tych szkół o niespełna 1%. Największy spadek liczby szkół zanotowano wśród liceów profilowanych (o blisko 15%), co było spowodowane słabnącym zainteresowaniem młodzieży tym typem szkoły. Liczba zasadniczych szkół zawodowych zmniejszyła się o około 0,2% (w porównaniu do roku 1990 – o 41%, a w porównaniu do roku 2000 – o 27%), a techników o blisko 2,5% (w porównaniu do roku 1990 – o 43%, a w porównaniu do roku 2000 – o 63%)²⁷. Jednocześnie odnotowano wzrost liczby szkół artystycznych ogólnokształcących (o 4%), liceów ogólnokształcących i uzupełniających liceów ogólnokształcących (odpowiednio o 3%). Liczba uczniów w poszczególnych typach szkół rozkładała się proporcjonalnie do liczby szkół (w przypadku zasadniczych szkół zawodowych – liczba uczniów od początku lat 90. spadła o ponad 70%²⁸; we wrześniu 2012 r. naukę w nich rozpoczęło 212 tys. uczniów, podczas, gdy we wrześniu 2000 r. – 542 tys.²⁹). Na uwagę zasługuje fakt, że 84,2% z nich pobierało naukę w szkole dającej formalny tytuł do ubiegania się o indeks wyższej uczelni³⁰.



Wykres 2. Szkoły ponadgimnazjalne według typów szkół w roku szkolnym 2011/2012

Źródło: Mały Rocznik Statystyczny Polski 2012 ..., op. cit., s. 237.

²⁶ J. Boratyński, Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy województwa łódzkiego na tle kraju, Dom Wydawniczy Michał Koliński, Łódź 2012, s. 9.

²⁷ Mały Rocznik Statystyczny Polski 2000, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2000, s. 215.

²⁸ P. Stronkowski, Fundusze unijne dla oświaty ..., op. cit., s. 8.

²⁹ E. Wesołowska, Rozpoczął się wielki renesans szkół zawodowych i techników, „Dziennik Gazeta Prawna” z 5 września 2012 r., nr 172 (3310), s. A4.

³⁰ Mały Rocznik Statystyczny Polski 2012 ..., op. cit., s. 237 – 238.

Zainteresowanie szkołami umożliwiającymi naukę zawodu utrzymuje się w ostatnich latach na tym samym poziomie. Zjawisko to wiąże się prawdopodobnie z utrzymującym się popytem na pracowników posiadających kwalifikacje w konkretnym zawodzie. Zmianę tę można wiązać także z otwarciem rynków pracy krajów Unii Europejskiej. Chociaż do pierwszych klas techników i zasadniczych szkół zawodowych na przełomie ostatnich czterech lat przyjmuje się coraz mniej osób, to ogólne proporcje liczby osób kształcących się w szkołach zawodowych w stosunku do uczniów szkół ogólnokształcących nie zmieniły się. Można zatem wnioskować, że nieco mniejszy nabór do techników i szkół zawodowych jest skutkiem ogólnej tendencji demograficznej w grupie wiekowej 16-18 lat. Ważnym czynnikiem determinującym wybór szkoły jest płeć. Kobiety dużo rzadziej niż mężczyźni wybierają zasadnicze szkoły zawodowe (stanowią średnio około 30% uczniów) i technika zawodowe (stanowią średnio około 43% uczniów). Przeważają one natomiast wśród uczniów liceów ogólnokształcących (stanowią około 60%)³¹. Największy udział uczniów zasadniczych szkół zawodowych w wieku 16 – 18 lat w ogólnej liczbie ludności w danym wieku obserwuje się w województwie wielkopolskim, gdzie współczynnik skolaryzacji netto wynosi 18,6; najmniejszy zaś w województwie podlaskim (współczynnik skolaryzacji – 9,5). W przypadku techników najwyższy wskaźnik skolaryzacji można odnotować w województwie świętokrzyskim (33,3), a najniższy w województwie mazowieckim (24,5)³².

W Polsce $\frac{2}{3}$ absolwentów szkół zawodowych kontynuuje naukę w uzupełniających technikach lub liceach. Pozostali opuszczają system szkolny z bardzo niskimi kwalifikacjami, nie podejmując jednocześnie żadnych starań o dalszą naukę, czy doksztalcenie³³.

Polska zajmuje czołowe miejsce wśród państw Unii Europejskiej o najniższym udziale kształcenia zawodowego w średnim kształceniu młodzieży (52%)³⁴. Znacznemu ilościowemu ograniczeniu tego typu szkolnictwa na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat nie towarzyszyły prace nad jego modernizacją i tworzeniem nowych mechanizmów powiązania z gospodarką. Brak całościowych reform w szkolnictwie zawodowym wynikał nie tylko z braku jasnej docelowej wizji tego segmentu edukacyjnego, ale również z zachowawczości instytucji edukacyjnych. Obok niskich nakładów finansowych, do najistotniejszych problemów szkolnictwa zawodowego w Polsce należą aktualnie³⁵:

³¹ Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011..., op. cit., s. 70 – 71.

³² Rocznik Statystyczny Województw 2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011, s. 421.

³³ K. Szafraniec, Młodzi 2011, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 99.

³⁴ J. Tersa, Nowe możliwości dostosowania oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego do lokalnego rynku pracy na przykładzie szkół zawodowych powiatu kartuskiego, Pomorskie – dobry kurs na edukację, Gdańsk, 24.04.2012, s. 3.

³⁵ J. Osiecka – Chojnacka, Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy, „Infos” 2007, nr 16, s. 1 – 3.

- ✓ niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy – szkoły zawodowe najczęściej kształcą w zawodzie kucharza, sprzedawcy, ekonomisty, tymczasem już teraz zdecydowanie odczuwa się brak pracowników budownictwa; gospodarka będzie coraz bardziej potrzebować zawodów związanych m.in. z obsługą nowoczesnych technologii, zwłaszcza informacyjnych,
- ✓ brak nowoczesnych programów nauczania – kształcenie w proponowanych przez szkoły zawodach jest bardziej teoretyczne niż praktyczne; podstawy programowe tworzone są przy niewystarczającej konsultacji z przedstawicielami praktyki gospodarczej; nadto szkoły dysponują słabą bazą techniczną i dydaktyczną (przestarzałe podręczniki, technologia sprzed lat);
- ✓ niska jakość kształcenia – szkoły zawodowe charakteryzuje niski poziom nauki języków obcych (w około 20% z nich w ogóle nie są one proponowane); pozytywny wynik egzaminu zawodowego osiąga nieco ponad 80% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i niecałe 65% absolwentów techników i szkół policealnych³⁶; większość uczniów zasadniczych szkół zawodowych nie posiada podstawowych kompetencji mierzonych w badaniu PISA (jedno z największych badań edukacyjnych na świecie)³⁷,
- ✓ deprecjacja szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa – aktualny wizerunek kształcenia zawodowego w Polsce obciążony jest niską społeczną akceptacją („wstydlivość nauki w szkole zawodowej”), szkoły te symbolem marginalizacji kulturowej i zawodowej – trafia do nich młodzież negatywnie wyselekcjonowana, o relatywnie najgorszych charakterystykach społeczno – gospodarczych.

Funkcjonujący w Polsce dotychczas, przedstawiony powyżej, model szkolnictwa zawodowego w niewystarczającym stopniu przygotowywał młodych ludzi do skutecznego wejścia na rynek pracy (po części odpowiedzialny za to jest odporny na modyfikacje system nabywania i potwierdzania umiejętności zawodowych, nie będący w stanie reagować na potrzeby pracodawców). Nie był on również dostosowany do potrzeb pracodawców poszukujących pracowników o konkretnych umiejętnościach. Obecnie polski rynek pracy „zalany” jest magistrami różnorodnych specjalizacji. Tymczasem każda gospodarka posiada określoną zdolność do absorpcji kadry z wyższym wykształceniem. W przypadku

³⁶ Prezentacja wyników ogólnych egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, który odbył się w czerwcu 2012 r. dla absolwentów wszystkich typów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, którzy uzyskali świadectwo ukończenia szkoły w kwietniu lub czerwcu, Państwowa Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2012, s. 3.

³⁷ Wyniki badania PISA 2009, Czytanie i interpretacja, Warszawa, 7 grudnia 2010 r., s. 15.

dynamicznego rozwoju edukacji wyższej kraj może napotkać barierę popytu na absolwentów szkół wyższych i doświadczyć niedoboru kadr o niższym wykształceniu zawodowym³⁸. Wydaje się, że Polska powoli osiąga taki etap, o ile już go nie osiągnęła (do tej sytuacji przyczyniła się emigracja osób posiadających kwalifikacje zawodowe po 2004 r.). Bez szkolnictwa zawodowego i technicznego rozwój gospodarczy kraju nie jest możliwy. Dla porównania – w Niemczech, Austrii, czy Szwajcarii ponad 70% absolwentów gimnazjów kontynuuje naukę w szkołach zawodowych. Nawet we Francji o podobnym jak w Polsce scentralizowanym systemie edukacji, odsetek ten wynosi 60%. Ostatnie lata pokazały, jakim błędem było dopuszczenie do upadku szkół zawodowych. Teraz z wielkim trudem podejmowanie są działania, których celem ma być odbudowa edukacji zawodowej³⁹.

Dzisiejszy rynek pracy w coraz większym stopniu charakteryzują następujące elementy: zmienność gospodarki (powstawanie i zanikanie zawodów), globalizacja oraz rosnący udział handlu międzynarodowego i nowych technologii. W takich warunkach mobilność zawodowa oraz gotowość do podejmowania dalszego kształcenia lub przekwalifikowania, to wymóg współczesności. Nie pasuje do niej dotychczasowa logika: kilkuletni cykl kształcenia w szkole i jeden precyzyjnie zdefiniowany zawód. Dlatego też wraz z rokiem szkolnym 2012/2013 weszła w życie reforma, która ma całkowicie odmienić mocno zaniedbane i niepopularne szkolnictwo zawodowe. Autorzy ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. *o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw*⁴⁰ proponują nowe podejście: każda ścieżka dojścia do zawodu jest dobra (kształcenie formalne, pozaformalne i nieformalne), bo im więcej kart w rękę ma przyszły pracownik, tym lepiej poradzi sobie na rynku pracy.

Reforma oświaty z 2011 r. wprowadza trzy szkoły ponadgimnazjalne⁴¹ (por. schemat):

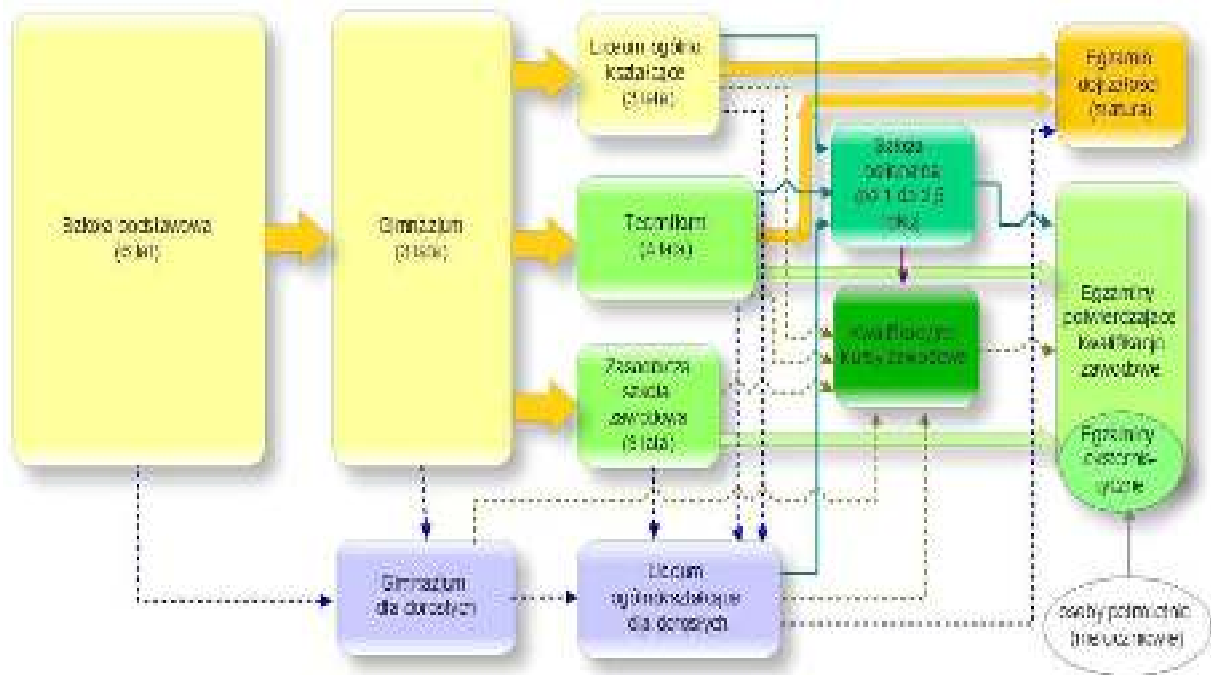
- ✓ 3-letnie liceum ogólnokształcące kończące się maturą,
- ✓ 4-letnie technikum umożliwiające uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe i świadectwa dojrzałości – po zdaniu egzaminu maturalnego,
- ✓ 3-letnią zasadniczą szkołę zawodową umożliwiającą uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie.

³⁸ M. Kabaj, Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2004, s. 218 – 219.

³⁹ I. Zawłocki, K. Niewiadomski, E. Nieroba, Edukacja zawodowa – stan aktualny i kierunki zmian. Materiały VII Międzynarodowej Konferencji Naukowej Edukacja-Technika-Informatyka, Iwonicz-Zdrój, 22-23.09. 2009 r.

⁴⁰ Dz. U. z 2011, nr 205, poz. 1206.

⁴¹ Art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. a – c ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004, nr 256, poz. 2572 z późn. zm.).



Schemat 2. Organizacja systemu edukacji według reformy z 2011 roku

Źródło: <http://www.ksztaleniemodulowe-koweziu.pl> (data odczytu 06.12.2012).

Ukończenie liceum i technikum będzie równoznaczne z uzyskaniem wykształcenia średniego, a uczeń kończący zasadniczą szkołę zawodową uzyska wykształcenie zawodowe. Będzie mógł on podnieść poziom wykształcenia, ale jedyną placówką, która zapewni mu taką możliwość, będzie liceum ogólnokształcące dla dorosłych. Powodem tego jest wygaszanie – zgodnie z nowelą ustawy o systemie oświaty – techników i liceów uzupełniających, w których dotąd absolwenci „zawodówek” uzupełniali swoje wykształcenie ogólne⁴². Terminy likwidacji tych szkół przedstawiono w poniższej tabeli.

Jednym z celów reformy jest zapobieganie zjawisku przedwczesnego kończenia nauki. Zakłada się, że osoby, które z przyczyn losowych nie ukończyły gimnazjum, liceum ogólnokształcącego lub technikum, powinny mieć możliwość przejścia do tej samej klasy, do której uczęszczały w momencie przerwania nauki. Z kolei uczniowie, którzy zakończyli edukację na którejkolwiek klasie zasadniczej szkoły zawodowej, powinni mieć możliwość przejścia przynajmniej do drugiej klasy liceum dla dorosłych. Szansę na kontynuowanie nauki dostaną także uczniowie, którzy nie otrzymali promocji w gimnazjum, bądź nie radzą sobie

⁴² Uczniowie, którzy zostali przyjęci do szkoły w latach wcześniejszych, ukończą naukę według dotychczasowych zasad – kształcenie w tych zawodach prowadzi się do zakończenia cyklu kształcenia.

w wybranym zawodzie – wyjściem w tej sytuacji będzie przejście do gimnazjum lub liceum dla dorosłych oraz ewentualne połączenie realizowanego tam kształcenia z uczestnictwem w zawodowym kształceniu w formach kursowych.

Tabela 2. Wygaszanie niektórych typów szkół w latach 2012 – 2013

Szkoła	Typ szkoły	Termin wstrzymania naboru do klas I
dla młodzieży	<ul style="list-style-type: none"> ✓ liceum profilowane ✓ uzupełniające liceum ogólnokształcące ✓ technikum uzupełniające 	1 wrzesień 2012
dla dorosłych	<ul style="list-style-type: none"> ✓ zasadnicza szkoła zawodowa ✓ technikum ✓ liceum profilowane ✓ uzupełniające liceum ogólnokształcące 	1 wrzesień 2012
dla dorosłych	<ul style="list-style-type: none"> ✓ technikum uzupełniające 	1 wrzesień 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie: art. 7 ust. 1 – 3 ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2011, nr 205, poz. 1206).

Deprecjacja kształcenia zawodowego i masowa likwidacja szkół zawodowych (ponad połowę szkół zlikwidowano w ostatniej dekadzie) pojawiła się na gruncie niemądrej propagandy, ale także, a może głównie dlatego, że zaistniał swoisty syndrom edukacyjny: niezwykle wzrosły aspiracje edukacyjne Polaków, pojawiła się mocna motywacja szkół wyższych do zwiększenia liczby studentów (motyw zysku), władze lokalne były i są zainteresowane zmniejszeniem liczby szkół zawodowych (niekiedy trzykrotnie „droższych” niż szkoły ogólnokształcące), a władze centralne „przechowaniem” części bezrobotnych na uczelniach wyższych⁴³. Pogoń za wykształceniem spycha szkolnictwo zawodowe na szary koniec. Jednakże należy mieć na uwadze dbałość o rozwój tegoż szkolnictwa, ponieważ polska gospodarka dosyć boleśnie zaczyna odczuwać deficyt w branżach przeznaczonych dla osób o konkretnych umiejętnościach. Z drugiej strony wyższe wykształcenie (nawet ukończenie więcej niż jednego fakultetu) nie gwarantuje jak niegdyś zatrudnienia. Stąd też wydaje się, że zasadnicze szkoły zawodowe pozostaną w miarę trwałym elementem naszego szkolnego pejzażu⁴⁴. Tworzenie warunków rozwoju nowoczesnego szkolnictwa zawodowego jest zadaniem pilnym, a zarazem długofalowym i wymagającym przede wszystkim współdziałania władz oświatowych wszystkich szczebli, przedsiębiorców, partnerów społecznych i samych szkół.

⁴³ M. Kabaj, System kształcenia zawodowego ..., op. cit., s. 29.

⁴⁴ M. Zahorska, Reforma szkolnictwa zawodowego ..., op. cit., s. 17.

1.2 Klasyfikacja zawodów jako wyznacznik oferty edukacyjnej szkół zawodowych

Listę wszystkich zawodów występujących na rynku pracy w Polsce określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie *klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*⁴⁵. Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS) jest dokumentem urzędowym wykorzystywanym w statystyce zatrudnienia, pośrednictwie pracy oraz poradnictwie zawodowym. Umożliwia analizy przemian zachodzących na rynku pracy i prognozowanie zmian w tym zakresie dając podstawę do długofalowego planowania kształcenia zawodowego. Jest ona punktem odniesienia w przypadku szkoleń zawodowych. Jest przydatna również w systemach ewidencji kadrowej, ewidencji ludności i ewidencji ubezpieczeń społecznych. KZiS służy ujednoczeniu nazewnictwa zawodów i specjalności oraz racjonalnemu planowaniu obsługi rynku pracy i określaniu jego struktury zawodowej⁴⁶.

Klasyfikacja zawodów i specjalności została opracowana na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-88, przyjętego na XIV Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy w Genewie w 1987 r. oraz jego kolejnych edycji: ISCO-88 (COM) oraz ISCO-08. Klasyfikacja jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje poszczególne zawody (specjalności) w coraz bardziej zagregowane grupy oraz ustala ich symbole i nazwy. Struktura KZiS jest wynikiem grupowania zawodów na podstawie podobieństwa kwalifikacji zawodowych wymaganych dla realizacji zadań typowych dla danego zawodu (specjalności), z uwzględnieniem takich aspektów kwalifikacji jak poziom (stanowiący funkcję kompleksowości i zakresu umiejętności, wynikających ze złożoności oraz zakresu zadań i obowiązków) i specjalizacja (rodzaj koniecznej wiedzy czy umiejętność posługiwania się określonymi urządzeniami i narzędziami). Kryteria te posłużyły grupowaniu poszczególnych zawodów i specjalności w grupy elementarne, a te z kolei w bardziej zagregowane grupy średnie, duże i wielkie⁴⁷.

W Klasyfikacji uwzględniono cztery szerokie poziomy kwalifikacji:

- ✓ pierwszy poziom kwalifikacji – oznacza kwalifikacje elementarne, uzyskiwane w szkole podstawowej,

⁴⁵ Dz. U. z 2010, nr 82, poz. 537 z późn. zm.

⁴⁶ K. Lelińska, Zawodoznawstwo w planowaniu kariery, Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2006, s. 36.

⁴⁷ M. Gruza, T. Hordyjewicz, K. Lelińska, K. Barwicki, Projekt badawczy „Analiza zawodów występujących na rynku pracy i opracowanie projektu aktualizacji klasyfikacji zawodów i specjalności”. Wprowadzenie i koncepcja realizacji, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2012, s. 5.

- ✓ drugi poziom kwalifikacji – oznacza poziom wykształcenia uzyskiwanego w gimnazjum, liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej,
- ✓ trzeci poziom kwalifikacji – oznacza poziom wykształcenia uzyskiwanego w szkole policealnej i technikum,
- ✓ czwarty poziom kwalifikacji – oznacza poziom wykształcenia uzyskiwanego na studiach wyższych zawodowych, studiach magisterskich, studiach podyplomowych i doktoranckich.

Poziomy kwalifikacji stały się podstawą do opracowania struktury grup wielkich. Z kolei dalszy podział na grupy duże, średnie i elementarne dokonany został na podstawie specjalizacji kwalifikacji.

Tabela 3. Struktura grup wielkich klasyfikacji i poziomy kwalifikacji

Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Liczba grup w ramach grupy wielkiej			Liczba zawodów i specjalności	Poziom kwalifikacji
		dużych	średnich	elementarnych		
1	<i>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, kierownicy</i>	4	11	31	141	3+4
2	<i>Specjaliści</i>	6	30	98	663	4
3	<i>Technicy i inny średni personel</i>	5	20	87	471	3
4	<i>Pracownicy biurowi</i>	4	8	27	68	2+3
5	<i>Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy</i>	4	12	39	132	2+3
6	<i>Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy</i>	3	9	17	54	2
7	<i>Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	5	14	69	400	2
8	<i>Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń</i>	3	14	41	336	2
9	<i>Pracownicy przy pracach prostych</i>	6	11	32	98	1
10	<i>Siły zbrojne</i>	3	3	3	3	1, 2+4
	RAZEM	43	132	444	2366	

Źródło: rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2010, nr 82, poz. 537 z późn. zm.), Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 1268).

Poszczególne grupy wielkie zawodów można scharakteryzować następująco⁴⁸:

- ✓ Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – grupa ta obejmuje zawody, w których podstawowymi zadaniami są: planowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych,
- ✓ Specjaliści – grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych; ich główne zadania to wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie,
- ✓ Technicy i inny średni personel – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania,
- ✓ Pracownicy biurowi – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, związanych szczególnie z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu,
- ✓ Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych,
- ✓ Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uprawy i zbiory ziemiopłodów, zbierania owoców lub roślin dziko rosnących, uprawy i eksploatacji lasów, chowu i hodowli zwierząt, połowów lub hodowli ryb,

⁴⁸ Objasnienia do struktury Klasyfikacji zawodów i Specjalności (Dz. U. z 2010, nr 82, poz. 537 z późn. zm.).

- ✓ Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn; główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów,
- ✓ Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub przy pomocy zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów według ścisłych norm i metod; wykonywanie zadań wymaga głównie posiadania wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń,
- ✓ Pracownicy przy pracach prostych – grupa ta obejmuje zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac; praca wykonywana jest przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie, w niektórych przypadkach wymaga wysiłku fizycznego,
- ✓ Siły zbrojne – w tej grupie klasyfikowani są żołnierze zawodowi.

Wszystkie pozycje klasyfikacyjne opatrzone są symbolem cyfrowym (kodem). Grupy wielkie oznaczono symbolem jednocyfrowym, grupy duże – dwucyfrowym, grupy średnie – trzycyfrowym, a elementarne – czterocyfrowym. Poszczególnym zawodom i specjalnościom przyporządkowano kod sześciocyfrowy:

Tabela 4. Przykładowa struktura klasyfikacji zawodów i specjalności

5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy
51	Pracownicy usług osobistych
511	Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy
5113	Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek
511301	Pilot wycieczek
511302	Przewodnik turystyczny górski
511303	Przewodnik turystyczny miejski
511304	Przewodnik turystyczny terenowy

Źródło: rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2010, nr 82, poz. 537 z późn. zm.).

Klasyfikacja zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy jest periodycznie nowelizowana w celu dostosowania jej do zmian zachodzących na rynku pracy (polskim i europejskim). Klasyfikacja z 2010 r. obejmuje 2366 zawodów i specjalności, podczas gdy w poprzedzającej ją klasyfikacji było ich 1170. Zmiana ilości uwzględnionych zawodów i specjalności wynikała z trzech przyczyn:

- ✓ wprowadzenie do KZiS nowych, wcześniej w niej nieuwzględnionych zawodów (około 500 przypadków) – jest to wynikiem zmian, jakie zaszły na rynku pracy wraz z wprowadzeniem nowych technologii charakterystycznych dla gospodarki opartej na wiedzy,
- ✓ wprowadzenie do KZiS zawodów i specjalności, które wyodrębniono z zawodów uwzględnionych w poprzedniej edycji klasyfikacji (około 100 zawodów),
- ✓ wykreślenie w nowej klasyfikacji zawodów i specjalności, które nie funkcjonują już na rynku pracy, a zostały uwzględnione w poprzednim dokumencie (9 przypadków)⁴⁹.

W ramach występujących na rynku zawodów, prowadzona jest odrębna klasyfikacja zawodów, które nauczane są w ramach systemu szkolnictwa zawodowego. Określona została ona w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego⁵⁰. W oparciu o tę klasyfikację budowana jest w Polsce oferta programowa (podstawy programowe i programy nauczania) szkół zawodowych. Koordynatorem klasyfikacji jest Ministerstwo Edukacji Narodowej, a inne resorty zgłaszają zapotrzebowanie na konkretne zawody, wynikające z potrzeb gospodarki i rynku pracy⁵¹. Należy podkreślić, że do 2002 r. „klasyfikacja szkolna” była odrębnym dokumentem, nie powiązany bezpośrednio z Klasyfikacją zawodów i specjalności. Dopiero wraz z wprowadzeniem nowej edycji KZiS w 2002 r. „klasyfikacja szkolna” stała się integralną częścią KZiS. Oznacza to, iż każdy zawód nauczany w ramach systemu szkolnictwa zawodowego ma swój odpowiednik „gospodarczy”⁵². W Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy część zawodów ujętych w grupach wielkich od 3 do 8 oraz jeden zawód z grupy 9 opatrzone są literą „S”, co oznacza, że dany zawód ujęty jest w obecnie obowiązującej Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Zgodność Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z Klasyfikacją zawodów i specjalności na

⁴⁹ M. Gruza, T. Hordyjewicz, K. Lelińska, K. Barwicki, Projekt badawczy ..., op. cit., s. 9.

⁵⁰ Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 7.

⁵¹ L. Łopacińska, K. Symela, I. Woźniak, Polska – Raporty ReferNet 2010 na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, Cedefop, Warszawa 2010, s. 13.

⁵² M. Gruza, Ekspertyza – Klasyfikacja zawodów i specjalności i jej zastosowanie w monitoringu „zawodów nadwyżkowych i deficytowych”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Kraków 2007, s. 7.

potrzeby rynku pracy stanowi elementarny warunek powiązania szkolnictwa zawodowego z potrzebami rynku pracy⁵³.

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego to usystematyzowany układ tabelaryczny obejmujący:

- ✓ nazwy zawodów nauczanych w systemie oświaty, uporządkowanych według grup wielkich, dużych i średnich zgodnych z nazwami grup ustalonymi w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
- ✓ wnioskodawców – ministrów, na wniosek których wprowadzono zawody do klasyfikacji,
- ✓ obszary kształcenia, do których przypisane są poszczególne zawody,
- ✓ typy szkół ponadgimnazjalnych, w których może odbywać się kształcenie w danym zawodzie, tj. trzyletnią zasadniczą szkołę zawodową, czteroletnie technikum oraz szkołę policealną o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku,
- ✓ nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie lub brak wyodrębnienia kwalifikacji w zawodzie (zawody szkolnictwa artystycznego),
- ✓ możliwość prowadzenia kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych w zakresie kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie,
- ✓ szczególne uwarunkowania lub ograniczenia związane z kształceniem w danym zawodzie⁵⁴.

Zawody wpisane do Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ) to zawody jedno-, dwu- i trójkwalifikacyjne, gdzie kwalifikacje oznaczono odpowiednio porządkowymi symbolami K1, K2, K3. Klasyfikacja zawiera 98 zawodów jednokwalifikacyjnych – są to przede wszystkim zawody ujęte w grupach 6,7 i 8, nauczane w zasadniczej szkole zawodowej. Ponadto wśród zawodów jednokwalifikacyjnych znajdują się zawody nauczane na poziomie technikum i szkoły policealnej, dla których ministrem właściwym jest: minister do spraw zdrowia, minister do spraw zabezpieczenia społecznego, minister do spraw transportu, minister do spraw gospodarki morskiej. Wśród zawodów, w których kształcenie prowadzone jest w technikum, dominują zawody dwu i trójkwalifikacyjne. W tych zawodach pierwszą – bazową kwalifikacją jest na ogół kwalifikacja ustalona dla zawodu/zawodów nauczanych w zasadniczej szkole zawodowej,

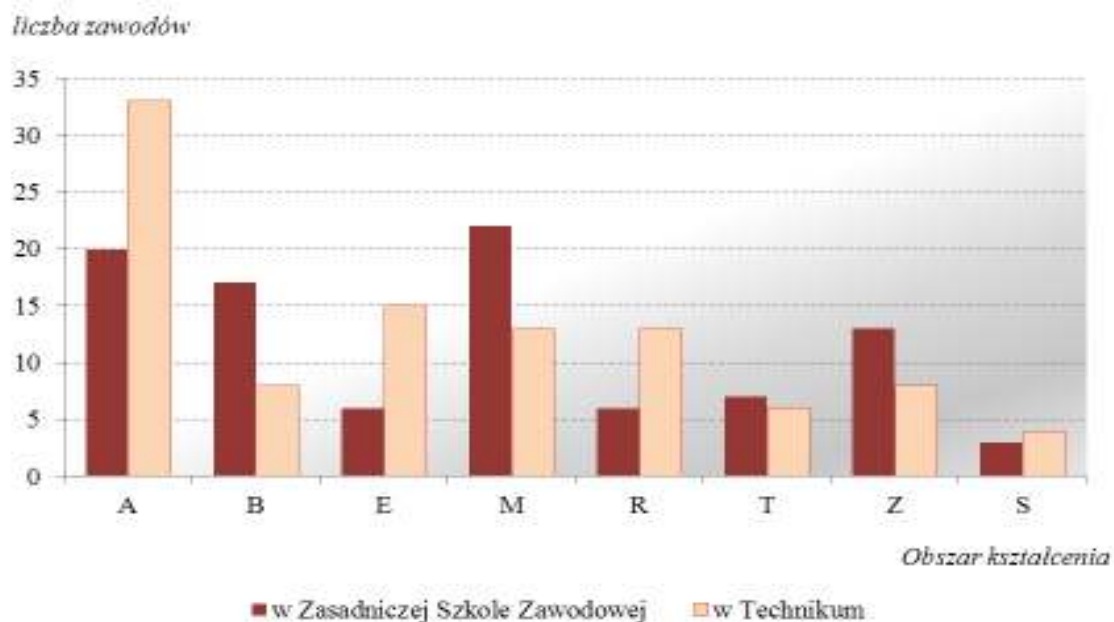
⁵³ K. Symela, M. Żurek, Dostosowanie szkoły do zmian w systemie kształcenia zawodowego, w: Jak doskonalić ofertę programową kształcenia zawodowego? Poradnik dla nauczycieli szkół zawodowych, red. K. Symela, Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Kraków – Tarnów – Radom 2011, s. 15.

⁵⁴ Załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 7).

a stanowiących merytoryczną i programową podbudowę do nabywania kolejnych – wyższych kwalifikacji zawodowych (właściwych dla zawodów nauczanych na poziomie technikum).

Dla celów kształcenia w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego wskazano obszary kształcenia, do których przypisane są poszczególne zawody. Obejmują one zestawy zawodów pogrupowanych pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji wymaganych do realizacji zadań zawodowych w obrębie danego zawodu. Uwzględniając Polską Klasyfikację Działalności (PKD), wyodrębniono następujące obszary kształcenia:

1. administracyjno – usługowy (A),
2. budowlany (B),
3. elektryczno – elektroniczny (E),
4. mechaniczny i górniczno – hutniczy (M),
5. rolniczo – leśny z ochroną środowiska (R),
6. turystyczno – gastronomiczny (T),
7. medyczno – społeczny (Z),
8. artystyczny (S).



Wykres 3. Obszary kształcenia z podziałem na zawody

Źródło: Kształcenie zawodowe w obliczu zmian, „Szkoła zawodowa szkoła pozytywnego wizerunku” projekt realizowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń, Grupa zadaniowa „Kształcenie zawodowe na potrzeby lokalnego rynku pracy”, 19 marzec 2012, s. 5.

Zawody wpisane do KZSZ ujęto w grupy wielkie, duże i średnie, zgodnie z podziałem zawodów ustalonym w KZiS. Dla przejrzystości Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, zrezygnowano w niej z podziału na grupy elementarne. Zawody zostały ujęte w grupach wielkich od 3 do 9. Symbol cyfrowy zawodu przyjęty w KZSZ jest zgodny z symbolem cyfrowym zawodu przyjętym w KZiS. Zawodom nowo wprowadzonym, a nie ujętym w KZiS, nadane zostały nowe symbole cyfrowe, kolejne odpowiednio w danej grupie wielkiej, dużej, średniej i elementarnej KZiS. Przykładową strukturę klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego prezentuje tabela poniżej.

Tabela 5. Struktura klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z 2011 roku

Symbol cyfrowy	Nazwa grupy zawodów / nazwa zawodu	Wnioskodawca – minister właściwy do spraw:	Obszar kształcenia	Typy szkół ponadgimnazjalnych			Nazwy kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach	Kształcenie w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych	Szczegółowe uwarunkowania lub ograniczenia związane z kształceniem w danym zawodzie
				ZSZ	T	SP*			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
911205	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	Turystyki	T	X			K1 wykonywanie prac pomocniczych w obiekcie noclegowym		Kształcenie wyłącznie dla upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim
325402	Technik masażysta	Zdrowia	Z		X	2	K1 wykonywanie usług masażu		Kształcenie wyłącznie dla niewidomych i słabowidzących
343404	Technik żywienia i usług gastronomicznych	Turystyki rozwoju wsi	T		X		K1 sporządzanie potraw i napojów K2 organizacja żywienia i usług gastronomicznych	X X	
512001	Kucharz	Turystyki rynków rolnych	T	X			K1 sporządzanie potraw i napojów	X	

* w przypadku szkoły policealnej wskazano długość okresu kształcenia w latach.

Źródło: rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 7).

KZSZ z 2011 roku obejmuje 8 obszarów, w których wyróżnia się 200 zawodów. W zawodach wyodrębniono 251 kwalifikacji (w tym 23 zawody po 3 kwalifikacje na zawód, 72 zawody po 2 kwalifikacje, 98 zawodów po 1 kwalifikacji oraz 7 zawodów szkolnictwa artystycznego, dla których nie wyodrębnia się kwalifikacji). W stosunku do KZSZ z 2007 r. z nowej klasyfikacji usunięto 29 zawodów (np. technik geofizyk, technik informacji naukowej, technik hydrolog, technik meteorolog, monter instalacji gazowych), w tym 19 zawodów stało się podstawą do utworzenia nowych. Niektóre zawody zostały połączone i nadano im inną nazwę (np. z zawodów: posadzkarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie i malarz – tapeciarz, powstał zawód monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie), niektóre zostały podzielone (np. zawód technik poligraf został podzielony na: technik procesów drukowania i technik procesów introligatorskich), niektóre dodane (np. technik sterylizacji medycznej), niektórym natomiast zmieniono nazwę (np. zamiast murarza – murarz-tylnik, zamiast kucharz małej gastronomii – kucharz, zamiast asystent operatora dźwięku – technik reżyserii dźwięku)⁵⁵.

Z klasyfikacji szkolnej korzystają następujące instytucje: Centralna Komisja Egzaminacyjna i jej oddziały wojewódzkie, Ochotnicze Hufce Pracy, Centra Kształcenia Praktycznego, zasadnicze szkoły zawodowe, technika zawodowe i szkoły policealne. Wszystkie wymienione instytucje prowadzą ewidencję absolwentów. W efekcie tworzona jest ogólnokrajowa baza zawierająca dane na temat zawodu wyuczonego absolwentów⁵⁶.

Opis kształcenia w poszczególnych zawodach zawierający: nazwy i symbole cyfrowe zawodów, cele kształcenia, nazwy kwalifikacji i warunki realizacji kształcenia w wyodrębnionych w zawodach, minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego oraz możliwości uzyskania dodatkowych kwalifikacji w zawodach w ramach obszaru kształcenia określonego w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego określa Podstawa programowa kształcenia w zawodach stanowiąca załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach⁵⁷. Działalność edukacyjna szkoły w zakresie kształcenia w danym zawodzie jest wyznaczana przez opracowany przez nauczyciela / zespół nauczycieli program nauczania w zawodzie, dopuszczony do użytku w danej szkole przez jej dyrektora. Określony

⁵⁵ Szkoły ponadgimnazjalne w zmienionym systemie oświaty od 1 września 2012 r., Kuratorium Oświaty w Gorzowie Wielkopolskim, Zielona Góra, 17 maja 2012 r., s. 2 – 6.

⁵⁶ M. Gruza, Ekspertyza – Klasyfikacja zawodów i specjalności ..., op. cit., s. 7 – 8.

⁵⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 184).

rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej⁵⁸ minimalny wymiar godzin przeznaczonych na nauczanie określonych przedmiotów, kształcenie zawodowe teoretyczne i praktyczne w poszczególnych szkołach ponadgimnazjalnych jest z kolei podstawą konstruowania przez szkoły ramowych planów nauczania dla poszczególnych zawodów.

W Polsce to samorządy powiatowe na swoim terenie decydują o tym, jakie szkoły mają tam funkcjonować i jakie kierunki powinny być w nich uruchomione. W praktyce podążają one za sygnałami quasi-rynkowymi – zamykają niechciane szkoły, a do pewnego stopnia dostosowują otwierane szkoły i klasy do oczekiwań swoich klientów – wyborców. System jest jednak ułomny, ponieważ narzuca dominację wyborów strony dostarczającej podaży usług edukacyjnych – większość rodziców po prostu stara się umieścić dzieci w istniejących klasach i szkołach. Jeszcze trudniej jest z powoływaniem nowych kierunków kształcenia – żeby powstały trzeba dysponować odpowiednią bazą materialną do nauki zawodu i właściwą kadrami. To, co się obserwuje, to na ogół przystosowywanie i bazy i kadry do nowych zadań, a nie radykalne zwroty w funkcjonowaniu szkół. Jeśli szkoły zawodowe pracowały wcześniej na rzecz miejscowych firm, a firmy te kontynuują działalność, to tego typu ewolucyjne podejście do kształtowania struktury nauczania zawodowego ma uzasadnienie. Inaczej jest w przypadku zanikania pewnych rodzajów działalności gospodarczej i powstawania nowych. Zmiana profilu kształcenia w szkole publicznej nie przypomina działań restrukturyzacyjnych podejmowanych w firmie prywatnej: bardziej zorientowana jest na stronę popytową niż na popytową tego przedsięwzięcia. Lokalne powiatowe rynki okazują się za ciasne dla masowego kształcenia zawodowego o określonym kierunku, kształcenie rozproszone z kolei nie spełnia wymagań efektów skali, gdyż wyposażenie konieczne do praktycznej nauki zawodu jest zbyt kosztowne.

Jak zostanie wykazane w dalszej części niniejszej pracy, wybór kierunków kształcenia zawodowego powinien pomijać, czy przynajmniej redukować kształcenie w niektórych zawodach. Trudno powiedzieć, czy uczniowie nie wiedzą, że nie są to dobre dla ich przyszłości zawodowej kierunki kształcenia, czy też nie mają wyboru, bo lokalnie dostępne szkoły kształcą w kierunkach, których absolwenci mają potem trudności w znalezieniu pracy. W takim razie zawodzi albo informacja albo zdolność działania powiatowych samorządów. Przepuszczalnie chodzi o wszystkie wymienione przyczyny⁵⁹.

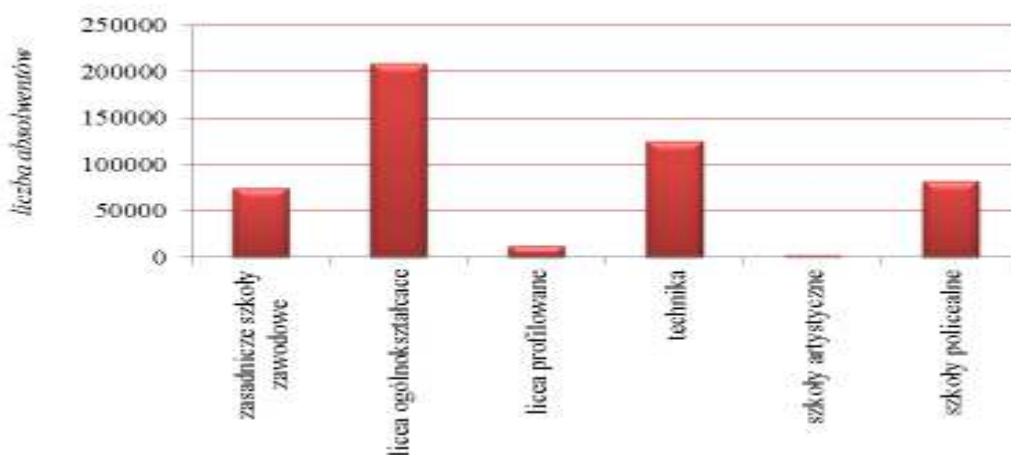
⁵⁸ Załącznik 6,8,9 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 204).

⁵⁹ U. Sztanderska, W. Wojciechowski, Czego (nie)uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa 2008, s. 35 – 37, 46.

1.3 Trajektorie zawodowe absolwentów⁶⁰

Ogólna sytuacja panująca na rynku pracy nie pozostaje bez znaczenia dla specyficznej grupy, jaką stanowią ludzie młodzi, szczególnie w okresie kiedy po zakończeniu edukacji stają u drzwi dorosłego życia. Udane wejście na rynek pracy w istotny sposób może wpłynąć na ich przyszłe życie zawodowe, ale indywidualne losy zawodowe mogą mieć także wymiar społeczny (problem sytuacji absolwentów łączy się z wieloma szerszymi zagadnieniami, istotnymi z punktu widzenia sytuacji młodych i dyskutowanymi szeroko w debacie publicznej). Zjawisko to wpisuje się w szeroki proces przejścia między edukacją i rynkiem pracy, gdzie głównym jego przejawem są przepływy ze zbiorowości biernych zawodowo do zbiorowości aktywnych zawodowo (tj. bezrobotnych i pracujących)⁶¹.

Co roku edukację szkolną na różnych poziomach nauczania kończą setki tysięcy absolwentów. Poniżej zaprezentowano liczbę absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w Polsce w roku szkolnym 2010/2011⁶²:



Wykres 4. Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych w Polsce

Źródło: Mały Rocznik Statystyczny Polski 2012 ..., op. cit., s. 249 – 252.

Przechodzenie od edukacji do zatrudnienia jest procesem trudnym – mają na niego wpływ złożone i mało przyjazne dla współczesnej młodzieży trendy demograficzne

⁶⁰ Tę kategorię młodych według GUS definiuje się jako osoby w okresie 12 miesięcy po uzyskaniu świadectwa ukończenia szkoły wyższej, policealnej, średniej bądź zasadniczej (M. Pańków, Młodzi na rynku pracy. Raport z badania, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012, s. 37).

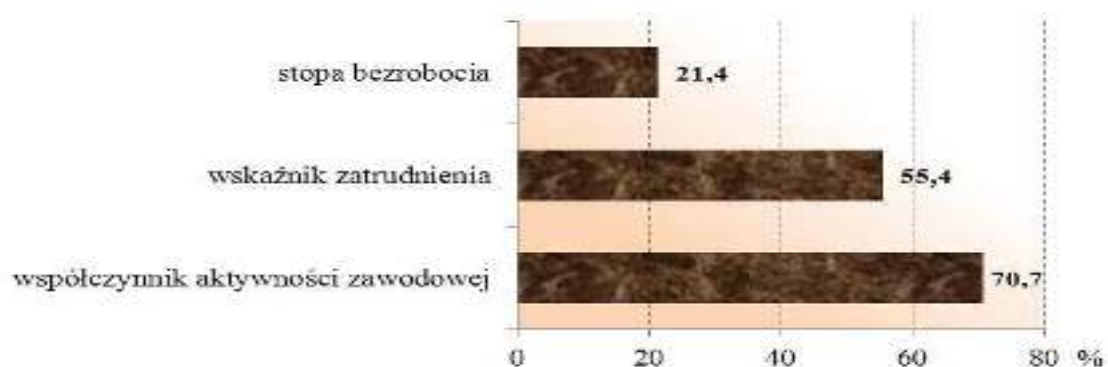
⁶¹ Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza praca”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, Październik 2007, s. 320.

⁶² Najwięcej absolwentów ZSZ odnotowano w woj. małopolskim (7 857 osób), najmniej w woj. podlaskim (1 809 osób); najwięcej absolwentów techników odnotowano w woj. śląskim (15 413 osób), najmniej w woj. lubuskim (3 432 osób) (<http://www.cie.men.gov.pl/data/odczytu/07.01.2013/>).

i makroekonomiczne. Chociaż skuteczne wejście na rynek pracy jest celem większości osób, które zakończyły edukację, to zazwyczaj pierwszym ich doświadczeniem jest zetknięcie się z brakiem ofert pracy. Dzieje się tak z kilku powodów. Jednym z nich jest rozbieżność między umiejętnościami nabytymi podczas edukacji a wymaganiami rynku pracy. Absolwenci wchodzą na rynek pracy posiadając z reguły przygotowanie teoretyczne, a pracodawcy poszukują pracowników odpowiadających ich wymaganiom co do posiadanych kwalifikacji mierzonych nie tylko poziomem i specjalnością osiągniętego wykształcenia, ale również doświadczeniem zawodowym nabytym w drodze praktyki. Stąd też absolwent jest dla potencjalnego pracodawcy mało atrakcyjnym kandydatem do pracy.

Na postawy pracodawców wobec zatrudnienia absolwentów wpływa ponadto możliwość utworzenia nowych miejsc pracy oraz fluktuacje pracowników wewnątrz firmy (zatrudnienie substytucyjne). Nie sposób również pominąć faktu istnienia niedopasowania kierunków uzyskanego przez absolwentów wykształcenia z realnymi ofertami na konkretne zawody na lokalnych rynkach pracy. W tych przypadkach można mówić o istnieniu obiektywnych barier uzyskania pracy⁶³.

Wyniki przeprowadzonych w 2009 r. przez GUS badań modułowych na temat wejścia ludzi młodych na rynek pracy, zwracają uwagę na fakt, iż w badanym okresie prawie co trzeci absolwent (29,3%) tuż po zakończeniu szkoły nie pracował i nie poszukiwał zatrudnienia (dotyczy to przede wszystkim absolwentów szkół ogólnokształcących), co drugi wykonywał pracę, a co piąty aktywnie jej poszukiwał i spełniał warunki do bycia osobą bezrobotną. Łącznie prawie ¾ zbiorowości absolwentów była aktywna zawodowo.



Wykres 5. Wskaźniki aktywności ekonomicznej absolwentów

Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r., GUS, Warszawa 2010 r., s. 22.

⁶³ B. Balcerzak – Paradowska, Założenia badawcze projektu, w: Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Losy zawodowe absolwentek. Raport z badań (moduł III), red. naukowa B. Balcerzak – Paradowska, PTPS, Warszawa 2007, s. 2 – 3.

Ze względu na poziom wykształcenia absolwenci dzielą się na mniej lub bardziej aktywnych. Do pierwszej grupy należy zaliczyć absolwentów szkół ogólnokształcących, w przypadku których niższy wskaźnik aktywności zawodowej związany jest zapewne z decyzją o podjęciu dalszego kształcenia. Najbardziej aktywni zawodowo pozostają absolwenci szkół pomaturalnych i policealnych. Porównanie współczynników aktywności zawodowej według płci wskazuje na wyższy poziom aktywności mężczyzn niż kobiet.

Tabela 6. Absolwenci według statusu na rynku pracy bezpośrednio po zakończeniu edukacji

Rodzaj wykształcenia	Status na rynku pracy (%)			Ogółem
	Praca	Bezrobocie	Bierność	
<i>policealne / pomaturalne</i>	34,8	50,7	14,5	100
<i>średnie ogólnokształcące</i>	25,5	47,0	27,5	100
<i>średnie zawodowe</i>	31,0	51,2	17,8	100
<i>zasadnicze zawodowe</i>	30,6	52,0	17,4	100

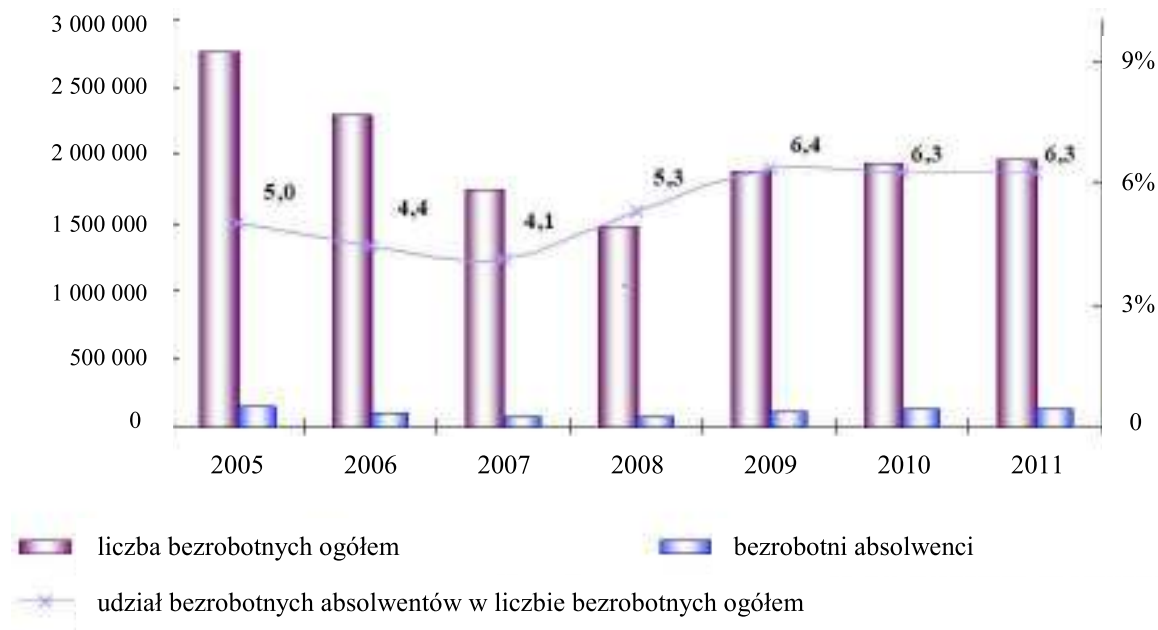
Źródło: Badanie aktywności zawodowej absolwentów ..., op. cit., s. 321.

Dane statystyczne pokazują, iż absolwenci są bardziej aktywni na rynku pracy, niż osoby dłużej obecne na rynku pracy (przykładowo dla osób z wykształceniem zawodowym wartości współczynnika aktywności zawodowej kształtują się następująco: absolwenci – około 80%, osoby dłużej obecne na rynku pracy – 70%). Powodem tego faktu może być brak dostępu absolwentów do większości świadczeń społecznych i konieczność zapewnienia utrzymania w dłuższej perspektywie. Ważna jest również inna kwestia – młodzi wchodzi na rynek pracy z przekonaniem o własnych dość wysokich możliwościach. I nie jest to całkiem bezpodstawne. Ci, którzy niedawno ukończyli edukację, uczyli się według zmienionych programów szkolnych, zawierających przedmioty, których w przeszłości nie uczono powszechnie (a nawet w ogóle) i które bardziej odpowiadają wymaganiom współczesnej gospodarki. Młodzi masowo uczą się w szkołach języków obcych, znacznie bardziej potrzebnych w obecnej pracy zawodowej niż w przeszłości. Dzisiejsza młodzież kończy szkoły lepiej dopasowane do nowych technologii – ogólnie reprezentuje przeciętnie wyższy poziom wykształcenia, niż poprzednie kohorty wiekowe. Absolwenci są ponadto bardziej mobilni terytorialnie, zawodowo i edukacyjnie, niż osoby dłużej obecne na rynku pracy⁶⁴.

⁶⁴ U. Sztanderska, W. Wojciechowski, Czego (nie)uczą polskie szkoły? ..., op. cit., s. 15 – 17.

W porównaniu do całej populacji osób w wieku produkcyjnym, najgorsze perspektywy zatrudnienia spośród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych mają osoby kończące zasadnicze szkoły zawodowe. Wynika to z niskiej oceny jakości kształcenia w tego typu szkołach i z niedostatku praktyk zawodowych. Przygotowanie do potrzeb rynku przez różne szkoły ocenić można na podstawie relacji populacji pracujących i bezrobotnych absolwentów. Na 1 bezrobotnego absolwenta z wykształceniem zasadniczym zawodowym przypada tylko 3 pracujących, podczas gdy na bezrobotnego absolwenta z wykształceniem średnim zawodowym – 4 , policealnym / pomaturalnym – prawie 5, natomiast z wykształceniem wyższym magisterskim aż 10 pracujących⁶⁵. Dokładniejsze analizy statystyczne (regresji probitowej) również potwierdzają gorszą sytuację absolwentów z wykształceniem zawodowym wobec absolwentów uczelni wyższych – prawdopodobieństwo zatrudnienia najemnego młodych magistrów przewyższa o ponad 16 pp. takie samo prawdopodobieństwo absolwentów ZSZ i o 13 pp. absolwentów z wykształceniem średnim zawodowym⁶⁶.

W latach 1998 – 2001 liczba bezrobotnych absolwentów z roku na rok zwiększała się. Spadek bezrobocia absolwentów odnotowano dopiero w końcu 2002 r. i utrzymywał się on do końca 2007 r. Począwszy od 2008 r. odnotowuje się powolny wzrost tej populacji.



Wykres 6. Bezrobotni absolwenci a bezrobotni ogółem

Źródło: Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2012, s. 8.

⁶⁵ U. Sztanderska, Skutki nierówności edukacyjnych na rynku pracy, Referat wygłoszony na Konferencji RPO „Społeczne nierówności edukacyjne”, Warszawa 23 kwietnia 2009 r.

⁶⁶ U. Sztanderska, W. Wojciechowski, Czego (nie)uczą polskie szkoły? ..., op. cit., s. 25.

W końcu 2011 r. w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 123,9 tys. absolwentów. Najwięcej w województwie mazowieckim i małopolskim (po 13,5 tys.), najmniej zaś w województwie opolskim i lubuskim (po 3 tys.). Rozpiętość odsetka bezrobotnych absolwentów w ogólnej liczbie zarejestrowanych kształtowała się w przedziale od 9,3% w województwie małopolskim do 4,3% w województwie zachodniopomorskim. Najwięcej bezrobotnych absolwentów w końcu 2011 r. posiadało wykształcenie wyższe (31,2%) oraz średnie i policealne zawodowe (30,7%).

Istotny wpływ na prawdopodobieństwo znalezienia się na bezrobociu wywiera zawód. Największa grupa absolwentów w roku szkolnym 2010/2011 ukończyła kierunki inżynierskie – techniczne (co trzeci absolwent ZSZ i co piąty absolwent technikum). Drugą co do liczebności grupą są absolwenci kierunków związanych z usługami dla ludności (co czwarty absolwent ZSZ i technikum)⁶⁷. Bezrobocie stanowi zagrożenie dla absolwentów tych profesji, dla których nie ma wysokich szans na zatrudnienie. W końcu 2011 r. najwięcej bezrobotnych absolwentów posiadało zawody mieszczące się w grupie specjaliści (26,1 tys. osób) oraz technicy i inny średni personel (17,8 tys. osób). Najmniej osób posiadało zawody należące do grupy siły zbrojne (6 osób) oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (150 osób). Najwięcej zarejestrowanych absolwentów posiadało zawód sprzedawcy (6,3 tys. osób, tj. 4% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w tym zawodzie). Pierwszą lokatę pod tym względem wśród zawodów nierobotniczych zajął technik ekonomista (2,9 tys. bezrobotnych, tj. 6,8% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w tym zawodzie)⁶⁸.

Śledząc losy wielu absolwentów, nie sposób oprzeć się wrażeniu, że przyczyną ich niepowodzeń na rynku pracy jest niewłaściwy wybór ścieżki edukacyjnej⁶⁹. Wiąże się to z niedostatecznym oszacowaniem zapotrzebowania na określone zawody i należy pamiętać, że znaczna jest tu rola pracodawców, którzy niejednokrotnie mają problem z określeniem przyszłych potrzeb kadrowych. Ścisła współpraca szkół ze środowiskiem pracodawców i zwiększenie znaczenia praktycznej nauki zawodu z dużym prawdopodobieństwem zwiększą szansę absolwentów na rynku pracy i pozwolą dostosować ich kwalifikacje do potrzeb konkretnego stanowiska pracy⁷⁰.

⁶⁷ Mały Rocznik Statystyczny Polski 2012 ..., op. cit., s. 249, 251.

⁶⁸ Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku ..., op. cit., s. s. 8 – 9.

⁶⁹ H. Tranda, Człowiek w transformacyjnym środowisku pracy, w: Podmiotowość edukacji ery globalnego społeczeństwa informacyjnego. Tom I, red. K. Pająk, A. Zduniak, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa – Poznań 2004, s. 147.

⁷⁰ Strategia Rozwoju Kraju 2007 – 2015, dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 29 listopada 2006 roku, Ministerstwo Rozwoju regionalnego, Warszawa, listopad 2006, s. 54 – 55.

Wejście absolwentów na rynek pracy następuje zwykle z pewnym odroczeniem. Początkowo niełatwo im znaleźć pracę, każdy kolejny rok podnosi jednak stopę ich zatrudnienia⁷¹. Zarówno poziom, jak i dziedzina uzyskanego wykształcenia mają istotne znaczenie z perspektywy szans absolwenta na znalezienie pracy. Świadczą o tym różnice w odsetkach poszczególnych kategorii osób kończących edukację według czasu, w którym uzyskiwały pierwsze zatrudnienie. Biorąc pod uwagę okres od zakończenia edukacji do podjęcia pierwszej pracy, ponad 40% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych pierwsze zatrudnienie podjęło w okresie 6 miesięcy od ukończenia edukacji, zaś w przypadku absolwentów szkół średnich zawodowych i policealnych odsetek ten oscylował w granicach 37%. W porównaniu do absolwentów średnich szkół zawodowych i policealnych, absolwenci ZSZ nieco częściej znajdowali pracę dopiero po 12 miesiącach od ukończenia szkoły. Rozkład częstości poszczególnych sytuacji jest zależny również od czynników niezwiązanych z szansami na rynku pracy – przede wszystkim dotyczy to podejmowania pracy w trakcie nauki (5,2% uczniów ZSZ i 13,2% uczniów średnich szkół zawodowych). Fakt podejmowania pracy w trakcie nauki wyraźnie obniża ryzyko jej niepodjęcia bądź długotrwałego poszukiwania po zakończeniu edukacji. Najkorzystniejszy scenariusz rysuje się dla tych absolwentów, którzy kontynuowali pracę bezpośrednio po ukończeniu edukacji – jedynie co 10-ty z nich miał długotrwałe problemy z uzyskaniem zatrudnienia. W przypadku osób, których praca w okresie nauki ograniczała się do praktyk zawodowych, udział długotrwałe bezrobotnych i na trwale wyłączonych z rynku pracy wynosił blisko $\frac{1}{3}$ ⁷².

Tabela 7. Absolwenci według okresu do podjęcia pierwszej pracy

Rodzaj wykształcenia	Liczba miesięcy			
	do 2 miesięcy	3 – 6 miesięcy	7 – 12 miesięcy	ponad 12 miesięcy
<i>średnie zawodowe i policealne</i>	22,1%	15,3%	8,6%	32,1%
<i>zasadnicze zawodowe</i>	24,8%	15,4%	7,7%	36,5%

Źródło: M. Pańków, Młodzi na rynku pracy ..., op. cit., s. 41.

Absolwenci znajdują pierwsze zatrudnienie głównie poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą (38%). Wśród innych popularnych sposobów znajdowania pracy można wymienić: pomoc rodziny i przyjaciół (29%), ogłoszenia w prasie lub Internecie (9%) i urząd

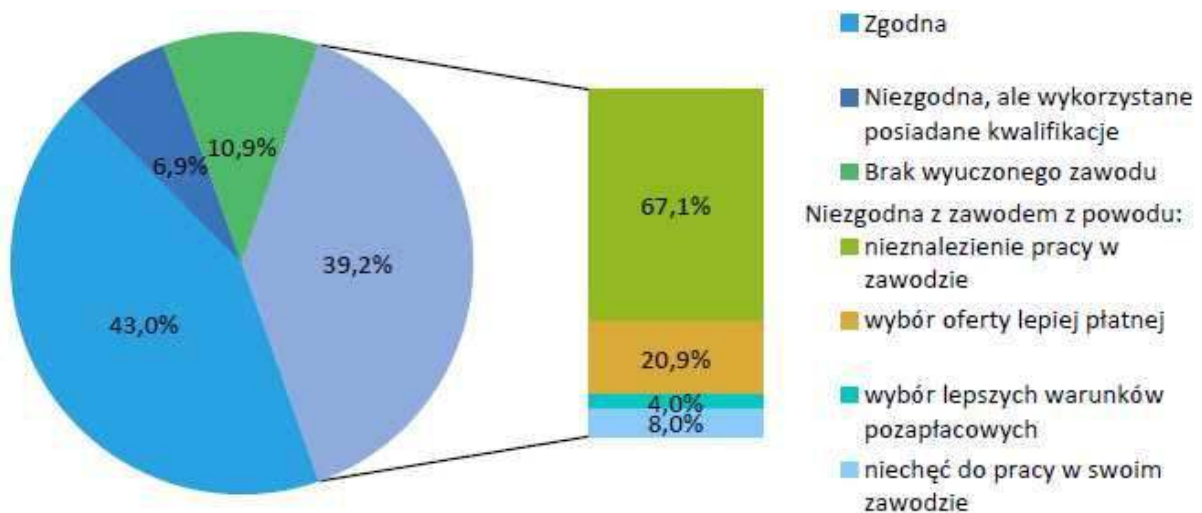
⁷¹ G. Grotkowska, U. Sztanderska, Zatrudnianie absolwentów, w: Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2007, UNDP, Warszawa 2007, s. 160.

⁷² M. Pańków, Młodzi na rynku pracy ..., op. cit., s. 43.

pracy (7%). Jeżeli mowa o oczekiwaniach wobec pierwszej pracy, to absolwenci ZSZ nieco częściej niż absolwenci szkół średnich zawodowych i policealnych oczekują przede wszystkim wysokiego wynagrodzenia (56,67% wobec 56,29%)⁷³.

W 2011 r. podjęcia pracy wśród absolwentów stanowiły 8,8% ogółu podjęć pracy (w stosunku do roku poprzedniego nastąpił wzrost podjęć pracy w tej subpopulacji o 11,7%). W tym samym okresie do urzędów pracy zgłoszono zaledwie 6,1 tys. ofert pracy dla absolwentów, co stanowiło 0,8% ogółu zgłoszonych ofert pracy. W porównaniu do 2010 r. liczba ofert pracy zmniejszyła się o 58,9%⁷⁴.

Z perspektywy oceny dopasowania oferty szkół ponadgimnazjalnych z zapotrzebowaniem na rynku pracy, istotna jest informacja o zgodności pierwszej pracy z zawodem wyuczonym. Dane zawarto na poniższym wykresie:



Wykres 7. Stopień zgodności pierwszej pracy absolwentów z wyuczonym zawodem

Źródło: M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy ...*, op. cit., s. 38.

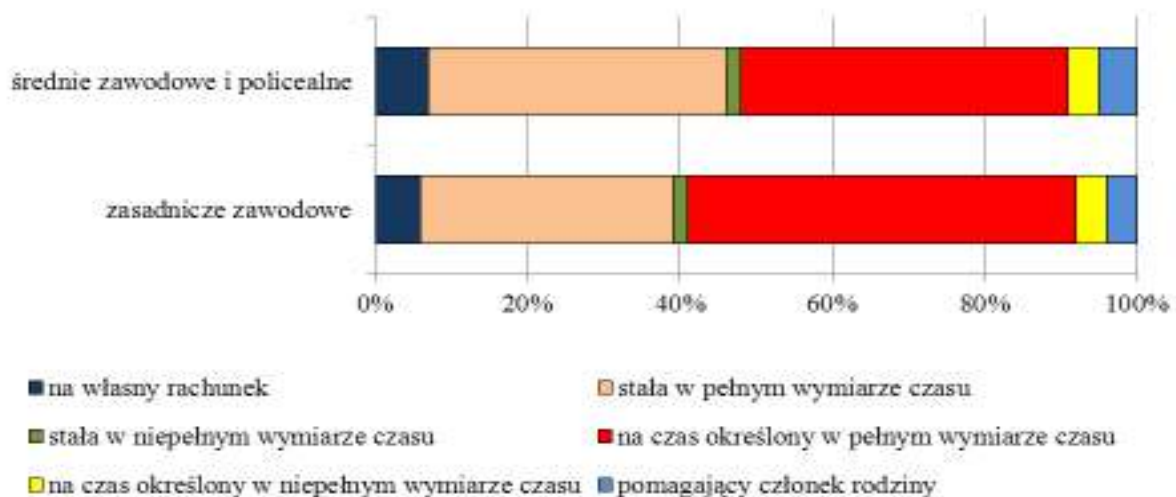
Z danym przedstawionych na wykresie wynika, że osoby wykonujące pracę zgodną z wyuczonym zawodem stanowią najliczniejszą kategorię pracujących absolwentów, choć nie są większością bezwzględną. Niemal równie duża część osób kończących szkoły ponadgimnazjalne podjęła pracę w innym zawodzie, czego przyczyną w ponad 2/3 przypadków był brak miejsc pracy w zawodzie wyuczonym, zaś co 5-ty absolwent został zachęcony do

⁷³ Wejście ludzi młodych na rynek pracy ..., op. cit., s. 65, 67.

⁷⁴ Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku ..., op. cit., s. 10.

takiej decyzji korzystniejszą płacowo ofertą⁷⁵. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym częściej niż osoby z wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym podejmowały pierwszą pracę zgodną z posiadanymi kwalifikacjami (kobiety częściej niż mężczyźni – 46,1% wobec 40,3%, a po wyeliminowaniu osób, które nie miały wyuczonego zawodu, odsetki te kształtowały się następująco: 51,0% i 45,8%). Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni nie mogły znaleźć pracy w swoim zawodzie (72,% wobec 63,0%), natomiast mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety wybierali jako pierwszą pracę ofertę lepiej płatną (25,1% wobec 16,0%).

Znaczna większość absolwentów (prawie 90%) podejmuje pracę w charakterze pracowników najemnych – absolwenci zasadniczych szkół zawodowych głównie w charakterze robotników przemysłowych i rzemieślników (45,6%), a absolwenci średnich szkół zawodowych i policealnych jako pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (26,9%)⁷⁶. Absolwenci pracujący na własny rachunek stanowią nie więcej niż 10% ogółu absolwentów. Z badań przeprowadzonych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w 2007 r. wynika, iż blisko 18% z nich zakłada pierwszą działalność tuż po ukończeniu szkoły, 20% decyduje się na otworzenie firmy po upływie pewnego czasu poświęconego na bezowocne poszukiwanie zatrudnienia, a blisko 30% zakłada ją po pewnym okresie pracy najemnej. Jest to zazwyczaj działalność w obszarze handlu detalicznego, usług i budownictwa. Udział absolwentów będących pracodawcami nie przekracza 1%⁷⁷.



Wykres 8. Charakter pierwszej pracy absolwentów szkół zawodowych

Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy ..., op. cit., s. 81.

⁷⁵ M. Pańków, Młodzi na rynku pracy ..., op. cit., s. 38.

⁷⁶ Wejście ludzi młodych na rynek pracy ..., op. cit., s. 87.

⁷⁷ Badanie aktywności zawodowej absolwentów ..., op. cit., s. 180.

Warto dostrzec, że na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat absolwenci powiększali swoją przewagę nad populacją ogółem o tym samym poziomie zatrudnienia jeśli chodzi o relacje stóp zatrudnienia. Tendencja ta nie dotyczy niestety absolwentów szkół zawodowych, szczególnie zasadniczych (relacja stóp zatrudnienia osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 0,848, średnim zawodowym – 0,996, policealnym – 0,983 i – dla porównania – osób z średnim ogólnym – 1,617)⁷⁸.

Dalszą edukację po ukończeniu szkoły częściej podejmują absolwenci techników niż zasadniczych szkół zawodowych. Blisko 30% osób kończących technika kontynuuje naukę, a kolejne 16% jednocześnie uczy się i pracuje. Analogiczne wartości procentowe dla absolwentów ZSZ wynoszą odpowiednio: 17% i 14%⁷⁹.

Okres pierwszego roku po zakończeniu edukacji ma istotny wpływ na kolejne etapy życia zawodowego absolwentów. Ci, którzy podjęli pracę bezpośrednio po zakończeniu edukacji, po upływie 12 miesięcy w ponad 80% nadal ją kontynuują (w tym 77,9% u tego samego pracodawcy). Nieco ponad ¾ grupy absolwentów, którzy swoją ścieżkę zawodową rozpoczęli od poszukiwania pracy, po roku od ukończenia edukacji podejmuje zatrudnienie. Co trzeci bierny zawodowo bezpośrednio po zakończeniu edukacji absolwent, po 12 miesiącach posiada pracę, natomiast co dziesiąty rozpoczął jej poszukiwanie. Poniżej zaprezentowano najpopularniejsze ścieżki zawodowe realizowane przez absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych:

Tabela 8. Absolwenci według głównych ścieżek zawodowych

<i>Wyszczególnienie</i>	<i>średnie zawodowe</i>	<i>zasadnicze zawodowe</i>	<i>policealne / pomaturalne</i>
Praca od momentu ukończenia szkoły	27,0%	25,7%	32,6%
Bezrobocie po ukończeniu szkoły, a następnie praca	24,5%	22,9%	24,9%
Bierność zawodowa	8,6%	9,4%	7,7%
Bezrobocie	9,6%	12,0%	8,0%
Bezrobocie po ukończeniu szkoły, a następnie praca i kolejne bezrobocie	9,0%	9,0%	8,8%
Bierność zawodowa po ukończeniu szkoły, a następnie praca	5,9%	4,7%	4,1%

Źródło: Badanie aktywności zawodowej absolwentów ..., op. cit., s. 348.

⁷⁸ G. Grotkowska, U. Sztanderska, Zatrudnianie absolwentów ..., op. cit., s. 162 – 163.

⁷⁹ K. Antończak, Zawodowy start. Losy absolwentów szkół zawodowych, Referat wygłoszony na Konferencji „Ułatwić zawodowy start”, Wojewódzki urząd Pracy w Krakowie, Kraków 19 marca 2012 r.

Dane statystyczne pozwalają stwierdzić, iż na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat nastąpiła poprawa sytuacji absolwentów na tynku pracy. Wyraża się ona przede wszystkim w większych szansach uzyskania pracy po zakończeniu nauki (na początku lat 90-tych ubiegłego stulecia stopa bezrobocia absolwentów przekraczała 50%). Jednakże skala tej poprawy nie jest w pełni satysfakcjonująca, gdyż jak wykazano powyżej, wielu absolwentów nadal napotyka na poważne trudności i bariery w płynnym przejściu ze szkoły do pracy.

Informacje na temat losów absolwentów szkół stanowią ważny wskaźnik skuteczności kształcenia, ale również zapotrzebowania na określone zawody na rynku pracy. Badanie losów absolwentów jest jednym z kluczowych elementów wypracowania decyzji o kreowaniu oferty edukacyjnej szkoły i podnoszenia jej jakości, może przyczynić się ponadto do bardziej świadomych wyborów dokonywanych przez uczniów. Zbieranie danych na temat ścieżek karier zawodowych absolwentów nie jest jednak powszechne (taki obowiązek mają jedynie uczelnie wyższe⁸⁰). Wynika to między innymi z trudności logistycznych dotarcia do absolwenta, a często z jego niechęci i braku motywacji do udostępniania informacji o sobie szkole, którą ukończył jakiś czas temu i z którą nie go nie łączy. Rozwiązaniu tego problemu ma służyć działający od 2012 r. pod auspicjami Europejskiej Wyższej Szkoły Prawa i Administracji Program *Polski Absolwent*. Jego celem jest możliwość monitorowania karier absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych, poprzez pozyskanie informacji na temat ich karier zawodowych. W zamian za rekrutację absolwentów (którzy dostają za udział w Programie specjalne karty rabatowe uprawniające do zniżek w miejscowości, w której znajduje się szkoła) do Programu szkoły ponadgimnazjalne otrzymują informacje dotyczące miejsca pracy, zajmowanego stanowiska absolwenta lub powodów niepodjęcia zatrudnienia⁸¹.

Współodpowiedzialność za losy absolwentów ciąży szczególnie na lokalnej władzy samorządowej i oświatowej. Współpracując ze środowiskiem, z instytucjami odpowiedzialnymi za rozwój gospodarczy danego regionu i z urzędami pracy, powinna ona wskazywać szkołom zawody oraz profile i kierunki kształcenia, na które jest, czy być może będzie zapotrzebowanie na rynku pracy. Powinna także określać przewidywaną – optymalną ze względu na rynek pracy – liczbę pracowników, na których będzie, zgodnie z prognozami, zapotrzebowanie, reprezentujących określony poziom i zakres kwalifikacji⁸². Kwestia ta jest przedmiotem refleksji następnego podrozdziału.

⁸⁰ Art. 13a ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2005, nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

⁸¹ <http://www.polskiabsolwent.pl> (data odczytu 15.01.2013).

⁸² I. Woźniak, Rola pracodawców w modelowaniu szkolnictwa zawodowego, w: *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy*. Pracodawcy, red. S. M. Kwiatkowski, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2000, s. 4.

1.4 Prognoza popytu na pracę – zawody przyszłości

Jednym z podstawowych problemów pojawiających się na styku edukacji i rynku pracy jest próba przewidywania, które zawody będą poszukiwane na rynku w ciągu najbliższych kilku – kilkunastu lat. Jest to kwestia istotna z punktu widzenia racjonalnego planowania sieci szkół zawodowych, kierunków kształcenia oraz szans absolwentów na znalezienie zatrudnienia. W tej chwili w Polsce nie prowadzi się profesjonalnych, zintegrowanych prognoz popytu na pracę. Większość decyzji dotyczących np. finansowania określonych szkół zapada z pominięciem analizy, jak radzą sobie na rynku pracy ich absolwenci, a przecież inwestycje w edukację przynoszą skutki w perspektywie wielu lat⁸³.

Główną inicjatywą krajową w obszarze przewidywania długoletnich trendów na rynku pracy był System Prognozowania Popytu na Pracę (SPPP). Inicjatywa utworzenia SPPP podjęta została w 1998 r., kiedy powołano Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na Pracę, działający przy Rządowym Centrum Studiów Strategicznych (Zespół ten opracował m.in. listę „stu zawodów przyszłości” z perspektywą do roku 2010). SPPP uruchomiono w listopadzie 2004 r. System zasilany był danymi GUS, OECD i bankiem danych makroekonomicznych modeli serii „W” opracowanych na Uniwersytecie Łódzkim. Umożliwiał prognozowanie kwartalne w różnych przekrojach (grup zawodowych, płci, poziomu wykształcenia, sekcji PKD, województw, itp.) przy użyciu różnych metod analitycznych. Od grudnia 2004 r. do marca 2006 r. był na bieżąco aktualizowany. W marcu 2006 r. w związku z likwidacją Rządowego Centrum Studiów Strategicznych, został on przeniesiony do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Od tej pory nie był aktualizowany i przestał być udostępniany. W 2011 r. w projekcie *Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy*, realizowanego w ramach PO KL w Zadaniu 2 *Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno – informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia* podjęto się zbudowania nowego systemu. Ma on służyć lepszemu dostosowaniu kwalifikacyjno – zawodowego pomiędzy popytową i podażową stroną rynku pracy i zwiększeniu skuteczności działań podejmowanych przez instytucje edukacyjne i instytucje rynku pracy. Docelowo system będzie generował prognozy zatrudnienia do 2020 r. w przekroju grup zawodów, sektorów ekonomicznych i obszarów statystycznych NUTS II⁸⁴.

Prognozowanie zawodów wymaga posiadania systemu gromadzenia informacji o aktualnym stanie rynku pracy. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej prowadzi w tym zakresie stały monitoring ofert pracy oraz bezrobotnych według zawodów i specjalności,

⁸³ U. Sztanderska, W. Wojciechowski, Czego (nie)uczą polskie szkoły? ..., op. cit., s. 49.

⁸⁴ <http://www.prognozowaniezatrudnienia.pl> (data odczytu 20.01.2013).

opierając się na danych zbieranych przez Publiczne Służby Zatrudnienia. Na tej podstawie opracowywany jest wskaźnik konfrontujący popyt na dany zawód z podażą, mierzący deficytowość / nadwyżkowość zawodu. Przedstawia się on następująco⁸⁵:

$$W = \frac{\text{liczba ofert pracy}}{\text{liczba bezrobotnych}}$$

$W < 0,9$ to *zawody nadwyżkowe* (charakteryzują się niższym zapotrzebowaniem niż liczba osób poszukujących pracy w tych zawodach, np. technik żywienia i gospodarstwa domowego, kuśnierz, szklarz budowlany, technik rolnik, technik hotelarstwa, technik ekonomista),

$0,9 \leq W \leq 1,1$ to *zawody zrównoważone* (wykazujące równowagę na rynku pracy).

$W > 1,1$ to *zawody deficytowe* (charakteryzują się wyższym zapotrzebowaniem, niż liczba osób poszukujących pracy w tych zawodach, np. spawacz, monter ociepleń budynków, elektryk budowlany, monter urządzeń energii odnawialnej, doradca emerytalny)⁸⁶.

Z badań przeprowadzonych przez Centrum Badań i Analiz Rynku w 2011 r. wynika, iż najwięcej poszukiwanych przez firmy pracowników należy do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników (39%) oraz specjalistów (39%). Niemal co piąta rekrutacja dotyczy techników (19%), niewiele rzadziej poszukuje się także pracowników usług i sprzedawców (18%) oraz operatorów i monterów maszyn (17%). Najrzadziej poszukuje się pracowników na stanowiska kierownicze (8% przypadków).

W rozbiciu na zawody, najbardziej pożądana na rynku pracy są robotnicy budowlani. Niemal równie często poszukuje się specjalistów ds. zarządzania i ekonomicznych. Podobny odsetek rekrutacji dotyczy zawodów z grupy robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń (głównie: spawaczy, ślusarzy, blacharzy). W grupie „średni personel do spraw biznesu i administracji” w pierwszej kolejności zgłasza się zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych, a także księgowych i spedytorów. Dość pożądana grupą są także sprzedawcy. Pracodawcy są ponadto zainteresowani zatrudnianiem inżynierów, w tym głównie inżynierów mechaników i budownictwa, kartografów i geodetów (grupa specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych). W kategorii kierowców i operatorów pojazdów największe zapotrzebowanie zgłasza się głównie na kierowców samochodów ciężarowych. Duży popyt na pracę da się także zaobserwować w przypadku zawodu stolarza, krawca, piekarza, cukiernika (robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna,

⁸⁵ P. Piątkowski, Prognoza poszukiwanych zawodów, w: Edukacja a rynek pracy młodzieży, praca zbiorowa pod red. E. Sulimy, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2008, s. 101.

⁸⁶ Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2012 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2012, s. 13, 17 – 18.

produkcji wyrobów tekstylnych), zawodu kucharza, kelnera, fryzjera (pracownicy usług osobistych) oraz zawodu operatora koparki i koparko – ładowarki (operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych)⁸⁷.



Wykres 9. Ranking najbardziej poszukiwanych zawodów

Źródło: A. Michalska, M. Leńczuk, M. Węgrzyn, A. Chrześcijanek, E. Guzik, Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2011, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012, s. 20.

Również wyniki globalnego badania „Niedobór talentów”, opublikowanego w 2012 r. przez agencję doradztwa personalnego ManpowerGroup są bardzo zbliżone do wyżej cytowanych. Wskazują one, że spośród najbardziej poszukiwanych zawodów znajdują się: wykwalifikowani pracownicy fizyczni, inżynierowie, technicy, kierowcy, przedstawiciele handlowi, pracownicy działów IT, szefowie kuchni i kucharze oraz operatorzy maszyn. Zestawienie zamykają pracownicy księgowości i finansów⁸⁸.

Poza bieżącą informacją odnośnie zapotrzebowania na pracowników branż, które generują najwięcej miejsc pracy, ważne wydają się być przewidywania, co do trendów na rynku pracy, czyli branż o tzw. potencjale rozwojowym. Dostrzeżenie wpływu zmian współczesnego społeczeństwa oraz rozwoju technologii na rynek pracy, pozwala wyznaczyć

⁸⁷ A. Michalska, M. Leńczuk, M. Węgrzyn, A. Chrześcijanek, E. Guzik, Pracodawca – Rynek – Pracownik ..., op. cit., s. 18 – 19.

⁸⁸ Niedobór talentów 2012, wyniki badania, ManpowerGroup, 26 czerwca 2012 r., s. 28.

tw. zawody przyszłości (zawody jutra)⁸⁹. Poniżej zaprezentowano zjawiska, które według badania typu foresight (metoda prognozowania) przeprowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, przyczyniają się do powstawania tych zawodów.

Procesy globalnego ocieplenia, zanieczyszczenia środowiska powodują, że pojawiają się nowe choroby. Coraz głośniej również o tzw. chorobach cywilizacyjnych. Ponadto społeczeństwo się starzeje i potrzebuje specjalistycznej i wykwalifikowanej opieki. Wszystko to pozwala przypuszczać, iż w obszarze medycyny w niedalekiej przyszłości będzie szczególnie duże zapotrzebowanie m.in. na:

- ✓ promotorów zdrowia – czyli osoby przygotowujące programy profilaktyki zdrowotnej i uświadamiające obywatelom, jak ważna jest troska o zdrowie,
- ✓ inżynierów biomedycznych – czyli osoby zajmujące się projektowaniem i wytwarzaniem nowoczesnej aparatury diagnostycznej i terapeutycznej.

Inną przyszłościową kategorią są zawody związane z szybko rozwijającą się biotechnologią, czyli dziedziną nauki wykorzystującą elementy biologiczne w procesach produkcyjnych. Poprzez badania genetyczne zmierza ona do polepszenia jakości życia. Wśród przyszłościowych profesji w tym obszarze można wskazać:

- ✓ nanotechników – czyli osoby pracujące przy strukturach mikro – na poziomie atomów i cząsteczek,
- ✓ specjalistów ds. klonowania – czyli osoby zajmujące się klonowaniem i poszukiwaniem udoskonaleń w dziedzinie genetyki.

Wiedza informatyczna wykorzystywana jest niemal w każdej dziedzinie życia, dlatego też zawody związane z informatyką, telekomunikacją, Internetem i nowymi technologiami informacyjnymi cieszą się i będą cieszyć dużym zapotrzebowaniem ze strony pracodawców. Można wymienić tu np.:

- ✓ mechatroników – czyli osoby czuwające nad sprawnym funkcjonowaniem wysoko wyspecjalizowanych urządzeń takich jak obrabiarki numeryczne, urządzenia wielofunkcyjne i wszelkie aparaty oparte na układach inteligentnego sterowania,
- ✓ screendesignerów – czyli osoby zajmujące się projektowaniem układu ekranu w programach komputerowych, co umożliwia szybkie i sprawne poruszanie się po nim,
- ✓ traffic managerów – czyli osoby zajmujące się śledzeniem ruchów na stronach internetowych, analizą frekwencji i aktywności internautów,

⁸⁹ Mają one z reguły charakter niszowy (nie odgrywają istotnej roli w całościowym zatrudnieniu), ale ich zaistnienie i dynamika świadczy o zdolnościach konkurencyjnych całej gospodarki (K. B. Matusiak, Ł. Arendt, E. Bendyk, Kadry przyszłości, w: Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, red. K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, PARP, Warszawa 2009, s. 117).

- ✓ infobrokerów – czyli osoby zajmujące się wyszukiwaniem informacji we wszystkich istniejących źródłach,
- ✓ specjalistów ds. bezpieczeństwa projektów IT – czyli osoby zajmujące się poszukiwaniem rozwiązań dla zabezpieczenia przed usterkami w oprogramowaniach.

W tej branży najtrudniej jest przewidzieć nowe zawody, gdyż jest ona bardzo dynamiczna i wychodzenie poza 3-4 letnią perspektywę wydaje się bezcelowe⁹⁰.

Praca zawodowa absorbuje większość czasu człowieka. Dlatego bardzo często nie jest on w stanie odpowiednio zorganizować sobie urlopu. Niedostateczna ilość czasu rodzi również braki w znajomości współczesnych trendów, tego co popularne i modne. Korzysta na tym przemysł turystyczny i rozrywkowy, generując jednocześnie zapotrzebowanie na:

- ✓ rezydentów – czyli osoby odpowiedzialne za udany wypoczynek turystów (sprawdzają stan hotelu, odpowiadają za opiekę nad turystami w kurorcie),
- ✓ doradców kulturalnych – czyli osoby służące pomocą w wyborze odpowiedniego prezentu na ślub, urodziny, imieniny oraz doradą jak się ubierać, np. na bankiet.

W erze konsumpcjonizmu istotną rolę w rozwoju gospodarki odgrywa reklama. Wykorzystując nowoczesne środki przekazu, stara się dotrzeć do klienta i przekonać do zakupu danego produktu. Z uwagi na fakt, iż rynek jest przesycony różnego rodzaju towarami, celem reklamodawcy jest skłonienie odbiorcy do zakupu oferowanej marki, a nie produktu firmy konkurencyjnej. Poszukiwane są więc nowe środki docierania do konsumenta. Udoskonalenia w branży powodują, iż na rynku rośnie zapotrzebowanie na specjalistów w tej dziedzinie. Nowe zawody starają się sprostać wyzwaniom rynku. Można zaliczyć do nich np.:

- ✓ merchandisera – czyli osobę dbającą o odpowiednią ekspozycję produktu,
- ✓ specjalistę ds. marketingu sieciowego – czyli osobę zajmującą się budowaniem sieci dystrybucji internetowej,
- ✓ coolhuntera – czyli osobę obserwującą zachowania ludzi młodych i wykorzystującą zdobytą wiedzę przy tworzeniu nowych marek⁹¹.

Finanse i bankowość to kolejny obszar, gdzie rośnie zapotrzebowanie na nowych specjalistów. Banki oferują klientom możliwość zakładania kont internetowych, dokonywania transakcji przez Internet, a ludzie coraz częściej gotowi są powierzyć swoje finanse odpowiednim ekspertom. Poszukują porad i pomocy w sprawach zarządzania pieniędzmi oraz inwestowania. Naprzeciw tym wymaganiom wychodzą nowe profesje:

⁹⁰ Tamże, s. 124 – 126.

⁹¹ <http://www.rynekpracy.pl> (data odczytu 04.01.2013).

- ✓ specjaliści ds. telebankingu – czyli osoby odpowiedzialne za udoskonalanie form kontaktów między klientem a bankiem,
- ✓ doradcy franchisingowi – czyli osoby zajmujące się kontrolowaniem przestrzegania warunków umów zawartych między firmami,
- ✓ projektanci pakietów usług finansowych – czyli osoby będące doradcami w sprawach ubezpieczeń, funduszy emerytalnych kierowanych do konkretnej jednostki.

W związku z faktem, iż ludzie coraz większą wagę przywiązują do dbałości o środowisko, wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów zajmujących się narastającym problemem nieczystości i zagrożeń, jakie z tego powodu wynikają, np. na:

- ✓ doradców ekologicznych – czyli osoby odpowiadające za maksymalizowanie zabezpieczeń w firmach przed zanieczyszczeniem środowiska.

Ciągłe poszukiwanie udogodnień w życiu powoduje, że powstają nowe oferty usług. W wielu dziedzinach ludzie starają się wyręczać innymi i przekazują dużą część swoich obowiązków specjalistom, stąd też rosnącą popularnością cieszą się takie zawody jak:

- ✓ konsultantki ds. ślubów – czyli osoby zajmujące się organizacją ślubów,
- ✓ tanatopraktor – czyli osoba, która wykonuje zmarłym pośmiertny makijaż i wizaż⁹²,
- ✓ mystery client – czyli osoba, która podaje się za klienta i sprawdza, czy pracownicy solidnie wykonują swoje obowiązki,
- ✓ groomer – czyli osoba, która ma dbać o urodę psów.

Zaprezentowany szacunek zapotrzebowania na określone rodzaje zawodów dostarcza wielu ważnych wniosków dla oceny możliwych kierunków zmian na rynku pracy. Jednym z ważniejszych wydaje się konieczność niedopuszczenia do przedwczesnej likwidacji tych kierunków kształcenia zawodowego, na które utrzymuje się silny popyt. Nie da się precyzyjnie określić, jacy pracownicy w przyszłości będą poszukiwani. Wynika to z faktu, iż w Polsce dominują małe i średnie przedsiębiorstwa, które na ogół nie są zdolne do pewnego określania swoich potrzeb w perspektywie dłuższej niż pół roku. Nie pozwala na to duża dynamika zdarzeń gospodarczych oraz interesy przedsiębiorców (przedwczesne podanie informacji o rozszerzeniu zakresu inwestowania lub planowanym ograniczeniu produkcji może zaszkodzić pozycji przedsiębiorstwa na rynku). W celu pomniejszenia skali niepewności na rynku pracy istotna wydaje się ścisła współpraca szkół oraz instytucji zajmujących się sprawami rynku pracy z przedsiębiorcami⁹³.

⁹² <http://www.pracuj.pl> (data odczytu 17.01.2013).

⁹³ I. Łopacińska, K. Symela, I. Woźniak, Polska – Raporty ReferNet ..., op. cit., s. 15.

Rozdział 2

Instrumenty koordynacji kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy

2.1 Założenia reformy systemu szkół ponadgimnazjalnych

Zmiany społeczne (emigracja zarobkowa) i gospodarcze (napływ inwestycji, wzrost popytu wewnętrznego), które nastąpiły w Polsce w ciągu kilku ostatnich lat w jaskrawy sposób pokazują, że jednym z kluczowych czynników wzrostu gospodarczego są pracownicy wykwalifikowani w zawodach zgodnych z potrzebami pracodawców. Niestety niedopasowanie do rynku pracy – rozmiernianie się oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji osób poszukujących pracy w stosunku do tego, co one reprezentują – jest obecnie największą bolączką polskiego systemu oświaty. Nie reaguje on w dostateczny sposób na realne zapotrzebowanie na określonych specjalistów, o czym świadczy dobitnie relatywnie wysoki poziom bezrobocia absolwentów oraz występowanie licznych zawodów deficytowych¹. Stanowi to poważną przeszkodę dla rozwoju nowoczesnej, opartej na wiedzy gospodarki, osłabia jej produktywność i konkurencyjność.

Problem ten jest od dłuższego czasu przedmiotem wzmożonych dyskusji nad kształtem polskiego szkolnictwa zawodowego, podniesieniem jego jakości i rangi społecznej oraz sposobami zwiększenia aktywnego udziału absolwentów w rynku pracy. Ich wynikiem jest wdrażana począwszy od 1 września 2012 roku reforma systemu szkolnictwa zawodowego, będąca jednocześnie ostatnim etapem wprowadzanej od 2000 roku reformy systemu nauczania w Polsce. Zasadniczym jej celem jest zwiększenie skuteczności i efektywności systemu kształcenia zawodowego oraz zharmonizowanie go z rynkiem pracy². Będzie to możliwe poprzez implementację następujących rozwiązań:

- ✓ modyfikację klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z uwzględnieniem podziału zawodów na kwalifikacje, potwierdzane oddzielnie w procesie kształcenia,
- ✓ wdrożenie zmodernizowanej obudowy programowej kształcenia zawodowego,
- ✓ dostosowanie struktury szkolnictwa zawodowego do nowego modelu kształcenia zawodowego i ustawicznego (w tym: nowa organizacja kształcenia zawodowego –

¹ M. Kabaj, Efektywność kształcenia zawodowego w wybranych krajach. Przewaga systemu dualnego, w: Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy, red. U. Jeruszka, IPiSS, Warszawa 2000, s. 196.

² <http://www.kluczdokariery.pl> (data odczytu 30.01.2013).

ramowe plany nauczania i ujednoczenie cyklu kształcenia w zasadniczej szkole zawodowej na rzecz kształcenia trzyletniego),

- ✓ konsolidację edukacji zawodowej i ustawicznej w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego,
- ✓ ujednoczenie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe i otwarcie go na efekty uczenia się formalnego, poza formalnego i nieformalnego,
- ✓ wdrożenie nowego modelu kształcenia zawodowego opartego na elastycznych ścieżkach uczenia się (kwalifikacyjne kursy zawodowe)³.

Nowa konstrukcja klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego odzwierciedla zasadniczą zmianę jaką jest przeniesienie punktu ciężkości z zawodu – podstawowego dotychczas pojęcia dla edukacji zawodowej – na kwalifikacje. Każdy zawód opisany będzie za pomocą listy oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych pozwalających na samodzielne wykonywanie zadań zawodowych. W zależności od zawodu będą to jedna (zawody nauczane głównie w ZSZ), częściej dwie lub trzy (zawody nauczane głównie w technikum) kwalifikacje (posiadają one odpowiednie oznaczenia: K1, K2, K3). Ponieważ w obrębie pokrewnych zawodów wymagane są często te same kwalifikacje, uczeń, którego szkoła wyposaży w zestaw kilku kwalifikacji, będzie mógł wykonywać więcej niż jeden zawód. Tak skonstruowana ścieżka kształcenia zawodowego umożliwi absolwentowi „zonglowanie” swoimi kwalifikacjami na rynku pracy w celu swobodnego poruszania się po nim i zdobycia atrakcyjnego zatrudnienia. Innymi słowy – zamiast wyposażać ucznia w jeden, precyzyjnie zdefiniowany zawód, wyposaży się go w swoiste „kwalifikacyjne portfolio”, które pozwoli mu wykonywać taki zawód, na jaki będzie w danej chwili zapotrzebowanie na rynku pracy. W obecnych warunkach rynku pracy, mobilność zawodowa to wymóg współczesności, do której nie przystaje dotychczasowa logika: kilkuletni cykl kształcenia w szkole i jeden precyzyjnie zdefiniowany zawód. Dzięki wprowadzonym zmianom waloryzowany będzie nie sam proces uczenia się, lecz jego wymierne rezultaty w postaci nabywanych kolejno kwalifikacji⁴.

Nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego od swojej poprzedniczki różni się w zasadniczy sposób:

- ✓ wykreślono z niej wiele zawodów, w których kształcenie w ramach systemu oświaty uznano za nieprzydatne i wprowadzono do niej nowe zawody (por. podrozdział 1.2),

³ Zmiany w systemie kształcenia zawodowego, Kuratorium oświaty w Bydgoszczy, Białe Błota, 30 maja 2012 r., s. 5 – 7.

⁴ <http://www.e-mentor.edu.pl> (data odczytu 23.11.2012).

- ✓ posiada strukturę i układ (nazwy i symbole cyfrowe grup) dostosowane do struktury klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
- ✓ napisana została nowym językiem – wyodrębnia i nazywa kwalifikacje w zawodach,
- ✓ jest tworzona w inny sposób – nowe zawody mogą być zgłaszane bezpośrednio przez pracodawców, organizacje branżowe i stowarzyszenia zawodowe.

Wszystko to sprawi, iż będzie ona odzwierciedlała faktyczną sytuację na rynku pracy.

Badania potrzeb pracodawców (np. raporty Instytutu Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur) wskazują na zmiany w oczekiwaniach wobec pracowników. Oprócz dobrego praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu, pracodawcy w coraz większym stopniu cenią u pracowników takie cechy, jak: umiejętności informatyczne i matematyczne, zdolność analitycznego myślenia i porządkowania informacji, kreatywność i gotowość do dalszego kształcenia. W te istotne, oczekiwane na rynku pracy kompetencje „pozazawodowe” wyposażyć ma absolwenta nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach⁵.

Reforma podstawy programowej zakłada powiązanie kształcenia w gimnazjum z kształceniem ponadgimnazjalnym. Edukacja w szkołach zawodowych zamknie rozpoczęty w gimnazjum cykl kształcenia ogólnego. Zasadnicze szkoły zawodowe będą mogły prowadzić wyłącznie 3-letni cykl kształcenia (aby rozszerzony cykl kształcenia ogólnego nie odbywał się kosztem kształcenia zawodowego), a uczniowie opanują przedmioty ogólnokształcące niemal w takim samym zakresie jak ich rówieśnicy uczęszczający do liceów ogólnokształcących i techników. Reforma wprowadza kształcenie tzw. kompetencji kluczowych – takie przedmioty jak matematyka, czy języki obce mają znaczenie dla wszystkich uczniów niezależnie od tego, jaki zawód będą wykonywali. Szkoły stają więc przed zadaniem powiązania treści kształcenia zawodowego z treściami kształcenia ogólnego, które będą stanowić bazę do opanowania umiejętności zawodowych. Koncepcja ta wydaje się właściwa, ponieważ współcześnie celem każdej edukacji formalnej jest przede wszystkim przygotowanie absolwenta do ciągłego doskonalenia się i nabywania nowych umiejętności w sposób elastyczny. W przypadku edukacji zawodowej wzbogacenie jej o kwalifikacje ogólne realizuje ten cel.

Nową podstawę programową cechuje trójstopniowy podział efektów kształcenia, których osiągnięcie otwiera drogę do wykonywania wyuczonego zawodu. Należą do nich: wymagania wspólne dla wszystkich zawodów, wymagania wspólne dla zawodów pokrewnych (8 obszarów kształcenia – por. podrozdział 1.2) oraz wymagania właściwe dla

⁵ <http://www.bibliotekako.pl> (data odczytu 03.01.2013).

kwalfikacji wyodrębnionych w danym zawodzie. Adeptci zawodu będą musieli obowiązkowo zapoznać się z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, nauczą się jak podjąć i prowadzić działalność gospodarczą, opanują język obcy i nabędą inne kompetencje społeczne. Dodatkowo uczeń kształcący się w zawodzie wymagającym wykształcenia średniego nauczy się, jak organizować pracę małych zespołów⁶. Ów trójelementowy układ kształcenia poprawi jakość usług edukacyjnych – umożliwi lepsze dopasowanie (pod względem wiedzy, umiejętności i kompetencji) między potrzebami rynku pracy a kształceniem zawodowym realizowanym w systemie szkolnym. Zapewni przejrzystość kwalifikacji i ułatwi ich uznawanie w różnych krajach i systemach edukacyjnych (nie sprzyjało temu dotychczasowe, holistyczne podejście do zawodu), co jest istotne z punktu widzenia likwidacji barier dla swobodnego przepływu pracowników oraz osób uczących się⁷. Tym samym nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach wpisuje się w Europejskie Ramy Kwalifikacji.

W dniu 20 stycznia 2012 r. Minister Edukacji Narodowej podpisał rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych. Nowe rozporządzenie stanowi kolejny etap wdrażania nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego i kształcenia w zawodach, a ma na celu poprawę efektów kształcenia. Wprowadza ono m.in. minimalną liczbę godzin w cyklu kształcenia na kształcenia zawodowe teoretyczne i praktyczne (zasadnicze szkoły zawodowe powinny przeznaczać na kształcenie praktyczne minimum 60% godzin przewidzianych na kształcenie zawodowe, technika zaś 50%). Dodatkowo zakłada, iż uczniowie techników będą obowiązkowo realizowali dwa przedmioty na poziomie rozszerzonym, co umożliwi im dobre przygotowanie do egzaminu maturalnego z tych przedmiotów⁸.

Nowy model kształcenia zawodowego obowiązujący od roku szkolnego 2012/2013 implikuje zmiany w dotychczasowej strukturze szkolnictwa. Kształcenie młodzieży na poziomie ponadgimnazjalnym będzie odbywało się w 3-letniej zasadniczej szkole zawodowej, 4-letnim technikum, bądź w szkole policealnej dla osób, które legitymują się wykształceniem średnim. Stopniowo zmniejszana będzie aktywność: liceów profilowanych, uzupełniających liceów ogólnokształcących i techników uzupełniających. Fakt rezygnacji z dalszego istnienia liceów profilowanych wynika z przeświadczenia o niskich możliwościach tego typu placówek nie tylko do przygotowania zawodowego ucznia, ale także do osiągnięcia

⁶ Część II pkt 1 – 3 Podstawy programowej kształcenia w zawodach (rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach /Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 184/).

⁷ K. Symela, M. Żurek, Dostosowanie szkoły do zmian ..., op. cit., s. 61.

⁸ Załącznik 6,8 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 204).

wiedzy niezbędnej do uzyskania satysfakcjonujących wyników z egzaminu maturalnego (w związku z niską liczbą godzin przedmiotów ogólnych).

Reforma w swych założeniach przewiduje rozwiązania przejściowe dla obecnych uczniów oraz możliwość przekształcenia mających ulec rozwiązaniu placówek. Mianowicie w okresie pomiędzy 1.09.2012 r. a 31.08.2015 r. organy prowadzące obecnie istniejące: licea profilowane dla dorosłych, uzupełniające licea ogólnokształcące dla dorosłych i młodzieży, technika uzupełniająca dla dorosłych i młodzieży, technika dla dorosłych oraz zasadnicze szkoły zawodowe dla dorosłych będą miały możliwość ich przekształcenia w licea ogólnokształcące dla dorosłych⁹. W przekształconych w ten sposób szkołach uczniowie będą mieli możliwość ukończenia nauki na dotychczasowych zasadach.

Nowelizacja ustawy o systemie oświaty wprowadziła także od 1 września 2012 r. nową jednostkę organizacyjną w postaci centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego. Centrum takie może powstać w wyniku połączenia przez organ prowadzący: szkoły dla dorosłych, szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego oraz ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego w zespół określany jako centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego. Jego rolą ma być prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych i podejmowanie działań w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. W trakcie wypełniania tych zadań, centra będą zobowiązane i uprawnione do współpracy z pracodawcami oraz organizacjami pracodawców¹⁰. Rozwiązanie to ma zapobiec obecnemu rozdzieleniu szkół i placówek zajmujących się edukacją ustawiczną dla dorosłych od szkół przeznaczonych dla młodzieży. Efektem powyższego jest m.in. nieefektywne wykorzystanie bazy dydaktycznej oraz kadry nauczającej w szkołach zawodowych, a także niewykorzystywanie doświadczenia, jakie posiadają placówki kształcenia ustawicznego w ramach współpracy z pracodawcami. Centra są próbą rozwiązania tego typu problemów, mając przyczynić się do wytworzenia powiązań pomiędzy kształceniem zawodowym udzielanym w ramach szkół ponadgimnazjalnych, a kształceniem ustawicznym dla dorosłych. W efekcie nowy model centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego ma skutkować lepszym przygotowaniem absolwentów szkół zawodowych do nagłych zmian i zmiennych potrzeb mających miejsce na rynku pracy.

Podział zawodów na wyodrębnione kwalifikacje powoduje, począwszy od 2013 r., zmianę w organizacji egzaminu zawodowego – uczeń będzie zdawał nie jeden lecz kilka

⁹ art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2011, nr 205, poz. 1206).

¹⁰ Art. 62a ust. 1 – 4 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004, nr 256, poz. 2572 z późn. zm.).

egzaminów zawodowych (wyjątkiem będą jedynie zawody, którym odpowiada jedna kwalifikacja). Od 1 września 2012 r. przez pojęcie „egzamin zawodowy” należy rozumieć więc egzamin z zakresu jednej kwalifikacji. Egzaminy będą przeprowadzane w ciągu całego roku szkolnego (zawsze z wykonaniem części praktycznej), co umożliwi częstkowe potwierdzanie kwalifikacji w toku nauki szkolnej. Po zdaniu egzaminu na daną kwalifikację uczeń otrzyma świadectwo, a po zdaniu wszystkich egzaminów przewidzianych w danym zawodzie oraz po ukończeniu szkoły, otrzyma dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Reforma ujednocila system egzaminów zawodowych bez względu na formę uczenia się (szkolną, czy pozaszkolną) i likwiduje system egzaminów na tytuły zawodowe, organizowanych i przeprowadzanych przez państwowe komisje egzaminacyjne (od 1.09.2012 r. przeprowadzanie egzaminów jest zadaniem okręgowych komisji egzaminacyjnych).

Nowy system kształcenia zawodowego wprowadza tzw. kwalifikacyjne kursy zawodowe dla osób dorosłych – jako przykład edukacji szytej na miarę. Pracodawcy będą mogli zlecać szkołom ich przeprowadzenie. Dotychczas wyuczenie specjalisty w danym zawodzie zajmowało 2-3 lata kształcenia w ZSZ, w technikum 4 lata, a w szkole policealnej 1-2,5 roku. Powodowało to, że w razie powstania zwiększonego zapotrzebowania na rynku pracy na daną specjalizację zawodową, system szkolnictwa nie mógł wystarczająco szybko zareagować. Wprowadzone zmiany umożliwiają zorganizowanie w miejsce pełnego cyklu nauczania danego zawodu w szkole kształcenia w wymaganym przez rynek pracy zakresie na krótszych kursach kwalifikacyjnych¹¹. Znowelizowane przepisy ustawy o systemie oświaty definiują *kwalifikacyjny kurs zawodowy* jako kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach, w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji¹². Kursy te zastąpią dotychczasowe szkolne formy uzupełniania kwalifikacji zawodowych: szkoły zawodowe dla dorosłych i technika uzupełniające. Nad edukacją w systemie formalnym (szkolnym) będą miały jedną zasadniczą przewagę: zdobycie nowej kwalifikacji będzie możliwe w czasie o wiele krótszym, niż w przypadku „tradycyjnego” kształcenia w szkole. Umożliwi to szybkie przekwalifikowanie się, co z kolei zwiększy szanse na rynku pracy. W prowadzenie kursów zaangażowane będą również centra kształcenia praktycznego i ustawicznego oraz ośrodki zajmujące się doszkalaniem

¹¹ <http://www.ekspertbeck.pl> (data odczytu 01.02.2013).

¹² Art. 3 pkt 20 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004, nr 256, poz. 2572 z późn. zm.).

pracowników, co ma umożliwić dotarcie do większej liczby osób potencjalnie zainteresowanych uzupełnieniem lub pozyskaniem nowych umiejętności¹³.

Komentowane założenia reformy systemu szkół ponadgimnazjalnych są niejako „korektą” reformy systemu edukacji z 1999 r., w której w niedostatecznym stopniu oszacowano bieżący i przyszły popyt na pracę, a także nie doceniono znaczenia kształcenia w szkołach zawodowych i technicznych oraz samych kwalifikacji zawodowych¹⁴. Zaprezentowane zmiany powinny korzystnie wpłynąć na sytuację pracodawców i potencjalnych pracowników – elastyczny system kształcenia i egzaminowania umożliwi szybsze dostosowywanie oferty kształcenia do potrzeb rynku, zwiększy mobilność uczniów i absolwentów szkół zawodowych, umożliwi progresywne nabywanie osiągnięć edukacyjnych niezależnie od wieku i wybranej ścieżki edukacyjnej (formy szkolne i pozaszkolne). Pozytywnie należy ocenić przede wszystkim odejście od „sztywno” zdefiniowanego zawodu na rzecz zawodu opisanego przez wymagane kwalifikacje. Jest to podejście ze wszech miar słuszne i korespondujące z rzeczywistością rynku pracy: ważne są konkretne umiejętności pracownika, a nie nazwa zawodu, który może on wykonywać. Wszystko to powinno wpłynąć na podniesienie jakości kształcenia zawodowego i zwiększyć otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie.

2.2 Zasady i formy współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami

Kształcenie zawodowe należy do tych obszarów edukacji, które w sposób bezpośredni są powiązane z rynkiem pracy. Szkoła i zakład pracy powinny być uzupełniającymi się nawzajem miejscami zdobywania wiedzy – umożliwiając ludziom młodym pierwszy kontakt ze środowiskiem pracy na etapie nauki, dają im ważne atuty udanego wejścia na rynek pracy. Partnerstwo z pracodawcami przenosi się na efektywność zatrudnienia absolwentów. Szkoły, które są niechętne współpracy z instytucjami komercyjnymi kształcą na niższym poziomie (brak kompetencji pożądanых przez pracodawców oraz wiedzy o najnowszych rozwiązaniach technologicznych, czy sposobach funkcjonowania na rynku pracy) oraz utrudniają swoim absolwentom wejście na rynek pracy. Z tej perspektywy potrzebne jest wzmocnienie relacji i współpracy szkół z przedsiębiorcami pod kątem zapewnienia możliwości kształcenia praktycznego. Co więcej, wpływ pracodawców na proces kształcenia

¹³ <http://www.bibliotekako.pl> (data odczytu 03.01.2013).

¹⁴ Z. Dach, Praca w dobie społeczeństwa informacyjnego, w: Rynek pracy w Polsce. Aspekty ekonomiczne – społeczne, red. Z. Dach, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008, s. 21.

zawodowego powinien być wkomponowany w jego planowanie, organizowanie, realizację oraz ewaluację po to, aby do minimum zniwelować rozdźwięk, jaki występuje w relacji edukacja – rynek pracy¹⁵. Stworzenie płaszczyzny kontaktów (szkół z przedsiębiorcami) w tym obszarze jest kluczowe dla zapewnienia skuteczności kształcenia zawodowego.

Współpraca szkół z pracodawcami jest kluczowa dla jakości kształcenia oraz dopasowania jego oferty do potrzeb rynku pracy. Kluczowa nie oznacza jednak powszechna. Współpracę z pracodawcami deklaruje 79% szkół zawodowych (przy czym częściej deklarują ją dyrektorzy placówek wchodzących w skład zespołów szkół niż tych funkcjonujących pojedynczo). Większość placówek współpracuje z nie więcej niż dwoma przedsiębiorstwami, co pozwala na stwierdzenie, iż zakres współpracy jest niewystarczający – jedno czy dwa przedsiębiorstwa mogą nie zapewnić uczniom szkoły wystarczającego dostępu do kompleksowej wiedzy dotyczącej pracy w przedsiębiorstwie danej branży. Zasadnym wydaje się podejmowanie przez placówki kształcenia zawodowego współpracy z kilkoma różnymi przedsiębiorstwami bądź też rotacyjna zmiana pracodawców, z którymi szkoła współpracuje, tak by jej uczniowie mieli możliwość poznania specyfiki funkcjonowania różnych firm oraz zapoznania się ze stosowaną w nich technologią.

Współpracę ze szkołami zawodowymi nawiązują najczęściej firmy średnie i duże (zatrudniające powyżej 49 osób), rzadziej małe (10 – 49 zatrudnionych), a w najmniejszym stopniu nie robią tego mikroprzedsiębiorstwa (do 9 zatrudnionych)¹⁶. Aż 2/3 przedsiębiorstw realizujących jakąkolwiek formę współpracy ze szkołami, ma kontakt w tym obszarze z zasadniczymi szkołami zawodowymi, 1/3 z technikami, a 1/4 ze szkołami policealnymi. Zdecydowana większość przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami deklaruje kontakty tylko z 1 szkołą. Najdłużej trwa współpraca ze szkołami zawodowymi – średnio niemal 10 lat, z technikami prawie 8 lat, ze szkołami policealnymi 6 lat.

Badania poświęcone zjawisku współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami wykazały, że realizuje się ona najczęściej poprzez stworzenie uczniom możliwości odbywania praktyk zawodowych oraz zajęć praktycznych. Praktyki zawodowe organizowane są dla uczniów w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Mogą być one organizowane w ciągu całego roku szkolnego i prowadzone są pod kierunkiem opiekunów. Zajęcia praktyczne organizuje się

¹⁵<http://www.efs.men.gov.pl> (data odczytu 20.01.2013).

¹⁶ W. Wojciechowski, Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd polskich i międzynarodowych badań empirycznych, w: Czy patronat jest rozwiązaniem? Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w regionie łódzkim, redakcja naukowa P. Chomeczyński, T. Kamiński, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi, Łódź 2012, s. 47.

natomiast dla uczniów i młodocianych w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie¹⁷. Zajęcia praktyczne realizowane u pracodawców mogą prowadzić instruktorzy praktycznej nauki zawodu posiadający co najmniej tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać i przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli. Umowę o praktyczną naukę zawodu organizowaną poza szkołą zawiera dyrektor szkoły z podmiotem przyjmującym uczniów.

Szczególne miejsce w powiązaniach kształcenia z praktyką zajmuje przygotowanie zawodowe młodocianych, którzy uczą się zawodu u pracodawcy, a do szkoły uczęszczają tylko na zajęcia teoretyczne. Młodociany pracownik (uczeń ZSZ) zawiera z pracodawcą umowę o pracę, której celem jest przygotowanie zawodowe. Pracując u pracodawcy, realizuje on program nauczania dopuszczony do użytku szkolnego, uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie występującym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Pracodawcy, który zawarł taką umowę przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia oraz refundacja wynagrodzeń wypłacanych młodocianym i składek na ubezpieczenie społeczne¹⁸. Całokształt zagadnień związanych z zatrudnieniem w celu przygotowania zawodowego najmłodszej grupy pracujących uregulowany jest w Dziale Dziewiątym ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy. W Polsce prawie 51% uczniów ZSZ pobiera praktyczną naukę zawodu w zakładach pracy, mając status pracownika młodocianego¹⁹.

Oprócz współpracy w zakresie kształcenia praktycznego, szkoły uzyskują również wsparcie w zakresie pozyskiwania od pracodawców materiałów i surowców do celów szkoleniowych. Co trzecia szkoła zawodowa kooperująca z biznesem czyni to na zasadzie organizacji u pracodawców staży, kursów i szkoleń dla swoich uczniów. Dla co siódmej placówki kształcącej w zawodzie celem współpracy z pracodawcami jest pozyskanie dla niej specjalistów – przedstawicieli kadry pracowniczej przedsiębiorstw – którzy nie są nauczycielami, ale mogą prowadzić zajęcia praktycznej nauki zawodu. Wykorzystanie wiedzy i umiejętności takich osób w procesie edukacji zawodowej odnotowuje się częściej w szkołach kształcących w zakresie leśnictwa, rybactwa i inżynierii środowiska, górnictwa, hutnictwa i odlewnictwa, a także w kierunkach: artystyczno – muzycznym, poligraficzno –

¹⁷ § 4 ust. 2 – 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010, nr 244, poz. 1626).

¹⁸ E. Drogosz – Zabłocka, B. Minkiewicz, Związek kształcenia z praktyką, w: Edukacja dla pracy ..., op. cit., s. 81.

¹⁹ J. Kosakowska, Nowe perspektywy kształcenia praktycznego w Polsce. Studia o profilu praktycznym w polskich uczelniach, Konferencja w ramach cyklu: „Rozwój Edukacji Akademickiej (REA) – Uniwersytet Gdański, Gdańsk, 19 czerwca 2012 r.

drukarskim i papierniczym, a nade wszystko medyczo – społecznym oraz ochrony i bezpieczeństwa, niż w szkołach nauczających w zawodach związanych z ekonomią, finansami i pracami biurowymi. Jedynie 18% dyrektorów szkół zawodowych deklaruje, że pracodawcy oferują ich nauczycielom możliwość doskonalenia umiejętności zawodowych bezpośrednio w swoich przedsiębiorstwach. Taka forma doksztalcania jest korzystna przede wszystkim w branżach, w których ma miejsce szybki rozwój technologii oraz w tych dziedzinach, w których występuje deficyt nauczycieli praktycznej nauki zawodu (głównie są to szkoły mechaniczne, gastronomiczne i elektryczno – elektroniczne).

Inne formy współpracy szkół z pracodawcami (np. fundowanie uczniom stypendiów przez pracodawców, wspólna organizacja konferencji, seminariów, wykładów, organizowane w szkołach warsztaty prowadzone przez pracowników przedsiębiorcy, organizowanie wizyt badawczych w zakładzie przedsiębiorcy) mają mniejsze znaczenie oraz zasięg i wydaje się, że są silnie uzależnione od aktywności dyrektorów szkół²⁰.

Odsetek szkół, które stosują daną formę współpracy, wśród wszystkich szkół współpracujących z firmami ilustruje poniższy wykres:



Wykres 10. Formy współpracy szkół z przedsiębiorcami

Źródło: Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce ..., op. cit., s. 209.

²⁰ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011, s. 206 – 209.

Jedynie co trzecia szkoła zawodowa w Polsce współpracuje z pracodawcami przy ustalaniu programu nauczania zawodowego. Głównym przedmiotem tej współpracy jest opracowywanie programu nauczania dotyczącego zajęć praktycznych (63% szkół), czasem także zajęć teoretycznych związanych bezpośrednio z praktyczną umiejętnością wykonywania zawodu (36% szkół). Współpraca z pracodawcami w zakresie tworzenia programów nauczania w zawodzie z reguły nawiązywana jest z inicjatywy samych szkół (42%), rzadziej jest to inicjatywa wspólna szkół i przedsiębiorców (23%).

Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami, w skali całego kraju, oparta jest w większości (67%) przypadków o zwykłe umowy współpracy. W 19% przypadków umowa ma charakter patronatu, a w 11% partnerstwa na rzecz realizacji projektów dofinansowanych ze środków UE²¹. W przeciwieństwie do szkół, przedsiębiorców nie dotyczą żadne szczególne warunki czy ograniczenia w podejmowaniu takiej współpracy ze szkołami. Współdziałanie to regulują umowy cywilnoprawne, a kodeks cywilny nie przewiduje żadnych szczególnych rygorów ich zawierania. Z punktu widzenia szkoły, sytuacja jest zgoła odmienna. Wszystkie przejawy współpracy muszą znajdować swoje oparcie w prawie oświatowym, które wskazując podstawy programowe, determinuje zakres i formę tej współpracy (określa ono m.in. rodzaj i ilość zajęć oraz umiejętności, które uczeń musi nabyć w procesie kształcenia)²².

Wciąż mało satysfakcjonująca współpraca szkół z pracodawcami jest podkreślana w przeprowadzanych na potrzeby rynku pracy analizach, raportach z badań i innych opracowaniach, a także poruszana przez środowiska rządowe, samorządowe, organizacje gospodarcze i zawodowe. Wśród najpoważniejszych barier, które wpływają na ograniczenie owej współpracy wymienić należy:

- ✓ nieadekwatny do potrzeb firmy program edukacyjny szkół (brak aktualnej wiedzy o rynku pracy oraz trafnych prognoz w tym kierunku) – szkoły zawodowe często kształcą swoich uczniów w zawodach, na które istnieje zapotrzebowanie ze strony młodzieży, choć niekoniecznie potrzeba rynku pracy²³, dlatego też lokalne przedsiębiorstwa nie są zainteresowane przyjmowaniem na praktyki uczniów ani zatrudnianiem absolwentów tych placówek; odbiera to przedsiębiorcy główną motywację do nawiązania relacji partnerskich ze szkołą,

²¹ T. Kamiński, Streszczenie raportu „Czy patronat jest rozwiązaniem? Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w regionie łódzkim”, w: Czy patronat jest rozwiązaniem? ..., op. cit., s. 211.

²² M. Raj, Współpraca szkół prowadzących kształcenie zawodowe z przedsiębiorstwami – regulacje prawne według stanu prawnego na dzień 20 września 2011 r., w: Czy patronat jest rozwiązaniem? ..., op. cit., s. 100 – 101.

²³ Efektywne działania informacyjno – promocyjne w obszarze kształcenia zawodowego. Raport z badania, Biuro Ewaluacji Sp. z o. o. na zlecenie województwa Warmińsko – Mazurskiego, Warszawa 2011, s. 31.

- ✓ niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy – przedsiębiorcy zauważają, że szkołom zdarza się mylić współpracę na gruncie merytorycznym ze sponsoringiem (pojawiają się np. oczekiwania, że firma opłaci remont w szkole),
- ✓ skomplikowane procedury towarzyszące nawiązaniu współpracy (biurokracja),
- ✓ brak regulacji prawnych, które wspierałyby współpracę między pracodawcami a sektorem edukacji,
- ✓ brak środków finansowych w budżetach firm na współpracę z sektorem edukacji,
- ✓ brak w firmach odpowiedniej struktury lub osoby odpowiedzialnej za kwestie współpracy na linii biznes – edukacja,
- ✓ opór lub niechęć współpracy ze strony instytucji edukacyjnych (wynikające np. z obawy o posądzenie szkoły o faworyzowanie, promowanie rozwiązań technicznych danej firmy),
- ✓ złe doświadczenia (zarówno szkół, jak i pracodawców) z prowadzenia takiej współpracy w przeszłości (np. wykorzystywanie uczniów do prac porządkowych, traktowanie ich jako tania siła robocza, niszczenie narzędzi przez uczniów),
- ✓ brak odpowiednich zachęt finansowych dla pracodawców (obecnie „zachętę” dla pracodawców stanowią następujące gratyfikacje: dofinansowanie kosztów kształcenia pracowników młodocianych /niestety z roku na rok coraz bardziej niejasna staje się kwestia kosztów kształcenia tych pracowników²⁴/, dofinansowanie wynagrodzenia instruktora praktycznej nauki zawodu, dodatek szkoleniowy i premia dla opiekuna praktyk zawodowych²⁵; docelowo planuje się stworzenie systemu ulg podatkowych dla pracodawców zaangażowanych w kształcenie zawodowe),
- ✓ brak wzorców efektywnej współpracy firm z instytucjami edukacyjnymi²⁶.

Mając na uwadze szczególną rolę pracodawców w procesie kształcenia zawodowego, resort edukacji podjął inicjatywę zawierania porozumień m.in. z organizacjami pracodawców dotyczących współpracy na rzecz poprawy kształcenia zawodowego, w szczególności kształcenia praktycznego. Porozumienia te zostały usankcjonowane prawnie w ustawie o systemie oświaty²⁷. Proponowany zakres współpracy obejmuje: tworzenie sieci zakładów pracy, w których uczniowie będą odbywać kształcenie praktyczne, podniesienie poziomu praktyk zawodowych poprzez wypracowanie odpowiednich standardów, wspieranie szkół

²⁴ <http://www.polskaedukacja.pl> (data odczytu 21.11.2012).

²⁵ <http://www.e-mentor.edu.pl> (data odczytu 23.11.2012).

²⁶ Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa 2010, s. 19.

²⁷ Art. 70 ust. 6.

w zakresie wyposażenia bazy dydaktycznej, prowadzenie przez pracodawców doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej szkół, udział pracodawców w organizowaniu dodatkowych zajęć w formach pozaszkolnych dla uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, zwiększających szansę ich zatrudnienia po ukończeniu szkoły. Jednym z walorów takiej współpracy będzie powstanie sieci przedsiębiorstw o najwyższych walorach edukacyjnych, w których uczniowie będą mieli możliwość praktycznego zapoznania się z nowoczesnymi metodami zarządzania, organizacji pracy, stosowaniem nowoczesnych technologii, a ich nauczyciele – możliwość aktualizacji wiedzy teoretycznej i praktycznej²⁸. Dotychczas zawarto 11 porozumień z organizacjami pracodawców w omawianym zakresie. Są to:

- ✓ Stowarzyszenie Techniczne Odlewników Polskich,
- ✓ Business Centre Club,
- ✓ Związek Rzemiosła Polskiego,
- ✓ Ogólnopolska Izba Gospodarcza Drogownictwa,
- ✓ Stowarzyszenie Elektryków Polskich,
- ✓ Konfederacja Pracodawców Polskich,
- ✓ Krajowa Izba Gospodarcza,
- ✓ Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich,
- ✓ Izba Gospodarcza Gazownictwa,
- ✓ Polska Izba Przemysłowo – Handlowa Budownictwa,
- ✓ Naczelna Rada Zrzeszeń Handlu i Usług²⁹.

Poszukując możliwości poprawy efektywności szkolnictwa zawodowego w Polsce, część ekspertów wskazuje na korzyści, jakie mogą płynąć z wprowadzania do systemu edukacji tzw. kształcenia dualnego (przemienne). Jego istotą jest zdobywanie wiedzy teoretycznej w szkole, a umiejętności wykonywania zawodu na stanowiskach i w firmach pod kierownictwem instruktorów i mistrzów. W systemie dualnym kształcenie teoretyczne i praktyczne uregulowane jest w programach kształcenia zatwierdzanych przez władze oświatowe i partnerów społecznych (w tym organizacje pracodawców i związki zawodowe). Formalne kształcenie praktyczne ma formę kontraktu między pracodawcą i praktykantem. Koszty szkolenia na stanowiskach ponoszą pracodawcy, a w szkole – władze oświatowe³⁰.

W Polsce dualny system kształcenia zawodowego stosowany jest w bardzo ograniczonym zakresie – obejmuje około 15% uczniów szkół zawodowych (średnich

²⁸ Zmiany w systemie kształcenia zawodowego, Kuratorium oświaty w Bydgoszczy ..., op. cit., s. 43 – 49.

²⁹ <http://www.efs.men.gov.pl> (data odczytu 20.01.2013).

³⁰ J. Osiecka – Chojnacka, Szkolnictwo zawodowe ..., op. cit., s. 3.

i zasadniczych). Dominuje natomiast system „szkolny”, w którym kształcenie zawodowe ogólne i teoretyczne odbywa się w szkole, a kształcenie praktyczne w warsztatach szkolnych, laboratoriach, pracowniach lub międzyszkolnych centrach kształcenia praktycznego. Kształcenie praktyczne odbywa się w warunkach, które stwarza szkoła, co nadaje mu sztuczny charakter, przypominający warunki cieplarniane. W systemie tym dominuje kształcenie encyklopedyczne, niekiedy abstrakcyjne³¹. Dużą rolę w upowszechnianiu dualnego systemu kształcenia odgrywa rzemiosło polskie, które dysponuje własnym niezależnym systemem nadawania tytułów kwalifikacyjnych – czeladnika i mistrza. Wydaje się że wzmocnienie dualnego systemu kształcenia powinno stać się istotnym elementem reformowania szkolnictwa zawodowego. Niestety wdrażana obecnie reforma edukacji, w swych założeniach zbyt mało uwagi poświęca problemowi praktyk uczniowskich³².

Kłopoty, jakie mają pracodawcy w Polsce z zatrudnianiem fachowców, aktywizują to środowisko. Zwłaszcza duże firmy z kapitałem zagranicznym są coraz bardziej zainteresowane bezpośrednią współpracą ze szkołami. Wśród przykładów dobrych praktyk w tym zakresie należy wskazać³³:

- ✓ wrocławskie szkoły zawodowe – podpisały umowy patronackie, w myśl których praktyczna nauka zawodu realizowana jest w następujących przedsiębiorstwach: Whirpool, Fagor – Mastercook, Delaval (zawody z branży mechanicznej), Elektrotim SA (zawody z branży elektrycznej) oraz LG Electronics (zawody z branży elektronicznej),
- ✓ Państwowe Szkoły Budownictwa w Gdańsku – ściśle współpracują z liderami branży budowlanej (np. Bosch, Junkers, Geberit, Fakro, Nida Gips, Blum, Knauf, Atlas, Velux), dzięki temu pracownie wyposażono w specjalistyczny sprzęt do nauki zawodu,
- ✓ szkoły zawodowe w Gdyni, Warszawie, Mysłowicach, Szczecinie, Radomiu – współpracują z firmą Mercedes – Benz (firma szkoli nauczycieli, zapewnia materiały dydaktyczne, wyposaża pracownie szkolne w modele aut do zajęć praktycznych),
- ✓ wielkopolskie szkoły zawodowe i Volkswagen Poznań współpracują w zakresie kształcenia w zawodzie monter mechatronik (Firma umożliwia najlepszym absolwentom zdobycie odpowiednich certyfikatów do wykonywania zawodu także na terenie Niemiec),

³¹ M. Kabaj, System kształcenia zawodowego ..., op. cit., s. 48 – 49.

³² A. Bielawska, Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce na przykładzie rzemiosła, „Ekonomiczne problemy usług” 2012, nr 80, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 695, s. 16, 20.

³³ <http://www.efs.men.gov.pl> (data odczytu 20.01.2013).

- ✓ program współpracy firmy Skanska ze szkołami zawodowymi – powstał w wyniku obserwacji sytuacji na rynku budowlanym; w jego ramach zawarta została współpraca z czternastoma szkołami zawodowymi na terenie całego kraju; głównym celem współpracy jest pozyskanie pracowników spośród najlepszych absolwentów.

Przy okazji omawiania przykładów dobrych praktyk w zakresie mechanizmów stymulowania współpracy pomiędzy pracodawcami a placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe, warto przytoczyć rozwiązania stosowane szczególnie w województwie małopolskim i dolnośląskim w tej materii.

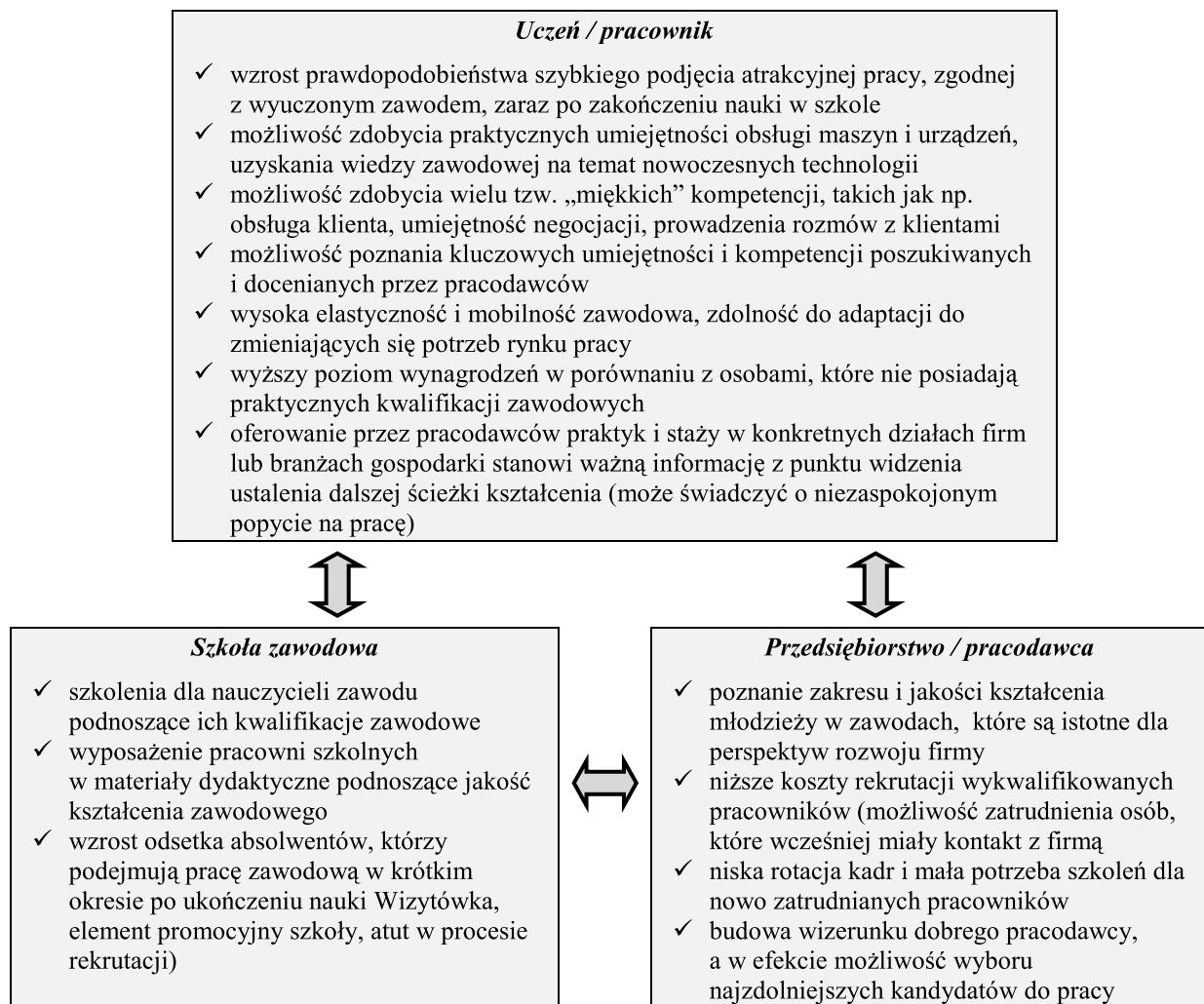
Województwo małopolskie wyróżnia się na tle innych województw w zakresie wysokiej proaktywności w wielowymiarowym rozwijaniu kształcenia zawodowego (rozwijanie doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych, systematyczna analiza losów absolwentów wszystkich szkół zawodowych w Małopolsce). Od 2010 r. realizowany jest tu projekt systemowy „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce”. Obecnie głównym priorytetem projektu jest wzmocnienie współpracy z pracodawcami, w szczególności w zakresie realizacji praktyk i staży zawodowych oraz lepszego powiązania oferty projektu z potrzebami pracodawców. W tym celu dotychczas odbył się cykl spotkań z pracodawcami w trzech branżach: turystyczno – gastronomicznej, informatyczno – elektronicznej i budowlanej³⁴.

Województwo dolnośląskie na szeroką skalę diagnozuje stosunkowo prężną współpracę szkół z pracodawcami, ich organizacjami lub cechami (np. Dolnośląski Cech Cukierników i Piekarzy). Ponadto we Wrocławiu Stowarzyszenie Elektryków Polskich organizuje w szkołach kursy, które umożliwiają uczniom podjęcie dodatkowej pracy przed ukończeniem szkoły, pomagają w uzyskaniu uprawnień. W innych częściach województwa jest podobnie, np. w Głogowie, gdzie mieszczą się zakłady KGHM i firm zależnych. W województwie, o którym mowa realizowany jest projekt „Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku” zakładający komplementarne wsparcie placówek kształcenia zawodowego w dziedzinie infrastruktury. W jego ramach przewidziano staże i praktyki zawodowe, wyjazdowe zajęcia specjalistyczne i doposażenie w nowoczesny sprzęt dydaktyczny (głównie w branżach: samochodowej, informatycznej, budowlanej, turystycznej, elektrycznej)³⁵.

³⁴ Nauka zawodu w małopolskich szkołach 2011, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012, s. 31.

³⁵ Raport końcowy z badania ewaluacyjnego pn. Ocena efektów współpracy przedsiębiorstw ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego oraz promocji przedsiębiorczości dzięki realizacji projektów w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie lubuskim, Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego, Zielona Góra 2012, s. 46 – 47.

Poniżej przedstawiono zestawienie korzyści (dla uczniów, firm i szkół zawodowych), wynikających z podejmowania współpracy pomiędzy sektorem edukacji a biznesem:



Schemat 3. Korzyści ze współpracy szkolnictwa zawodowego z biznesem

Źródło: W. Wojciechowski, Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych, PL Europa, Łódź 2011, s. 6 – 9.

W kontekście przedstawionych korzyści można powziąć konkluzję, iż pracodawcy powinni mieć znaczny wpływ na model systemu edukacji, w szczególności na cele, treści, metody i formy organizacyjne edukacji. Zwracają na to również uwagę resorty edukacji i pracy. Dla systemu edukacji zawodowej konieczność skoordynowania polityki kształcenia i doskonalenia kadr z polityką mobilności i rekrutacji prowadzoną przez przedsiębiorstwa stanowi obecnie jedno z najistotniejszych zadań.

2.3 Działania urzędów pracy w zakresie dostosowania kwalifikacji bezrobotnych do wymogów pracodawcy

Urzędy pracy jako instytucje działające między innymi w celu pełnego i produktywnego zatrudnienia są zobligowane do prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy, która ukierunkowana jest na aktywizację bezrobotnych, zwiększenie motywacji w poszukiwaniu pracy oraz podnoszenie kwalifikacji. Pracownicy tych urzędów znają uwarunkowania ekonomiczne regionu i sytuację na rynku pracy dzięki osobistym kontaktom z pracodawcami³⁶. W swoim założeniu powiatowe urzędy pracy są instytucjami, które mają spełniać ważną rolę względem pracodawców. Poprzez realizację pośrednictwa pracy oraz prowadzenie programów aktywizacji zawodowej, powinny ułatwiać kontakt potencjalnych pracowników z pracodawcami i tym samym usprawniać wejście lub powrót na rynek pracy osób bezrobotnych i poszukujących pracy, a przedsiębiorcom ułatwiać poszukiwanie pracowników. Powiatowe urzędy pracy mogą pełnić istotną rolę w korygowaniu niedopasowania poszukiwanych i oferowanych kompetencji na rynku pracy – poprzez regularną analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiatach oraz poradnictwo zawodowe³⁷.

W ramach usługi rynku pracy jaką jest pośrednictwo pracy, powiatowe urzędy pracy udzielają m. in. informacji o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na rynku pracy³⁸, co stanowi istotną informację z punktu widzenia planowania ścieżki zawodowej. Świadcząc usługę poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, powiatowe urzędy pracy:

- ✓ udzielają bezrobotnym i poszukującym pracy informacji o zawodach (są instytucjami mającymi specjalistyczną wiedzę na temat wymagań kwalifikacyjnych w poszczególnych zawodach),
- ✓ udzielają porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia (w tym badają zainteresowania i uzdolnienia zawodowe),
- ✓ kierują na specjalistyczne badania lekarskie i psychologiczne umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku kształcenia,

³⁶ P. Błędowski, B. Błaszczuk, M. Fedorczyk, Cz. Kliszko, P. Kubicki, Kierunki modyfikacji rozwiązań prawno – organizacyjnych w celu zwiększenia efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, Wydawnictwo SGH w Warszawie, Warszawa 2009, s. 65.

³⁷ M. Frączek, J. Górniak, M. Jelonek, K. Keler, S. Krupnik, N. Laurisz, S. Mazur, B. Worek, Działalność Powiatowych Urzędów Pracy w kontekście potrzeb pracodawców. Raport z badań pracodawców, Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Kraków – Warszawa 2010, s. 13.

³⁸ Art. 36 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

✓ inicjują, organizują i prowadzą grupowe porady zawodowe³⁹.

Wysoki poziom bezrobocia absolwentów wskazuje na fakt, iż nie potrafią oni skutecznie poszukiwać zatrudnienia, korzystać z istniejącej informacji i zaprojektować własnej ścieżki zawodowej. Coraz więcej osób poszukuje informacji o zawodach, wymaganiach związanych z określonym stanowiskiem pracy, formach i kierunkach podnoszenia i doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz zachodzących na rynku zmianach. Istniejąca sytuacja rodzi potrzebę wzmocnienia i stałej rozbudowy systemu poradnictwa zawodowego oraz konieczność wprowadzenia go w zadania ogólne szkół na wszystkich poziomach edukacji.

Bezrobotni i poszukujący pracy mogą otrzymać również pomoc polegającą na przygotowaniu ich do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy udzielana jest przez powiatowe urzędy pracy w ramach klubów pracy oraz przez centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy. Pomoc ta polega na kierowaniu zainteresowanych na szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne oraz na zapewnieniu dostępu do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia⁴⁰.

W przypadku braku kwalifikacji zawodowych (czyli w przypadku osób z wykształceniem ogólnym), konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji, utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie, powiatowe urzędy pracy inicjują, organizują i finansują z Funduszu Pracy szkolenia bezrobotnych w formie kursowej (w tym szkolenie indywidualne, pod warunkiem, iż bezrobotny uzasadni jego celowość). Mają także możliwość sfinansowania studiów podyplomowych, kosztów egzaminów lub uzyskania licencji, jak również udzielania pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia⁴¹.

Organizacja szkoleń jest z reguły poprzedzona szczegółową diagnozą zapotrzebowania na zawody, specjalności i kwalifikacje⁴² obejmującą: analizę Strategii rozwoju regionalnego (np. pod kątem planowanych w regionie inwestycji); badania popytu na kwalifikacje i umiejętności; analizę ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców oraz informacji o wolnych miejscach pracy, zamieszczanych w prasie i Internecie; prognozy rynku pracy (w tym

³⁹ Tamże, art. 38 ust. 1 pkt 1 lit. a – d.

⁴⁰ Tamże, art. 39 ust. 1, 3.

⁴¹ <http://www.mpips.gov.pl> (data odczytu 17.02.2013).

⁴² Art. 38 ust. 1 pkt 1 lit. a – d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych); analizę zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych oraz analizę skuteczności i efektywności szkoleń zakończonych⁴³.

Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy to jedno z ważniejszych zadań publicznych służb zatrudnienia w aspekcie zapewnienia spójności edukacji z rynkiem pracy. Przykładowo monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzony przez urzędy pracy pozwala na rozpoznanie i wskazanie kierunków zmian zachodzących w strukturze kwalifikacyjno – zawodowej i siły, z jaką one występują. Jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk na rynku pracy (popytu i podaży pracy) w przekroju terytorialno – zawodowym, ale również formułowaniem ocen, wniosków i prognoz, niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania systemu szkolenia bezrobotnych i kształcenia zawodowego⁴⁴. Wiele urzędów pracy prowadzi również systematyczną obserwację podmiotów istniejących na rynku od dłuższego czasu oraz tych nowopowstałych w celu zbadania branż rozwijających się i upadających. Praktykuje się ponadto ankietyzację pracodawców i instytucji w celu poznania prognoz dotyczących planowanych inwestycji i zmian kadrowych. W urzędach tworzy się także listy nowych stanowisk zgłaszanych przez pracodawców, nie ujętych jeszcze w klasyfikacji zawodów i specjalności. Dokonuje się też analiz porównawczych absolwentów kończących naukę w szkołach średnich z liczbą absolwentów poszczególnych szkół, zarejestrowanych w PUP jako bezrobotnych⁴⁵.

Podmiotem szczególnego zainteresowania ze strony urzędów pracy są bezrobotni do 25 roku życia, bezrobotni nie posiadający kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego, bezrobotni długotrwale (czyli ponad 12 miesięcy) oraz bezrobotni powyżej 50-tego roku życia. Kwalifikacje i umiejętności zawodowe wymienionych grup bezrobotnych w największym stopniu nie przystają do wymogów obecnego rynku pracy. Niektórym z nich w ogóle brak jakichkolwiek umiejętności, inni zaś posiadają kwalifikacje, ale nie takie jakich potrzebują lokalni przedsiębiorcy. Dlatego też bezrobotni ze wskazanych grup mogą zostać skierowani przez powiatowy urząd pracy na:

⁴³ §71 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2010, nr 177, poz. 1193).

⁴⁴ A. Brejnak, J. Kulińska, E. Strojna, Wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w usługach rynku pracy. Poradnik dla pracowników publicznych służb zatrudnienia, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s. 79.

⁴⁵ Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Przegląd rozwiązań w wybranych krajach UE i w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s. 32, 56, 58 – 59.

- ✓ staż, na którym bezrobotny w okresie do 12 miesięcy ma nabyć umiejętności praktyczne do wykonywania pracy przez wykonywania zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą; jego celem jest podniesienie kwalifikacji bezrobotnych na rynku pracy⁴⁶; po odbyciu stażu starosta wydaje bezrobotnemu stosowne zaświadczenie,
- ✓ przygotowanie zawodowe dorosłych mające formę praktycznej nauki zawodu (umożliwiającej przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu czeladniczego; trwa 12-18 miesięcy) lub przyuczenia do pracy (mającego na celu zdobywanie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy; kończy się egzaminem przeprowadzanym przez komisję egzaminacyjną izby rzemieślniczej; trwa 3-6 miesięcy), realizowane bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą⁴⁷; nabywanie umiejętności praktycznych obejmuje co najmniej 80% czasu odbywania przygotowania zawodowego; starosta refunduje pracodawcy, z którym zawarł umowę w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych, określone w umowie wydatki poniesione na uczestnika, w szczególności na materiały i surowce, eksploatację maszyn, odzież roboczą itp. oraz przyznaje mu jednorazową premię po zakończeniu tej formy aktywizacji, jeżeli uczestnik zakończył program i zdał egzamin⁴⁸.

Analiza zapotrzebowania pracodawców na organizację staży zawodowych, które mają ułatwić zawodowy start oraz przygotowania zawodowego może stanowić w pewnym sensie informację o zawodach poszukiwanych przez pracodawców (cieszących się popytem).

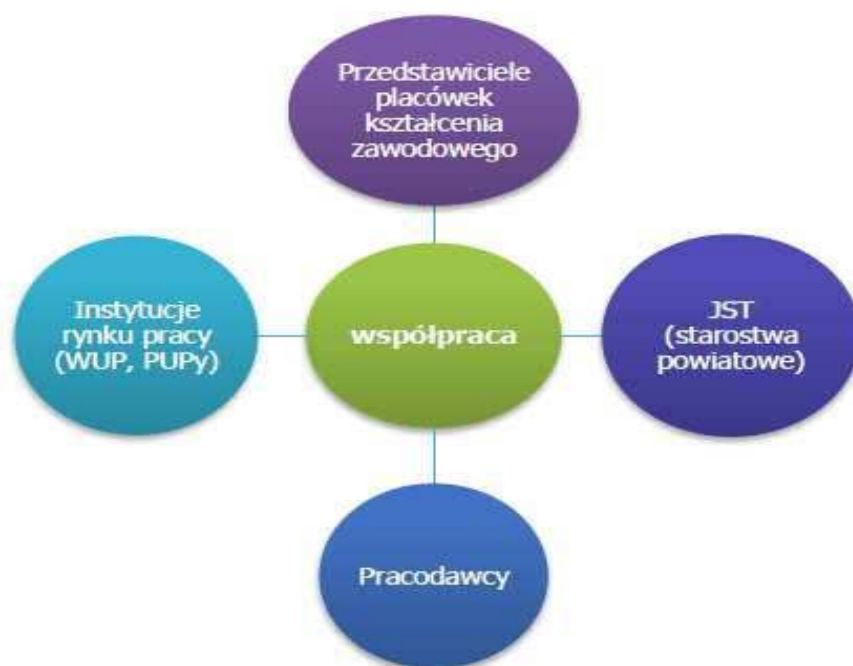
Pracownicy publicznych służb zatrudnienia posługują się w swojej pracy standardami kwalifikacji zawodowych (określonymi np. w opisach poszczególnych zawodów). Standardy te mają znaczenie dla poprawy kształcenia zawodowego, wskazują bowiem na zakres wiedzy i umiejętności do opanowania oraz cech potrzebnych do uprawiania zawodu. Pozwalają zapewnić jakość kształcenia i powiązać go z rynkiem pracy – mogą być bazą do tworzenia programów nauczania. Kierując się owymi standardami, pracownik urzędu pracy może dokonać diagnozy luki kompetencyjnej bezrobotnego i przypisać mu takie usługi rynku pracy, bądź działania aktywizujące, które umożliwią mu skuteczne podjęcie zatrudnienia.

⁴⁶ A. Janiszewski, D. Piechociński, Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk. Raport podsumowujący wyniki badania sondażowego, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o. o. na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS, Warszawa 2012, s. 7.

⁴⁷ Art. 53a ust. 1 – 2 pkt 1 – 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

⁴⁸ Tamże, art. 53i, 53j ust. 1.

Badania przeprowadzone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w 2011 r. wskazują, że z usług poradnictwa zawodowego oferowanego m. in. przez powiatowe urzędy pracy korzysta około $\frac{2}{3}$ szkół zawodowych. Nieco mniej wykorzystuje informacje o bieżących potrzebach rynku pracy przy podejmowaniu decyzji o uruchamianiu kierunków kształcenia. Jednocześnie wykorzystanie informacji o bieżących potrzebach rynku pracy podczas podejmowania decyzji o wygaszeniu kierunku kształcenia deklaruje 40% szkół. Trzy piąte dyrektorów na bieżąco monitoruje oferty pracy i dostosowuje do nich ofertę edukacyjną, zaś ponad połowa wysyła nauczycieli, bądź uczniów na seminaria i konferencje⁴⁹.



Schemat 4. Konieczność zinstytucjonalizowania współpracy między interesantami szkolnictwa zawodowego

Źródło: Raport końcowy z badania ewaluacyjnego pn. Ocena efektów współpracy ..., op. cit., s. 45.

Szybko zmieniająca się sytuacja na rynku pracy wymusza współpracę pomiędzy wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w procesy edukacyjne i zatrudnieniowe. Poszczególni partnerzy rynku pracy realizują zgoła odmienne cele, jednakże rozwijanie współpracy poprzez budowanie partnerstwa, wymianę informacji oraz wspólne projekty, może przynieść wszystkim wymierne korzyści w skutecznym wykonywaniu zadań⁵⁰.

⁴⁹ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce ..., op. cit., s. 226.

⁵⁰ <http://www.wup.zgora.pl> (data odczytu 17.02.2013).

2.4 Optymalizacja kształcenia zawodowego w świetle doświadczeń wybranych krajów Unii Europejskiej

Rozwój i wysoka jakość kształcenia zawodowego była zawsze jednym z zadań pierwszoplanowych w strategiach Unii Europejskiej. Polityka edukacji i kształcenia zawodowego wchodzi w głównej mierze w zakres kompetencji państw członkowskich (są one w pełni odpowiedzialne za treść i organizację kształcenia zawodowego). Unia Europejska urzeczywistnia tę politykę, wspierając i uzupełniając poczynania państw członkowskich. Takie działanie Wspólnoty zmierza m.in. do:

- ✓ ułatwienia integracji zawodowej i reintegracji z rynkiem pracy,
- ✓ ułatwienia dostępu do kształcenia zawodowego oraz sprzyjania mobilności instruktorów i uczących się,
- ✓ pobudzania współpracy w dziedzinie kształcenia między instytucjami edukacyjnymi lub kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami,
- ✓ rozwoju wymiany informacji i doświadczeń w kwestiach wspólnych dla systemów kształcenia państw członkowskich⁵¹.

Dokumentami, które silnie akcentują związki pomiędzy edukacją a rynkiem pracy są: *Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego* oraz *Biała Księga Nowe impulsy dla młodzieży europejskiej*. Wytyczają one istotne do osiągnięcia cele: zachęcanie do zdobywania wiedzy i umiejętności poprzez edukację permanentną, zbliżanie obszarów edukacji i pracy oraz angażowanie młodzieży w życie publiczne. Zagadnienia te cieszą się szczególnym zainteresowaniem państw unijnych, co potwierdza fakt opracowania kolejnych dokumentów. W marcu 2000 r. na posiedzeniu Rady Europejskiej w Lizbonie przyjęto *Strategię Lizbońską*, która w odniesieniu do edukacji zakładała do 2010 r.: wzrost wydatków na kształcenie oraz poprawę jakości i efektywności kształcenia. Założenia te doprecyzowano w *Raporcie Sztokholmskim* z 2001 r.

Zasadniczą rolę w podnoszeniu świadomości na temat znaczenia kształcenia zawodowego, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym, odegrał proces kopenhaski⁵². Rozpoczęty on został Deklaracją Kopenhaską ogłoszoną w 2002 r., a dotyczy zwiększenia współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia zawodowego i szkoleń⁵³. Jego

⁵¹ Art. 150 ust. 1-2 Traktatu z Maastricht (Dz. U. C 191 z 29.7.1992).

⁵² Komunikat z Brużii w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011 – 2020, Komunikat europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, europejskich partnerów społecznych oraz Komisji Europejskiej, zebranych na posiedzeniu w Brużii dnia 7 grudnia 2010 r. zawierający przegląd strategicznego podejścia i strategicznych priorytetów procesu kopenhaskiego na lata 2011 – 2020, s. 5.

⁵³ J. Podłowska, Jakość kształcenia zawodowego – priorytetem w Europie, „Meritum” 2006, nr 2(2), s. 22 – 23.

celem jest poprawa wyników, jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego w Europie. Ma on zachęcić do wykorzystywania różnych możliwości kształcenia zawodowego w kontekście uczenia się przez całe życie. Do zadań wynikających z Deklaracji Kopenhaskiej należą m.in.:

- ✓ utworzenie jednolitych ram przezroczystości kompetencji i kwalifikacji (jest to ważne z punktu widzenia szans na podejmowanie zatrudnienia w dowolnym kraju UE),
- ✓ opracowanie wspólnych zasad walidacji uczenia się formalnego i nieformalnego,
- ✓ stworzenie mechanizmów zapewniania jakości w kształceniu zawodowym poprzez wypracowanie norm, kryteriów i wskaźników jakości kształcenia.

Proces kopenhaski jest integralną częścią strategicznych ram „Kształcenie i szkolenie 2020” i ma przyczynić się do realizacji celów strategii „Europa 2020” w odniesieniu do obszaru edukacji (czyli opracowania do 2020 r. systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, które będą adekwatne do potrzeb rynku pracy, pomocne we włączeniu społecznym, dostępne, sprzyjające karierze zawodowej, elastyczne i nowatorskie⁵⁴).

Kolejny dokument regulujący działania UE w zakresie kształcenia zawodowego został przyjęty w grudniu 2004 r., na konferencji w Maastricht. Określono w nim działania służące realizacji Strategii Lizbońskiej oraz wdrożeniu postanowień Deklaracji Kopenhaskiej, a także wskazano na konieczność wzmocnienia powiązań kształcenia zawodowego z kształceniem ogólnym i systemem szkolnictwa wyższego. W kwietniu 2008 r. Parlament Europejski i Rada UE wydały *Zalecenie w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*. Rozpoczęto prace nad ramami kwalifikacji we wszystkich krajach europejskich, w tym w Polsce. Dzięki możliwości współpracy, eksperci pracujący w poszczególnych państwach nad Krajowymi Ramami Kwalifikacji, mogą korzystać z doświadczeń specjalistów z innych państw⁵⁵.

W krajach Unii Europejskiej nie można mówić o spójności systemów kształcenia zawodowego wśród państw członkowskich. Szkolnictwo średnie techniczne i zawodowe jest bardzo zróżnicowane pod względem typów szkół, profilu kształcenia, trwania nauki i zdobywania kwalifikacji⁵⁶. Wyodrębnia się cztery podstawowe typy kształcenia:

- ✓ kształcenie zawodowe w oparciu o kształcenie w przedsiębiorstwie (tzw. kształcenie dualne) – uczniowie kształcą się przez 1 – 2 dni w szkole zawodowej, a przez pozostałe dni tygodnia pobierają nauki w przedsiębiorstwach; uczeń jest równocześnie pracownikiem i otrzymuje wynagrodzenie (np. Niemcy, Austria, Dania, Czechy),

⁵⁴ http://europa.eu/legislation_summaries/education (data odczytu 20.02.2013).

⁵⁵ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce ..., op. cit., s. 17.

⁵⁶ A. Kalbarczyk, J. Łysiak, Materiały szkoleniowe dla opiekunów praktyk, Instytut Nauk Społeczno – Ekonomicznych, Łódź 2010, s. 26.

- ✓ kształcenie zawodowe kursowe i przemienne – polega na rozgraniczeniu pomiędzy uzyskiwaniem wiedzy zawodowej a zdobywaniem umiejętności praktycznych, wiedzę zawodową zdobywa się w szkole/na kursie, natomiast umiejętności praktyczne uzyskuje się w przedsiębiorstwach (np. Wielka Brytania, Finlandia),
- ✓ kształcenie zawodowe z pełnym wymiarem nauczania w połączeniu z nauczaniem w przedsiębiorstwie – część zajęć dostosowana jest do potrzeb przedsiębiorstwa; już w szkole podstawowej wdraża się umiejętności przydatne w praktyce zawodowej; w wieku 12 – 16 lat uczeń uczęszcza do szkoły zawodowej, a następnie przez kolejny rok obowiązkowo dwa razy w tygodniu do placówki, która prowadzi kształcenie zawodowe (np. Holandia, Irlandia, Luksemburg),
- ✓ kształcenie zawodowe w pełnym wymiarze nauczania – państwo ponosi odpowiedzialność za kształcenie, finansując je tym samym ze środków publicznych; kształcenie to jest obowiązkowe od 6 do 15 / 16 roku życia; po ukończeniu 16 r. ż. uczniowie mogą kształcić się w niepełnym wymiarze (np. Francja, Belgia, Włochy)⁵⁷.

Drugi i trzeci z wymienionych systemów noszą znamiona tzw. systemu mieszanego (szkolnego i dualnego, nie występuje wyraźna przewaga żadnego z nich). W czwartym przeważa system szkolny.

Polska, w ślad za innymi państwami członkowskimi UE, od lat 90-tych ubiegłego stulecia reformuje jakość systemów kształcenia zawodowego, w intencji ułatwienia transferu ucznia ze szkoły do pracy i stworzenia podstaw rozwoju zasobów ludzkich dla współczesnych przedsiębiorstw. W poszukiwaniu wskazówek dotyczących budowy efektywnego systemu kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy w Polsce, warto przyjrzeć się dobrym praktykom europejskim (zaprezentowano je w tabeli poniżej). Mogą one być odniesieniem dla polskiej polityki edukacji zawodowej i stanowić interesującą kanwę do przemyśleń w obszarze rozwiązań aktualnych problemów, zwłaszcza że analiza podstawowych zmiennych makroekonomicznych sytuuje Polskę na „szarym” końcu europejskiego peletonu (stopa bezrobocia absolwentów w krajach stosujących system dualny jest znacznie niższa niż w Polsce⁵⁸ /Dania – 7,6%, Austria – 8%, Niemcy – 10%, Polska – ponad 20%/, a w rok po ukończeniu szkoły zatrudnionych jest tam blisko 80% absolwentów, w Polsce tylko 50%⁵⁹).

⁵⁷ E. Goźlińska, Dyplom dla Europejczyka. Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe po technikum i szkole policealnej. Poradnik dla uczniów, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2009, s. 21 – 22.

⁵⁸ Według Mieczysława Kabaja – gdyby zastosowano w Polsce taki system kształcenia jak np. w Niemczech, czy Austrii, stopa bezrobocia młodzieży zmniejszyłaby się prawdopodobnie o połowę (M. Kabaj, Efektywność kształcenia zawodowego w wybranych krajach ..., op. cit., s. 184).

⁵⁹ M. Kabaj, System kształcenia zawodowego ..., op. cit., s. 38, 40.

Tabela 9. Systemy kształcenia zawodowego w wybranych krajach Unii Europejskiej

NIEMCY	<ul style="list-style-type: none"> ✓ kształcenie zawodowe jest cechą wyróżniającą niemiecki system oświaty (tradycja kształcenia zawodowego sięga średniowiecza) ✓ systemem kształcenia zawodowego objętych jest 380 zawodów; przygotowuje on do wykonywania ponad 20 tys. czynności zawodowych; nauka trwa 3 – 3,5 roku; uczniowie mają do wyboru szkołę średnią o profilu zawodowym, kończącą się maturą zawodową lub szkołę zawodową systemu dualnego, która kończy się uzyskaniem dyplomu czeladnika lub robotnika wykwalifikowanego ✓ 60% czasu poświęconego na kształcenie zawodowe odbywa się w systemie dualnym; chcąc kontynuować edukację w systemie dualnym uczeń musi samodzielnie znaleźć pracodawcę i zawrzeć z nim stosowną umowę (blisko 70% młodych ludzi w Niemczech przygotowuje się do zawodu w tym systemie) – ma szansę dowiedzieć się wówczas, czy wybrany przez niego zawód jest poszukiwany przez pracodawców ✓ praktyczna nauka zawodu obejmuje prawie 50% populacji młodzieży w wieku szkoły średniej; 1/2 kosztów szkolenia pokrywają pracodawcy (niskie wynagrodzenie praktykantów stanowi dla nich zachętę, dla praktykantów jest nią pewność, że po zakończeniu praktyki uzyskają kwalifikacje wysoko cenione i uznawane w całym kraju); praktyki zawodowe oferuje ok. ¼ ogółu firm ✓ przebieg kształcenia zawodowego ustalają samorządy gospodarcze ✓ izby niemieckie jako organizacje pracodawców rejestrują umowy zawierane między uczniem a przedsiębiorcą (średnio rocznie zawiera się około 800 tys. takich umów) i przeprowadzają egzaminy na czeladnika lub robotnika wykwalifikowanego ✓ w 2004 r. władze podpisały porozumienie ze związkami zawodowymi i izbami rzemieślniczymi, zobowiązując duże i średnie przedsiębiorstwa do zatrudniania uczniów szkół zawodowych
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ cechą szczególną austriackiego systemu kształcenia jest powiązanie gospodarki z nauczaniem; dużą uwagę przywiązuje się do specjalizacji ✓ kształcenie przez cztery lata prowadzi najlepsi rzemieślnicy na stanowiskach pracy ✓ kształcenie teoretyczne i praktyczne uregulowane jest w ramowych programach kształcenia, zatwierdzanych przez władze oświatowe i partnerów społecznych ✓ zajęcia teoretyczne w szkole odbywają się tylko w 1 dniu tygodniowo (w Wiedniu są zablokowane i trwają 2 miesiące w roku) ✓ 36%-40% młodych ludzi po ukończeniu szkoły podstawowej podejmuje naukę w systemie dualnym; po egzaminach w pierwszym roku pracy około 50% absolwentów pozostaje w przedsiębiorstwie, a pozostałe 50% znajduje zatrudnienie w innych przedsiębiorstwach (3/4 absolwentów wykonuje w stosunkowo długim czasie zawód wycuczony)
DANIA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ kształcenie zawodowe trwa 3 – 4 lata i obejmuje 1/3 młodzieży; rozpoczyna się szkolnym szkoleniem podstawowym, po czym następuje kształcenie główne w systemie dualnym ✓ praktyczna nauka zawodu stanowi około 75% lekcji ✓ fundamentem systemu edukacji jest zaangażowanie partnerów społecznych z sektora publicznego i prywatnego w bezpośrednie zarządzanie oraz organizację kształcenia zawodowego ✓ kluczową rolę w systemie odgrywają komisje branżowe, które dostarczają informacji i porad odnośnie pożądanych w danym dziale gospodarki kwalifikacji, a także treści, czasu trwania, struktury i ewaluacji programów oraz kierunków nauczania; monitorują one rynek pracy, śledząc zmiany w zapotrzebowaniu na dane umiejętności i kwalifikacje; mogą rekomendować utworzenie nowego lub likwidację starego programu nauczania; komisje te sprawują również nadzór nad przedsiębiorstwami oferującymi praktyki zawodowe ✓ uczeń w bardzo dużym stopniu odpowiedzialny jest za własną ścieżkę kształcenia oraz rozwoju zawodowego – rozpoczynając edukację zawodową musi stworzyć swój indywidualny plan kształcenia, w którym zawarta jest droga od niewykwalifikowanego do wykwalifikowanego pracownika obejmująca: cele, sposoby osiągnięcia celów, zakres aktywności edukacyjnej itp.; plan tworzony jest z tzw. nauczycielem kontaktowym, który ocenia zdobytą wcześniej wiedzę oraz uwzględnia rzeczywiste możliwości ucznia; indywidualny plan kształcenia ma za zadanie m.in. poprawę wizerunku szkolnictwa zawodowego – umożliwia osobom o wyższych aspiracjach dobranie bardziej zaawansowanej formy kształcenia, a uczniom osiągającym gorsze wyniki w szkole zajęcia dostosowane do ich potrzeb i preferencji ✓ elastyczny system umożliwiający kontynuowanie edukacji w różnych okresach czasu oraz integracja kształcenia zawodowego i ustawicznego kształcenia zawodowego w celu zapewnienia spójności pomiędzy poziomami kwalifikacji i kompetencji

WIELKA BRYTANIA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ szkoły mają obowiązek publikować informacje o wynikach, które osiągają ich uczniowie (ma to pomóc w tworzeniu programów zajęć i kierowaniu rozwojem zawodowym uczniów) ✓ placówki edukacyjne mają obowiązek zapewnienia uczniom doradcy zawodowego i informacji o poszczególnych zawodach, a elementy przygotowania do pracy muszą być obowiązkowo zawarte w ofercie szkoły dla uczniów od 14 r. ż.; przedmioty zawodowe nauczone są również w szkołach ogólnokształcących ✓ Narodowa Rada ds. Kwalifikacji Zawodowych jako pierwsza organizacja na świecie stworzyła system kwalifikacji zawodowych, którego celem jest modernizacja i rozszerzenie kształcenia zawodowego, a także podniesienie poziomu kwalifikacji robotników ✓ funkcjonuje wiele inicjatyw, których celem jest przybliżenie szkół do świata pracy (np. Partnerstwo edukacja – przedsiębiorstwo, składające się z przedstawicieli szkoły, przedsiębiorstwa i wspólnoty lokalnej, mające na celu koordynację działań uczniów oraz poziomy kształcenia) ✓ praktyki zawodowe dzielą się na te inicjowane przez pracodawców (możliwość nauki w niepełnym wymiarze) oraz państwowe (praktykanci są zatrudnieni i otrzymują od pracodawcy pensję) ✓ funkcjonuje wiele instytucji prowadzących edukację zawodową: instytucje edukacyjne (w ich ramach istnieją centra doskonalenia zawodowego szkolące w ramach określonej dziedziny, które oferują doskonalenie umiejętności zgodnie z oczekiwaniami pracodawców), autonomiczne instytuty zawodowe, firmy szkoleniowe, indywidualni pracodawcy
FINLANDIA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ kształcenie zawodowe (teoretyczne i praktyczne) organizowane jest na poziomie podstawowym, pogłębionym i uzupełniającym i trwa 3 lata (naukę zawodu na poziomie podstawowym pobiera corocznie około 146 tys. uczniów, a największą popularnością cieszy się dziedzina technologii i transportu – 36%); uczniowie mają możliwość uzyskania świadectwa ukończenia szkoły zawodowej w zakresie ponad 100 zawodów, praktyczna część nauki zawodu jest dla wszystkich obowiązkowa ✓ wykształcenie zawodowe uzyskuje się po zdobyciu 120 punktów zaliczeniowych (1 punkt odpowiada 40 godzinom nauki): przedmioty zawodowe – 90 punktów (w tym min. 20 z praktyk zawodowych), moduły uzupełniające kształcenie zawodowe – 20 punktów (np. język ojczysty, matematyka, technologia informacyjna, język obcy), zajęcia do wyboru – 10 punktów (w tym doradztwo zawodowe – min. 1,5 pkt. i projekt końcowy – min. 2 pkt.) ✓ wykształcenie zawodowe można uzyskać także poprzez test kompetencyjny (dotyczy to osób dorosłych pracujących i nie posiadających kwalifikacji zawodowych) ✓ od 1993 r. funkcjonuje organizacja non-profit pod nazwą <i>Skills Finland</i> („Fin potrafi”), która finansowana jest, poza organizacjami z sektora oświatowego, przez organizacje pracodawców i pracowników, a jej celem jest promowanie umiejętności zawodowych (corocznie w jego ramach organizuje się konkursy wyłaniające młodych mistrzów zawodu) oraz organizowanie kursów i szkoleń dla młodych pracowników i nauczycieli / trenerów ✓ nad poprawą prestiżu i poziomu atrakcyjności oświaty zawodowej czuwa Stowarzyszenie instytucji oświaty zawodowej w Finlandii; ustala ono wytyczne i kierunki rozwoju fińskiej polityki w zakresie nauczania zawodowego, ma wpływ na kształt systemu finansowania i utrzymania usług oświaty zawodowej, opracowuje dla instytucji oświatowych zestaw potrzeb kompetencyjnych niezbędnych pracodawcom, co przyczynia się do zwiększania skuteczności edukacji zawodowej
FRANCJA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 60% absolwentów gimnazjów kontynuuje naukę w szkołach zawodowych ✓ wśród szkół średnich proponujących kształcenie zawodowe można wyróżnić: licea profilowane (nauka trwa 3 lata i kończy się maturą zawodową umożliwiającą przyjęcie na studia wyższe), licea zawodowe (2-letnie, realizujące kształcenie przemienne, po ukończeniu którego uzyskuje się zaświadczenie o zdolności do wykonywania zawodu lub 4-letnie zakończone maturą zawodową) oraz przysposobienie do zawodu (kształcenie zawodowe trwa 2 lub 4 lata i realizowane jest w przedsiębiorstwach na zasadzie stażu pracowniczego, prowadzi do uzyskania dyplomu kwalifikacji zawodowych) ✓ Izby przemysłowo – handlowe są drugim po resorcie Edukacji Narodowej podmiotem zajmującym się kształceniem zawodowym – mają możliwość zakładania szkół handlowych i zawodowych, doszkąlenia zawodowego, organizacji kursów z ekonomii i handlu ✓ współodpowiedzialność za edukację zawodową ponosi nie tylko resort edukacji, ale również organizacje pracodawców (Doradcze Komitety Zawodowe) ✓ Centra Kształcenia Zawodowego – zapewniają kształcenie ogólne, technologiczne i praktyczne jako uzupełnienie wiedzy ludzi młodych pracujących w przedsiębiorstwach ✓ programy i szkoły „drugiej szansy” dla młodzieży między 18 a 20 r. ż., która zbyt wcześnie opuściła system szkolny bez uzyskania odpowiednich kwalifikacji i dyplomu

HOLANDIA	<ul style="list-style-type: none">✓ w systemie dualnym naukę pobiera 1/3 uczniów szkół zawodowych✓ edukacja zawodowa obejmuje uczniów, którzy ukończyli 16 lat (uczniowie w wieku 12 – 16 lat mogą uczęszczać do szkół przed zawodowych umożliwiających kontynuowanie nauki w szkole średniej zawodowej drugiego stopnia) i zapewnia szkolenia teoretyczne i praktyczne w wielu dziedzinach kształcenia zawodowego✓ edukacja zawodowa ma strukturę odpowiadającą sektorom zawodowym (istnieją programy w czterech dziedzinach: technologia, handel/administracja, usługi/opieka zdrowotna i rolnictwo)✓ kursy zawodowe prowadzone są na różnych poziomach i różnią się czasem trwania (pierwszy poziom asystencki – trwa 6-12 miesięcy i wyposaża w umiejętności w zakresie wykonywania podstawowych zadań, adresowany jest do tych, którzy nie są w stanie zdobyć kwalifikacji na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia; poziom drugi – trwa 2-3 lata i stanowi podstawowe szkolenia zawodowe przygotowujące do wykonywania zadań zawodowych, dyplom ukończenia tego poziomu jest kwalifikacją minimum, którą każdy podejmujący pracę powinien posiadać; poziom trzeci (zawodowy) – trwa 2-4 lata, daje prawo do samodzielnego wykonywania zadań; poziom czwarty – trwa 3-4 lata, kierowany jest do kadry kierowniczej średniego szczebla, oprócz przygotowania do samodzielnego wykonywania zawodu, daje przygotowanie np. w zakresie myślenia strategicznego i do przyjęcia obowiązków organizacyjnych na różnych poziomach hierarchii zawodowej; każdy kurs zawiera szkolenia praktyczne w danym zawodzie✓ organizacje przedsiębiorców i związki zawodowe są reprezentowane w gremiach edukacyjnych ustalających kwalifikacje wyjściowe (tj. te, które uczeń ma uzyskać po ukończeniu kursów)✓ przedstawiciele pracodawców, organizacji pracowniczych i instytucji społecznych pracują na rzecz jakości edukacji zawodowej i wyszkolenia personelu; stanowią kluczowe pomostowe gremium między sektorem edukacji a środowiskiem pracodawców oraz centrum wymiany wiedzy i doświadczeń dla danego sektora✓ nie istnieją centralne regulacje dotyczące metod nauczania
-----------------	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Bielawska, Dualny system kształcenia ..., op. cit., s. 14; M. Kabaj, System kształcenia zawodowego ..., op. cit., s. 46, 56, 59; R. Nowakowska – Siuta, Kształcenie zawodowe w krajach UE. Broszura o egzaminie zawodowym dla uczniów 2- i 3-letnich zasadniczych szkół zawodowych, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2006, s.14; B. Płatos, Kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2008, s. 12 – 15; Ł. Pyfel, R. Jaros, P. Krajewski, M. Wochna, Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego ..., op. cit., s. 17 – 19; E. Wesołowska, Rozpoczął się wielki renesans szkół zawodowych ..., op. cit., s. A4.

Na tle przedstawionych krajów Europy, gospodarkę polską cechuje relatywnie niska wydajność pracy, która kształtuje się na poziomie około 50% średniej produktywności pracy krajów UE. Dodatkowo, analizując podstawowe wskaźniki rynku pracy, wyraźnie widać, że polski rynek pracy cechują znacznie niedopasowania strukturalne oraz wysoka asymetria informacyjna, czego bezpośrednim negatywnym skutkiem jest wysoki poziom bezrobocia rejestrowanego. Może być on w dużej mierze determinowany wysokim bezrobociem strukturalnym. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy jest nieefektywny system oświaty.

Wspólną cechą systemów edukacji w krajach, z których doświadczeń szczególnie powinniśmy skorzystać (Niemcy, Austria, Dania) jest duży udział obowiązkowych zajęć praktycznych, które uzupełniają standardowe kształcenie teoretyczne. Podejście do edukacji polega tam na uczeniu się poprzez pracę. Najważniejsze wnioski wynikające z lektury powyższej prezentacji powinny dotyczyć więc przede wszystkim budowy płaszczyzny systemowych kontaktów sfery biznesu i edukacji. Na podstawie przykładów

zaprezentowanych państw, można stwierdzić, iż edukację da się rozwijać przy pomocy odpowiednio zacieśnionej współpracy z partnerami występującymi w obszarze szkolnictwa zawodowego. W Polsce, pomimo braku formalnych ku temu przeszkód, na szeroką skalę mamy do czynienia z barierami kulturowymi, mentalnościowymi i finansowymi (praktykant postrzegany jest w kategoriach kosztów/problemów, a słaba koniunktura gospodarcza sprawia, że większość przedsiębiorstw nie bierze pod uwagę długookresowych korzyści, jakie mogą osiągnąć zatrudniając praktykantów)⁶⁰. Ich pokonanie jest warunkiem koniecznym adaptacji systemów kształcenia zawodowego, jakie istnieją w krajach przedstawionych w niniejszym rozdziale. W świetle analizy systemów i struktur kształcenia krajów gospodarczo najlepiej rozwiniętych, dokonać należy również weryfikacji aktualnych struktur kształcenia. Głównym wyznacznikiem zmian dla edukacji zawodowej w Polsce powinien być szybki wzrost gospodarczy połączony z ilościowym i jakościowym rozwojem technicznym i technologicznym, społecznym i ekonomicznym oraz pogłębiająca się integracja europejska, które powodują, że szkolnictwo zawodowe jest ciągle konfrontowane z wymogami międzynarodowej konkurencji i globalizacji gospodarki. Implikacje wynikające z „przeniesienia” doświadczeń krajów o wysokiej wydajności (produktywności) pracy w polskie realia biznesowe i edukacyjne mogą być wielorakie i mieć charakter zarówno instytucjonalny, jak i indywidualny. Warto się nad nimi zastanowić⁶¹. Polski system edukacji zawodowej, korzystając z wdrożonej reformy, ma szansę zapewnić bliższy związek między nauczaniem przedmiotami a zapotrzebowaniem zgłaszanym przez rynek pracy. W tym dążeniu bardzo przydatne mogą okazać się praktyki niektórych państw UE, choć należy dostrzec także ich ograniczenia⁶² i uwzględnić je w proponowanych w Polsce rozwiązaniach. Należy pamiętać, że do efektywnego przenoszenia wzorców nie wystarczy kopiowanie narzędzi i metod; niezbędne jest także przejmowanie kultury pracy i sposobów współdziałania głównych aktorów rynku pracy (dobre praktyki osadzone są bowiem w kontekście lokalnym)⁶³.

⁶⁰ E. Lechman, Ekspertyza „Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce – szanse i bariery wdrożenia”, Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej, Gdańsk 2012, s. 14, 26.

⁶¹ E. Matuska, K. P. Dierks, Ponad 50 lat doświadczeń dualnego systemu kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy, w: Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki, redakcja naukowa T. Bernat, Wydawnictwo Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009, s. 176, 184 – 185.

⁶² W dyskusjach nad wadami kształcenia dualnego często pojawia się zarzut, że nie istnieje efektywny mechanizm, który zapewniłby wystarczającą liczbę miejsc praktyk; krytycy systemu zarzucają ponadto, iż pracując 3 dni w tygodniu uczniowie nie mają odpowiedniej ilości czasu na naukę (<http://www.e-mentor.edu.pl/data/odczytu/20.02.2013/>).

⁶³ K. Zawadzki, Zarządzanie wiekiem w organizacjach gospodarczych, w: Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności, pod red. Z. Wiśniewskiego, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2009, s. 22.

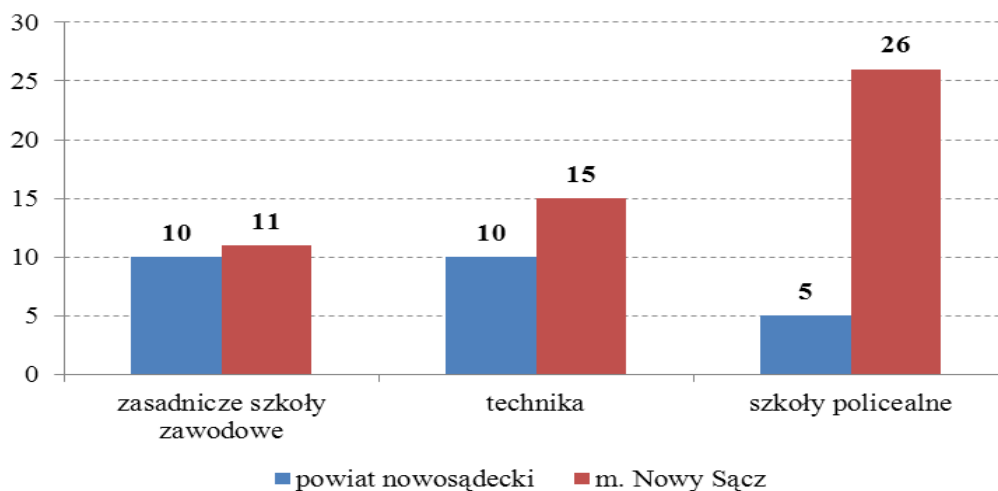
Rozdział 3

Udział szkół zawodowych w kształtowaniu podaży pracy na terenie powiatu nowosądeckiego – konfrontacja teorii z praktyką

3.1 Analiza kierunków kształcenia w powiecie nowosądeckim

Część empiryczną niniejszej pracy rozpoczyna analiza przestrzennego rozmieszczenia szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim (grodzkim i ziemskim) oraz ich oferty edukacyjnej.

Zgodnie z danymi Systemu Informacji Oświatowej, w powiecie nowosądeckim na dzień 30 września 2012 r. działało 77 szkół zawodowych (bez uczelni wyższych), z czego 27,3% (21 placówek) stanowią zasadnicze szkoły zawodowe (w tym 1 szkoła specjalna przysposabiająca do pracy); 32,5% (25 placówek) – technika, zaś 40,2% (31 placówek) to szkoły policealne¹. Największa liczba szkół funkcjonuje w mieście Nowym Sączu (11 ZSZ, 15 techników, 26 szkół policealnych – por. schemat 5). W porównaniu do roku szkolnego 2011/2012 nastąpił przyrost liczby wszystkich typów szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim (zasadnicze szkoły zawodowe – o 1; technika – o 2; szkoły policealne – o 5)².



Wykres 11. Zawodowe szkoły ponadgimnazjalne w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu w roku szkolnym 2012/2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.cie.men.gov.pl> (data odczytu 01.03.2013).

¹ <http://www.cie.men.gov.pl> (data odczytu 01.03.2013).

² Województwo Małopolskie 2012. Podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków 2012, s. 256, 259 – 260.

1. Technikum Gastronomiczno – Hotelarskie Sióstr Niepokalanek; 2. Zasadnicza Szkoła Zawodowa im. Św. Józefa Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości; 3. Zespół Szkół Budowlanych; 4. Zespół Szkół Elektryczno – Mechanicznych; 5. Zespół Szkół Nr 1 im. Komisji Edukacji Narodowej; 6. Zespół Szkół Nr 2 im. Sybiraków; 7. Zespół Szkół Kolejowych; 8. Zespół Szkół Samochodowych; 9. Zespół Szkół Ekonomicznych; 10. Technikum nr 6 w Zespole Szkół Nr 3; 11. Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna Nr 4; 12. Prywatne Technikum Zawodowe w Nowym Sączu (ul. Kochanowskiego); 13. Prywatne Szkoły Niepubliczne (ul. Kochanowskiego); 14. Technikum dla młodzieży TEB Edukacja; 15. Prywatne Technikum Budowlane Uzupełniające dla Dorosłych; 16. Zaoczne Technikum Gastronomiczne Uzupełniające; 17. Szkoła Policealna Pracowników Służb Medycznych i Społecznych; 18. Policealna Szkoła Zawodowa PRYMUS; 19. Elitarna Szkoła Służb Ochrony i Biznesu COBRA; 20. Policealna Szkoła / Policealne Studium ŻAK; 21. Policealna Szkoła TEB Edukacja; 22. Policealne Studium Biznesu i Administracji; 23. Policealne Studium Zawodowe (ul. Kościuszki); 24. Zaoczna Policealna Szkoła COSINUS; 25. Policealne Studium Techników BHP



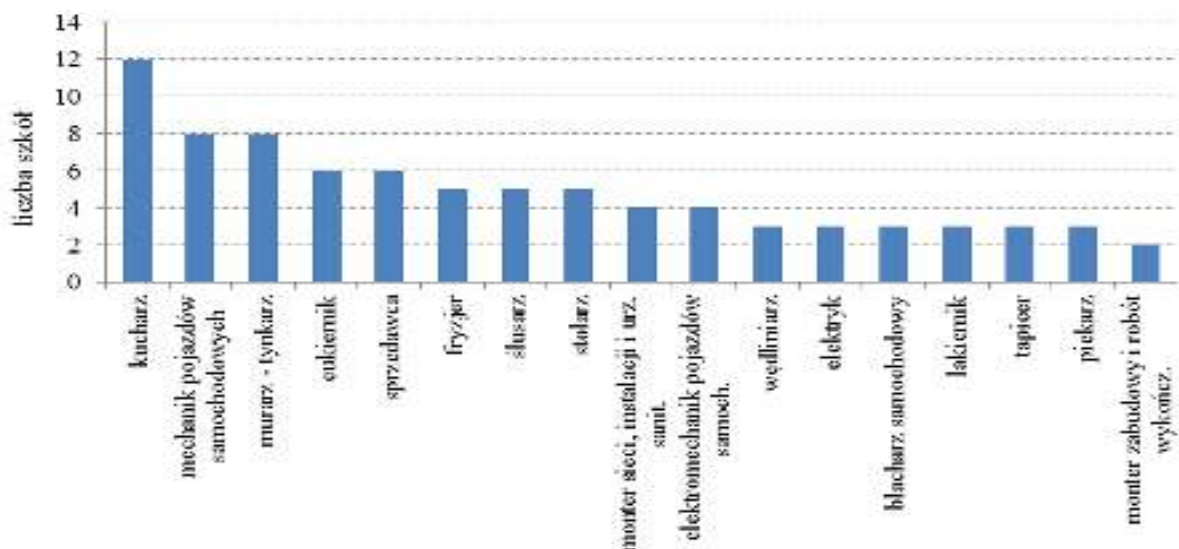
Schemat 5. Przestrzenne rozmieszczenie szkół zawodowych na terenie powiatu nowosądeckiego w roku szkolnym 2012/2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.cie.men.gov.pl> (data odczytu 01.03.2013); <http://informator.kuratorium.krakow.pl> (data odczytu 13.11.2012); <http://www.sacz.pl> (data odczytu 13.11.2012); <http://www.katalog.szkolnictwa.pl> (data odczytu 01.03.2013).

Oferta edukacyjna ponadgimnazjalnych szkół kształcących w zawodzie jest szeroka i zróżnicowana. W największym zakresie oferowane jest kształcenie w obszarach skupiających zawody wykonywane w sferze usług, w mniejszym stopniu zaś charakterystyczne dla szeroko pojętej sfery produkcyjnej.

W roku szkolnym 2012/2013 lista zawodów nauczanych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych obejmowała łącznie ponad 60 pozycji. Najbogatszą ofertą dysponowały technika (możliwość nauki w ponad 30 różnych zawodach), nieco mniejszą posiadały zasadnicze szkoły zawodowe (około 28 profesji). Na tym tle najslabiej wypadły szkoły policealne, oferując naukę w 19 zawodach. Nowosądeckie szkoły zawodowe oferowały najczęściej naukę w następujących kierunkach kształcenia:

- ✓ hotelarstwo i gastronomia: kucharz (16% ponadgimnazjalnych szkół zawodowych), technik żywienia i usług gastronomicznych (13%), kelner (8%), cukiernik (8%),
- ✓ mechanika maszyn i urządzeń: mechanik pojazdów samochodowych / technik pojazdów samochodowych (13%),
- ✓ usługi dla ludności: fryzjer / technik usług fryzjerskich (12%),
- ✓ informatyczny: technik informatyk (12%),
- ✓ budowlany: murarz – tynkarz (10%),
- ✓ ekonomiczny i administracyjny: technik ekonomista (10%),
- ✓ handel i obsługa klientów: sprzedawca (8%)³.



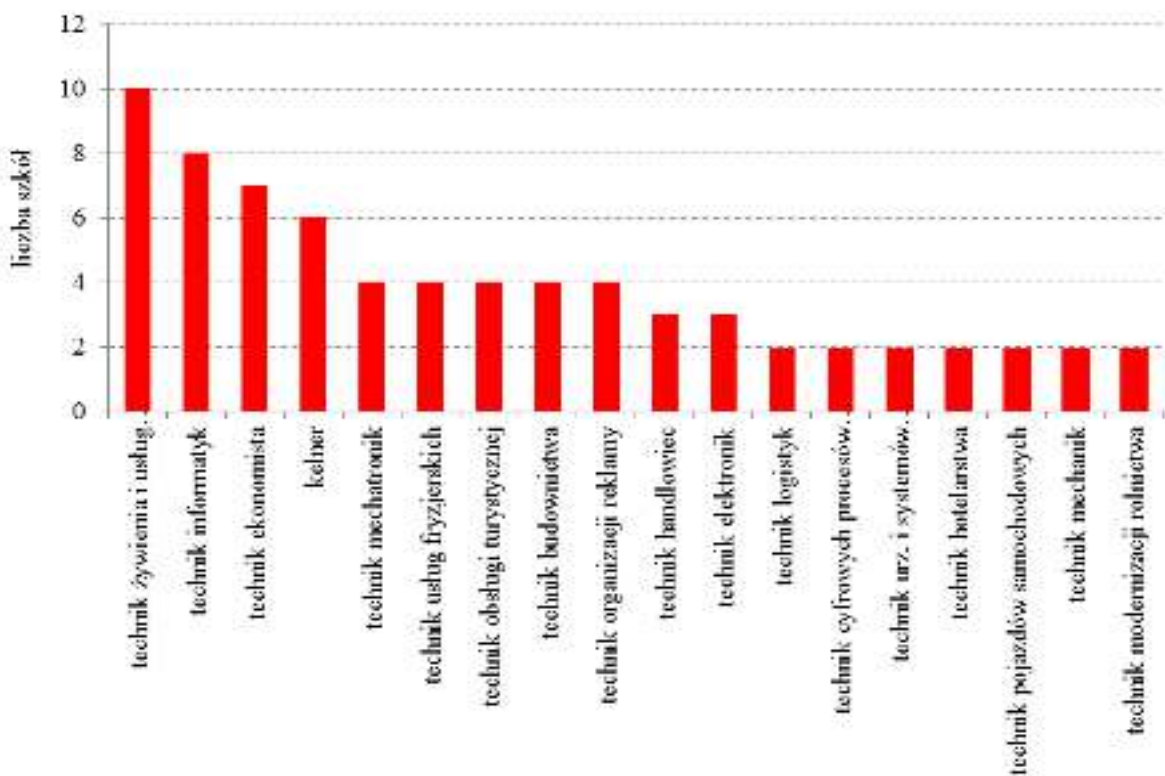
Wykres 12. Zawody dominujące w ofercie zasadniczych szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu w roku szkolnym 2012/2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://informatorkuratorium.krakow.pl> (data odczytu 13.11.2012).

³ <http://informatorkuratorium.krakow.pl> (data odczytu 13.11.2012).

Aktualnie najwięcej zasadniczych szkół zawodowych (57%) oferuje kształcenie w zawodzie kucharz. Osiem ZSZ realizuje kształcenie w obszarze: mechanik pojazdów samochodowych oraz murarz – tynkarz. W ofercie edukacyjnej pojedynczych szkół znajdują się zawody: dekarz, monter mechatronik, operator obrabiarek skrawających, blacharz, krawiec, tkacz, monter i operator maszyn i urządzeń, malarz – tapeciarz i cieśla. Prawie co czwarta szkoła zawodowa (23,8%) nie posiada jednego wyodrębnionego profilu i jest szkołą wielozawodową.

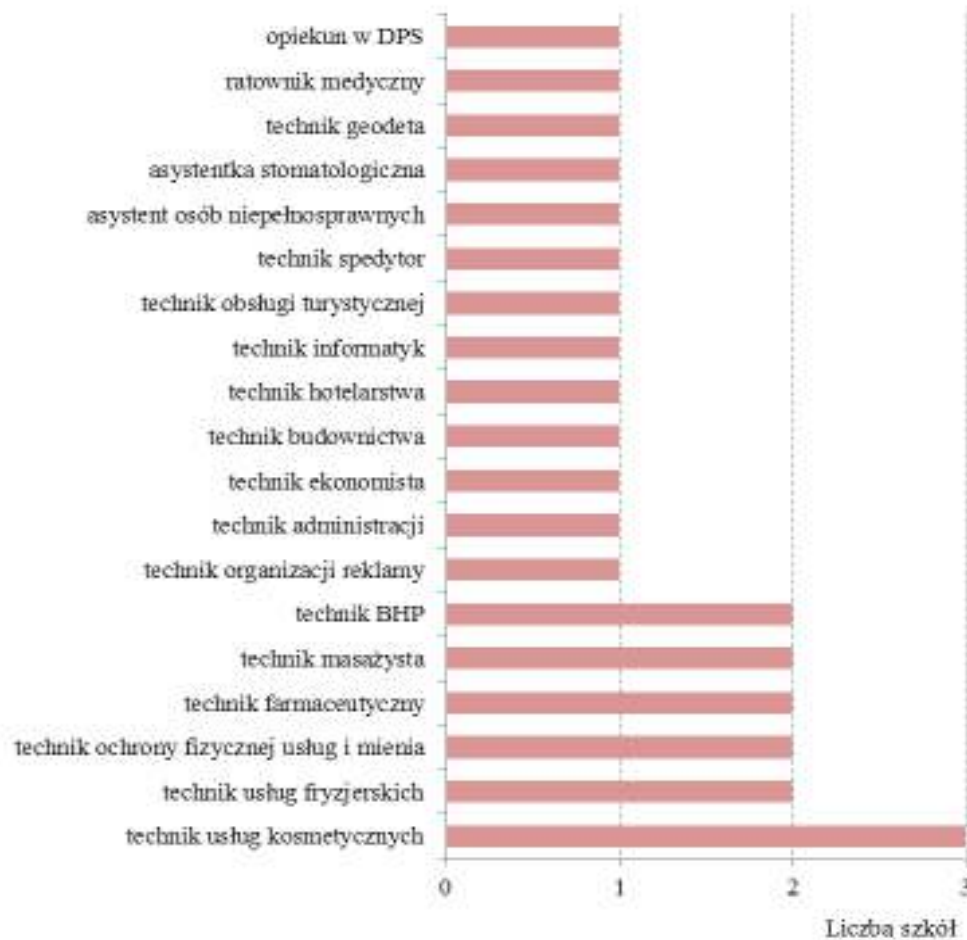
Najbardziej popularnym zawodem proponowanym przez średnie szkoły zawodowe jest technik żywienia i usług gastronomicznych (40% techników), co trzecie technikum proponuje kształcenie w zawodzie informatyka, a w 7 technikach można zdobyć tytuł technika ekonomisty. Średnio jedno technikum na badanym obszarze posiada profil: technik drogownictwa, technik urządzeń sanitarnych, technik geodeta, technik elektryk, technik teleinformatyk, technik technologii odzieży, technik spedytor, technik transportu kolejowego, technik dróg i mostów kolejowych, technik automatyk sterowania ruchem kolejowym, technik technologii drewna, technik hodowca koni, technik leśnik i technik architektury krajobrazu.



Wykres 13. Zawody dominujące w ofercie techników w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu w roku szkolnym 2012/2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://informatorkuratorium.krakow.pl> (data odczytu 13.11.2012).

W co dziesiątej szkole policealnej można zdobyć zawód technika usług kosmetycznych, a w 6,5% tego typu szkół zawód technika usług fryzjerskich, technika ochrony fizycznej osób i mienia, technika farmaceutycznego, technik BHP i technika masażysty.



Wykres 14. Zawody oferowane w szkołach policealnych w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu w roku szkolnym 2012/2013

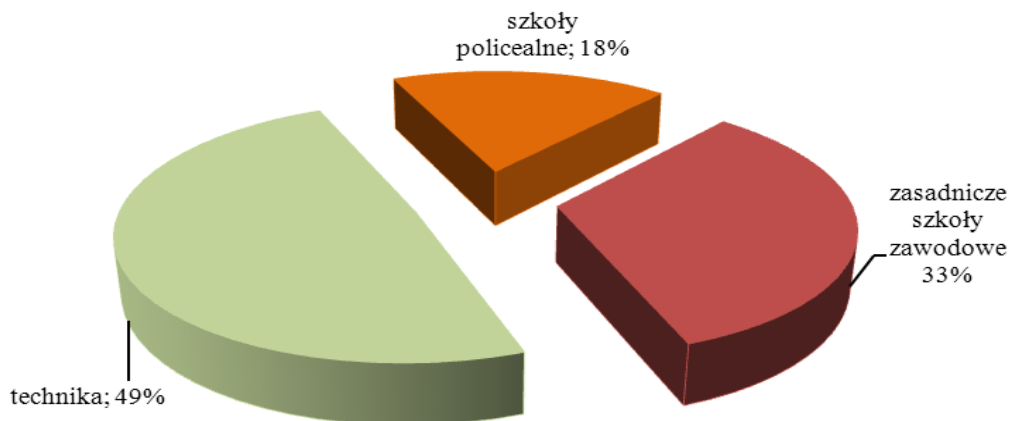
Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://informator.kuratorium.krakow.pl> (data odczytu 13.11.2012).

Oferta edukacyjna ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim jest dość szeroka i relatywnie nowoczesna – kształci się bowiem w zawodach uważanych za „przyszłościowe” w kontekście rynku pracy (np. mechatronik, informatyk, teleinformatyk, technik cyfrowych procesów logicznych, logistyk, spedytor, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej). W analizach rynku edukacyjnego zwraca się uwagę na obserwowaną na rynku dużą zmienność zapotrzebowania na zawody i w efekcie konieczność częstych zmian oferty kształcenia. W dalszej części niniejszej pracy zweryfikowany zostanie stopień elastyczności tej oferty w kontekście potrzeb lokalnego popytu na pracę.

3.2 Struktura zawodowa absolwentów szkół

Z danych Systemu Informacji Oświatowej MEN wynika, iż w 2012 r. szkoły ponadgimnazjalne trybie dziennym w powiecie nowosądeckim (ziemskim i grodzkim) ukończyło łącznie blisko 5 200 absolwentów. Najwięcej abiturientów ukończyło licea ogólnokształcące (41%), prawie co trzeci (29%) był absolwentem technikum, co piąty – absolwentem zasadniczej szkoły zawodowej, a co dziesiąty – absolwentem szkoły policealnej⁴.

Analizując strukturę absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych (niniejsza praca nie obejmuje analizy wyższych szkół zawodowych), można stwierdzić, iż wiodącą rolę odgrywają w tym obszarze technika – prawie co druga osoba kończąca w 2012 r. tego typu szkołę była absolwentem technikum:



Wykres 15. Absolwenci w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu w 2012 roku według typu ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.cie.men.gov.pl> (data odczytu 20.01.2013).

W 2012 r. największą liczbę absolwentów stanowiły osoby kończące naukę na kierunku gastronomia i technologia żywności (27,6%). Na drugim miejscu w tej klasyfikacji uplasowali się absolwenci kierunków mechanicznych (zwłaszcza mechanicy samochodowi) stanowiący blisko 15% wszystkich osób kończących zawodowe szkoły ponadgimnazjalne, na trzecim zaś kończący kierunki ekonomiczne (około 10% absolwentów). Stosunkowo dużą

⁴ <http://www.cie.men.gov.pl> (data odczytu 20.01.2013).

grupę absolwentów stanowiły też osoby z wykształceniem muzycznym (8,5%), budowlanym (6,2%) i informatycznym (5%).

Do najbardziej popularnych zawodów nauczanych w technikach i szkołach policealnych w roku szkolnym 2011/2012 należały: technik żywienia i gospodarstwa domowego (23%), technik ekonomista (14%) i muzyk (13%):

Tabela 10. Absolwenci techników i szkół policealnych w 2012 roku według zawodów w powiecie nowosądeckim – ranking

<i>Nazwa zawodu</i>	<i>Struktura % absolwentów</i>	<i>Zmiana % w stosunku do 2011 r.</i>	<i>Zmiana % w stosunku do 2010 r.</i>
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	23%	↑ o 18%	↓ o 5%
Technik ekonomista	14%	↑ o 4%	↓ o 30%
Muzyk	13%	↓ o 15%	↑ o 2%
Technik mechanik	8%	↑ o 30%	↓ o 20%
Technik informatyk	8%	↑ o 126%	↑ o 100%
Technik hotelarstwa	6%	↓ o 5%	↓ o 11%
Technik technologii żywności	6%	↑ o 71%	↓ o 2%
Kelner	6%	↑ o 77%	↑ o 95%
Technik budownictwa	5%	↑ o 100%	↑ o 100%
Technik architektury krajobrazu	4%	↑ o 19%	↑ o 13%
Technik leśnik	3%	↑ o 100%	↓ o 51%
Technik agrobiznesu	2,5%	↑ o 100%	↑ o 100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego (Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za 2011 – 2012 r.).

Zestawione w tabeli dane dotyczące absolwentów z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym uwidaczniają wzrost lub spadek zainteresowania uczniów kształceniem w poszczególnych zawodach. Zdecydowanie wzrasta popularność takich zawodów jak: informatyk, technik budownictwa, technik architektury krajobrazu, technik agrobiznesu, czy kelner. Nieco mniejszy wzrost popularności na przestrzeni ostatnich 2 lat można zaobserwować w przypadku następujących profesji: mechanik, technik technologii żywności i technik leśnik. Zmniejszającą się liczbę absolwentów można odnotować w zawodach: ekonomista, muzyk, technik hotelarstwa.

Na drugim krańcu klasyfikacji zawodów ze względu na liczbę absolwentów znajdują się profesje, w przypadku których w 2012 r. nie odnotowano żadnego absolwenta (np. technik logistyk, technik organizacji usług gastronomicznych, technik obsługi turystycznej, technik rolnik, technik ochrony środowiska). O ile zaistniały fakt w przypadku części zawodów (np. technik logistyk) można tłumaczyć tym, iż zostały one wprowadzone do oferty szkolnej stosunkowo niedawno, to w przypadku pozostałej ich części (tj. zawodów funkcjonujących w ofercie szkół od wielu lat) rodzi się pytanie o celowość dalszego ich utrzymywania (np. technik rolnik).

Analiza kierunków wykształcenia absolwentów zasadniczych szkół zawodowych pozwala na konkluzję, iż blisko 50% z nich pobiera naukę w 2 zawodach – tzn. można mówić o koncentracji kształcenia w ZSZ jakoby w 2 profesjach: kucharz małej gastronomii lub mechanik pojazdów samochodowych (liczba absolwentów każdego z tych zawodów przekracza 20% ogólnej liczby absolwentów ZSZ). W praktyce może świadczyć to o polaryzacji tego typu szkół i stać się niebezpieczne w przypadku braku popytu na pracę absolwentów wskazanych zawodów.

Tabela 11. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych w 2012 roku według zawodów w powiecie nowosądeckim – ranking

<i>Nazwa zawodu</i>	<i>Struktura % absolwentów</i>	<i>Zmiana % w stosunku do 2011 r.</i>	<i>Zmiana % w stosunku do 2010 r.</i>
Kucharz małej gastronomii	24%	↓ o 23%	↓ o 17%
Mechanik pojazdów samochodowych	23%	↑ o 49%	↑ o 27%
Ślusarz	12%	↑ o 215%	↑ o 70%
Murarz	9%	↑ o 10%	0%
Fryzjer	6%	↑ o 90%	↑ o 73%
Stolarz	5%	↑ o 33%	↓ o 28%
Sprzedawca	4%	↓ o 17%	↓ o 46%
Mechanik / monter maszyn i urządzeń	3%	↓ o 33%	↓ o 33%
Elektryk	3%	↓ o 59%	↓ o 64%
Elektromechanik pojazdów samochodowych	2%	↑ o 100%	↑ o 300%
Operator obrabiarek skrawających	2%	↑ o 100%	↑ o 100%
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	2%	↑ o 250%	↑ o 100%
Lakiernik	2%	↑ o 200%	↑ o 200%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego (Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za 2011 – 2012 r.).

Porównując aktualne dane do okresów poprzednich, można zaobserwować przyrost liczby absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w następujących zawodach: elektromechanik pojazdów samochodowych (3-y krotny w stosunku do 2010 r.), ślusarz, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, murarz, lakiernik jak również operator obrabiarek skrawających oraz monter instalacji i urządzeń sanitarnych. Najsłabiej rynek został zasilony przez przedstawicieli takich zawodów nauczanych w ZSZ jak: posadzkarz, rzeźnik-wędliniarz, piekarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, cukiernik.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż kierunki kształcenia oferowane aktualnie przez największą liczbę ponadgimnazjalnych szkół zawodowych i średnich na ogół pokrywają się z kierunkami z największą liczbą absolwentów. Można także wyróżnić pewną ogólną tendencję przejawiającą się we wzroście zainteresowania kierunkami związanymi ze świadczeniem usług dla ludności, kosztem kierunków związanych z produkcją przemysłową (stanowi to odbicie przemian struktury gospodarki polskiej).

3.3 Bezrobotni abiturienti według wielkich grup zawodowych

Dla oceny sytuacji absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim, w niniejszym podrozdziale dokonano analizy prezentującej, jaka ich część zasila szeregi bezrobotnych oraz jakie wykształcenie kierunkowe w największym stopniu generuje zjawisko bezrobocia. Należy zaznaczyć, iż analizą objęto jedynie absolwentów zamieszkałych na terenie tzw. powiatu ziemskiego, objętych statystykami Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego, gdyż drugi działający na terenie powiatu nowosądeckiego urząd – Sądecki Urząd Pracy nie prowadzi regularnych analiz w tym zakresie (dostępne dane dotyczące sytuacji absolwentów szkół dotyczą 2008 roku). Stąd też wnioski wysnute z zaprezentowanej analizy mogą być nieco zniekształcone.

Na dzień 31 grudnia 2012 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego zarejestrowanych było 1431 absolwentów (w tym 45% absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych), z czego 54% stanowiły kobiety. Udział bezrobotnych absolwentów w ogóle zarejestrowanych oscylował wokół 10%. Nieco ponad 70% abiturientów (w tym 57% kobiet) posiadało zawód (bezrobotni bez zawodu to osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym, gimnazjalnym oraz średnim ogólnokształcącym)⁵. Zarejestrowani bezrobotni, którzy ukończyli ponadgimnazjalne szkoły

⁵ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za 2012 r.

zawodowe, w przeważającej ilości (64%) byli absolwentami ZSZ. Ów fakt pozwala na wysnucie wniosku, iż absolwenci techników albo kontynuują edukację na wyższym poziomie w trybie dziennym (wówczas nie mogą być zarejestrowani jako bezrobotni) albo po prostu są bardziej pożądanymi kandydatami do pracy niż absolwenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Struktura bezrobotnych absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych od kilku lat pozostaje praktycznie niezmienna. Najwięcej zarejestrowanych absolwentów znajduje się w grupie zawodowej „Specjaliści” (35,5% absolwentów). Na drugim miejscu plasują się absolwenci reprezentujący „Techników i innych średni personel” (20,9%), na trzecim zaś – „Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” oraz „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (po 20%). W dwóch ostatnich grupach odnotować można największą liczbę bezrobotnych długotrwale (tj. od ponad 12 miesięcy). Struktura osób bezrobotnych ogółem według wielkich grup zawodowych przedstawia się nieco inaczej niż analogiczna struktura absolwentów szkół – otóż najwięcej bezrobotnych reprezentuje profesje skupione w następujących grupach: „Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (23% bezrobotnych posiadających zawód) „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (22%) oraz „Technicy i inny średni personel” (12%). Różnica ta może być skutkiem wzrostu zainteresowania młodzieży na przestrzeni ostatnich kilku lat nauką w technikach kosztem edukacji w ZSZ.

Tabela 12. Struktura bezrobotnych absolwentów według wielkich grup zawodowych (stan na dzień 31.12.2012 r.)

	<i>Nazwa grupy</i>	<i>Absolwenci ogółem</i>	<i>Kobiety</i>
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0	0
2	Specjaliści	35,5%	47,5%
3	Technicy i inny średni personel	20,9%	16,2%
4	Pracownicy biurowi	1,9%	2,9%
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	20,0%	29,9%
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,2%	0,2%
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	20,0%	2,7%
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1,2%	0
9	Pracownicy przy pracach prostych	0,3%	0,6%
10	Siły zbrojne	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego (Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za 2012 r.).

W stosunku do analogicznego okresu 2011 r., liczba bezrobotnych absolwentów wzrosła o 85 osób. Wzrost miał miejsce we wszystkich grupach zawodów. Największy (o 23 osoby) można było odnotować w grupie „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”.

Biorąc pod uwagę strukturę zawodów na poziomie elementarnym, można powziąć konkluzję, że duża koncentracja bezrobotnych ma miejsce w następujących zawodach:

Tabela 13. Najliczniej reprezentowane zawody przez bezrobotnych absolwentów

	<i>Nazwa grupy</i>	<i>Nazwa zawodu i udział w liczbie absolwentów posiadających zawód</i>
1	<i>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy</i>	✓ pozostali kierownicy do spraw sportu, rekreacji i kultury – 0,1%
2	<i>Specjaliści</i>	✓ ekonomista – 4,0% ✓ pedagog – 3,5% ✓ specjalista administracji publicznej – 2,4% ✓ fizjoterapeuta – 1,2% ✓ specjalista ds. organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych – 1,1%
3	<i>Technicy i inny średni personel</i>	✓ technik żywienia i gospodarstwa domowego – 5,5% ✓ technik ekonomista – 3,8% ✓ technik budownictwa – 2,1% ✓ technik mechanik – 1,8% ✓ technik informatyk – 1,0%
4	<i>Pracownicy biurowi</i>	✓ technik hotelarstwa – 1,0%
5	<i>Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy</i>	✓ kucharz małej gastronomii – 7,1% ✓ sprzedawca – 3,8% ✓ fryzjer – 3,4% ✓ kelner – 2,1% ✓ technik handlowiec – 1,1%
6	<i>Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy</i>	✓ rolnik – 0,1%
7	<i>Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</i>	✓ mechanik pojazdów samochodowych – 4,2% ✓ murarz – 3,3% ✓ elektromechanik pojazdów samochodowych – 2,1% ✓ cukiernik – 1,7% ✓ ślusarz – 1,4% ✓ stolarz – 1,2%
8	<i>Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń</i>	✓ kierowca samochodu ciężarowego – 0,2%
9	<i>Pracownicy przy pracach prostych</i>	✓ robotnik budowlany – 0,1%
10	<i>Siły zbrojne</i>	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego (Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za 2012 r.).

Powyższa tabela i dane przedstawione w podrozdziale 3.2, obrazują pewną prawidłowość: najbardziej popularne kierunki kształcenia – zarówno w szkołach zasadniczych zawodowych, jak i średnich zawodowych – generują największą liczbę bezrobotnych (przy czym bardziej jest to widoczne w przypadku absolwentów ZSZ).

Na potrzeby niniejszego opracowania stworzono wskaźnik bezrobocia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, który liczony jest jako stosunek bezrobotnych absolwentów z terenu powiatu nowosądeckiego (ziemskiego) do liczby kończących szkoły (z terenu powiatu nowosądeckiego ziemskiego) i jest jednym z parametrów obrazujących sytuację tych absolwentów na rynku pracy. W 2012 roku ukształtował się on na poziomie 57,7% (w latach 2008 – 2011 wskaźnik ten wynosił odpowiednio: 24,9%; 36,6%; 34,6%; 40,9%)⁶. Oznacza to, iż ponad połowa absolwentów zarejestrowała się w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego. Pozostali absolwenci (42,3%) być może zostali zatrudnienia albo rozpoczęli własną działalność gospodarczą, podjęli dalszą naukę, zmienili miejsce zamieszkania lub po prostu nie zarejestrowali się jako bezrobotni. Są to jednak tylko przypuszczenia, ponieważ brak jest jakichkolwiek źródeł potwierdzających owe hipotezy.

Analizując ów wskaźnik w ujęciu zawodowym, należy stwierdzić, iż wśród absolwentów 2012 r. z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego zarejestrowało się najwięcej bezrobotnych w zawodzie kelner – blisko 90% (należy zaznaczyć, iż na przestrzeni ostatnich lat odsetek ten wzrasta). Udział bezrobotnych mających wykształcenie w zawodzie: technik mechanik, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik ekonomista, technik informatyk w liczbie absolwentów legitymujących się danym zawodem, oscylował w granicach 40% (wskaźniki udziału bezrobotnych w danym zawodzie w liczbie absolwentów wykazują tendencję rosnącą). Biorąc pod uwagę absolwentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym, najwięcej z nich zasililo szeregi bezrobotnych w zawodach: mechanik pojazdów samochodowych (około 70% absolwentów szkół kształcących w takim kierunku) i kucharz małej gastronomii (64%). Podobnie jak w przypadku bezrobotnych z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym, ich udziały w liczbie absolwentów danego kierunku również wzrastały. W okresie ostatnich 5 lat w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego zarejestrowało się również sporo absolwentów w zawodzie: fryzjer, sprzedawca, murarz, blacharz samochodowy, technik hotelarstwa i elektryk (poszczególne udziały liczby bezrobotnych w liczbie absolwentów wykazują

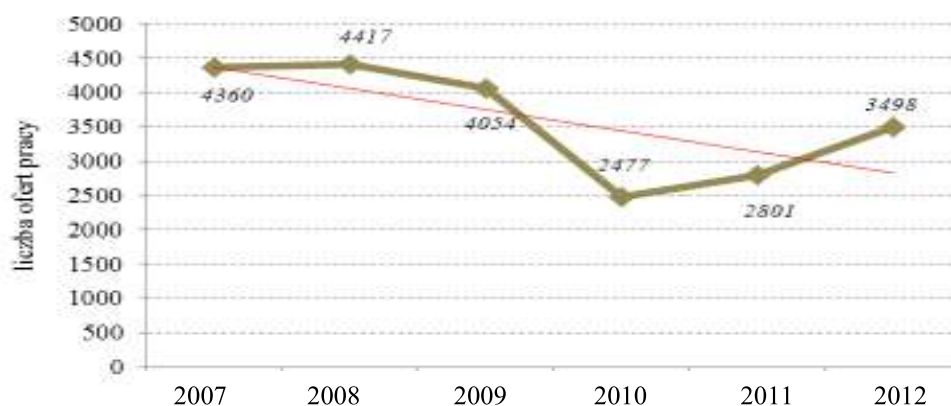
⁶ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za 2008 – 2012 r.

tendencję rosnącą). Największy wzrost wskaźnika w okresie ostatnich 5 lat notuje się w następujących zawodach: blacharz samochodowy (4-krotny wzrost), fryzjer (wzrost o 2,5), jak również sprzedawca i murarz (wzrost o ponad 80 punktów procentowych). O nieco ponad 30 p. p. wzrosły analogiczne wskaźniki dla zawodów kucharz małej gastronomii i informatyk, a o 20 p. p. dla zawodów: technik mechanik, technik żywienia i gospodarstwa domowego oraz mechanik pojazdów samochodowych.

3.4 Realne zapotrzebowanie na absolwentów według zawodów

Obraz rzeczywistej sytuacji absolwentów na rynku pracy może być przedstawiony jedynie przy zestawieniu podaży pracy z potrzebami przedsiębiorców, co zostanie niniejszym zaprezentowane w tej części pracy⁷.

Trwający od 2007 roku ogólny spadek liczby ofert pracy (por. wykres) obrazuje trudności na lokalnym rynku pracy wynikające między innymi z wyhamowania dynamiki rozwoju gospodarczego i symptomów kryzysu ekonomicznego. Należy zaznaczyć, iż pracodawcy nie przekazują urzędowi pracy informacji o wszystkich miejscach pracy w ich firmach, a przede wszystkim tych bardziej „atrakcyjnych” i stosunkowo łatwych do obsadzenia. Prowadzą oni także rekrutację pracowników we własnym zakresie, na podstawie przesłanych do nich dokumentów aplikacyjnych od potencjalnych kandydatów do pracy.



Wykres 16. Liczba ofert pracy zgłoszonych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w latach 2007 – 2012 (stan na 31.12)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego (Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim 2007 – 2012).

⁷ Analizę przeprowadzono na podstawie danych zgromadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego. Nie obejmuje ona ofert zgłaszanych do Sądeckiego Urzędu Pracy oraz ofert zamieszczanych w Internecie, czy w prasie.

W 2012 r. do Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego zgłoszono ogółem 3498 ofert pracy w ponad 200 zawodach. Na wysokim poziomie utrzymywało się zainteresowanie pracodawców aktywizacją młodych bezrobotnych w formie staży (co trzecia oferta w I półroczu kierowana była do stażystów) oraz dofinansowania tworzonych stanowisk pracy. Może to oznaczać, iż znaczna część zakładów pracy na analizowanym terenie nie jest zdolna do samodzielnego tworzenia i finansowania miejsc pracy. Podobnie, jak w poprzednich latach, w roku 2012 zapotrzebowanie na wolne miejsca było wyższe niż liczba ofert pracy pozyskanych przez PUP. Obrazują to dane przedstawione w poniższej tabeli:

Tabela 14. Liczba ofert pracy i liczba bezrobotnych przypadająca na pozyskane oferty w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2012 r.

Nazwa grupy	Liczba bezrobotnych*		Liczba ofert pracy	Średnia liczba osób na 1 ofertę	
	ogółem	absolwenci		ogółem (2:4)	absolwenci (3:4)
1	2	3	4	5	6
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	51	2	18	2,8	0,1
Specjaliści	2193	831	267	8,2	3,1
Technicy i inny średni personel	1815	336	377	4,8	0,9
Pracownicy biurowi	511	31	554	0,9	0,1
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2884	337	1154	2,5	0,3
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	138	1	63	2,2	0,02
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3634	328	572	6,4	0,6
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	877	27	173	5,1	0,2
Pracownicy przy pracach prostych	1100	10	320	3,4	0,03
Siły zbrojne	0	0	0	0	0

*zarejestrowani w okresie 1 styczeń – 31 grudzień 2012 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego (Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za 2012 r.).

Najwięcej ofert pracy zgłosili pracodawcy w grupie zawodowej „Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy”. Z drugiej jednak strony w grupie tej zarejestrowanych jest sporo bezrobotnych, stąd też na 1 zgłoszoną w analizowanym okresie ofertę przypadało ponad 2 bezrobotnych. Najwięcej bezrobotnych (w tym również absolwentów) na 1 zgłoszone miejsce pracy przypadało w grupie zawodowej „Specjaliści” (należy zaznaczyć, że są to zwłaszcza osoby z wykształceniem wyższym). W najbardziej „komfortowej” sytuacji znaleźli się bezrobotni posiadający zawody należące do grupy „Pracownicy biurowi”, gdyż liczba zgłoszonych w tym zakresie ofert pracy przewyższała liczbę osób figurujących w statystykach PUP (na 1 bezrobotnego przypadła ponad 1 oferta pracy). W relatywnie dobrej sytuacji pozostają też bezrobotni z grupy zawodowej „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” – na 1 ofertę pracy przypada nieco ponad 2 bezrobotnych. Ogólnie rzecz biorąc, utrzymującą się tendencję poszukiwania przez pracodawców pracowników posiadających kwalifikacje na poziomie robotniczym potwierdza znaczny odsetek ofert pracy (65% ogółu ofert) dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Kolumna nr 6 w tabeli 14 przedstawia stosunek liczby bezrobotnych absolwentów do liczby zgłoszonych ofert pracy. Analizując dosłownie poszczególne udziały, można by wysnuć wniosek, iż sytuacja absolwentów na rynku pracy w powiecie nowosądeckim nie jest zła, skoro aż w 8 grupach zawodowych liczba ofert pracy przewyższa liczbę absolwentów. Należy jednak pamiętać, iż zgłoszone oferty pracy nie są skierowane tylko dla absolwentów, co więcej – przeznaczone są głównie dla osób z doświadczeniem zawodowym.

Uszczegóławiając analizę zapotrzebowania na pracowników, poniżej zaprezentowano zawody, w których pracodawcy zgłosili w 2012 r. 40 i więcej ofert pracy. Dokonując zestawienia zawodów najliczniej reprezentowanych przez bezrobotnych absolwentów (patrz podrozdział 3.3) z zawodami, w których zgłoszono najwięcej ofert pracy, można wysnuć wniosek, iż biorąc pod uwagę możliwość znalezienia zatrudnienia, w stosunkowo korzystnej sytuacji są technicy prac biurowych, technicy administracji, asystenci księgowości – ich udział w liczbie bezrobotnych jest raczej niewielki w porównaniu z napływającymi ofertami pracy (co może świadczyć m.in. o tym, że absolwenci tych kierunków zaraz po ukończeniu szkoły znajdują pracę), choć należy wspomnieć, że są to z reguły oferty stażu. W podobnej sytuacji są bezrobotni reprezentujący zawody takie jak: sprzedawca, fryzjer, kelner, murarz, zbrojarz, pracownik budowlany – pomimo, iż liczba bezrobotnych absolwentów w tychże profesjach jest większa, niż uprzednio wymienionych, to odpowiada temu spora ilość zgłaszanych przez pracodawców ofert pracy. Co istotne, należy jednak zaznaczyć, iż liczba ofert pracy na przestrzeni ostatnich pięciu lat wzrastała zwłaszcza w zawodach budowlanych

(murarz, zbrojarz, robotnik budowlany), spadała natomiast w zawodach: technik prac biurowych, technik administracji, sprzedawca oraz w zawodach: kucharz, kelner, fryzjer (choć dynamika spadku trzech ostatnich zawodów była nieco mniejsza, niż uprzednio wymienionych). Dominującym rodzajem działalności gospodarczej na terenie powiatu nowosądeckiego i Miasta Nowego Sącza jest budownictwo ($\frac{1}{4}$ ogółu podmiotów gospodarczych) oraz handel (22% ogółu przedsiębiorstw)⁸, stąd tak duże zapotrzebowanie na pracowników z tych właśnie branż. Analizując oferty pracy, coraz mniej można ich zaobserwować w zawodach typu: ślusarz, cieśla, cukiernik, elektromonter, elektryk, stolarz, lakiernik samochodowy, krawiec.

Tabela 15. Najliczniej zgłoszone oferty pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2012 r.

<i>Lp.</i>	<i>Zawód</i>	<i>Kod zawodu</i>	<i>Ilość ofert pracy</i>
1	Robotnik gospodarczy	515303	390
2	Technik prac biurowych	411004	323
3	Sprzedawca	522301	290
4	Kucharz	512001	127
5	Technik administracji	334306	112
6	Robotnik budowlany	931301	98
7	Asystent do spraw księgowości	431101	72
8	Sprzątaczką biurową	911207	68
9	Asystent nauczyciela przedszkola	531202	67
10	Kelner	513101	65
11	Fryzjer	514101	59
12	Murarz	711202	59
13	Zbrojarz	711404	47
14	Cieśla szalunkowy	711502	43
15	Kierowca ciągnika siodłowego	833202	43
16	Pomoc kuchenna	941201	42
17	Pielęgniarka	222101	41

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego (Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za 2012 r.).

⁸ Realizacja zadań przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2011 roku, marzec 2012, s. 21 – 22.

Porównując ranking zawodów najbardziej poszukiwanych przez pracodawców z rankingiem zawodów najbardziej popularnych w szkołach zawodowych z terenu powiatu nowosądeckiego (ziemskiego i grodzkiego), należy stwierdzić, iż w obu jednocześnie odnajdziemy następujące zawody:

- ✓ murarz / zbrojarz / pracownik budowlany,
- ✓ kucharz,
- ✓ kelner,
- ✓ fryzjer,
- ✓ pracownik biurowy
- ✓ sprzedawca.

Jeżeli chodzi o zawody z branży budowlanej, to ich popularność w szkołach zawodowych powoli rośnie, co przekłada się również na wzrost liczby bezrobotnych absolwentów tych kierunków. Od kilku już lat wzrasta natomiast liczba ofert pracy w tej gałęzi gospodarki. Około 60% absolwentów kierunku „Kucharz” zasila rokrocznie szeregi bezrobotnych, ale na przestrzeni ostatnich lat zainteresowanie młodzieży tym kierunkiem nieco spada. Podobnie jest w przypadku zawodu technika ekonomisty i sprzedawcy (spada popularność tych kierunków przy jednoczesnym spadku ofert pracy, choć jest ich relatywnie dużo). Mało optymistyczną informacją jest fakt, iż w przypadku zawodu pracownika biurowego aż 80% ofert pracy to oferty odbycia stażu (a nie zatrudnienia na umowę o pracę!). Są one skierowane głównie dla absolwentów i z punktu widzenia zdobycia przez nich doświadczenia zawodowego są one bardzo przydatne, ale ogólnie rzecz biorąc, na lokalnym rynku pracy brakuje ofert w tych zawodach. Młodzież coraz częściej wybiera kształcenie w zawodach: kelner i fryzjer. Są to profesje, w których odnotować można sporo ofert pracy, chociaż ich ilość w ostatnim czasie nieco się zmniejszyła.

Tak popularne kierunki kształcenia jak np. technik żywienia i gospodarstwa domowego, mechanik pojazdów samochodowych, technik hotelarstwa, technik leśnik, ślusarz, stolarz, lakiernik, technik informatyk czy elektromechanik, nie cieszą się dużym zapotrzebowaniem wśród pracodawców zgłaszających oferty do PUP PN (ich liczba jest stosunkowo niewielka). Niepokojący jest fakt, iż średnio 60% absolwentów szkół o profilu mechanik samochodowy zasila szeregi bezrobotnych, a zainteresowanie tym zawodem wśród młodzieży ciągle rośnie.

Przedstawiona analiza pokazuje, że dokonywane przez młodzież z terenu powiatu nowosądeckiego wybory zawodowe nie są ściśle spójne z zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy. Oceniając tę sytuację, należy jednak brać pod uwagę szereg okoliczności, które ją wywołują (i w pewnym sensie utrwalają). Po pierwsze, wynika to z dużej zmienności

otoczenia, z jakim mamy do czynienia w warunkach kryzysu gospodarczego. Po drugie, okres pomiędzy wystąpieniem popytu na pracowników określonego zawodu a pojawieniem się na rynku absolwentów w tym zawodzie jest stosunkowo długi (3-, 4-letni). Nie bez znaczenia są także upodobania młodzieży, która wybiera naukę w pewnych zawodach częściej niż innych, nie zwracając przy tym uwagi na zapotrzebowanie rynku. Wymienione czynniki wskazują na obiektywne trudności dostosowania oferty szkolnictwa zawodowego do aktualnych potrzeb pracodawców. Być może dostosowanie to powinno polegać nie tyle na dopasowaniu struktury zawodowej oferty, ile na wypracowaniu właściwej struktury nauczanych przedmiotów i form nauczania, co powinno ułatwić młodzieży dopasowanie się do potrzeb pracodawców.

3.5 Zawody deficytowe i nadwyżkowe

Powiat nowosądecki charakteryzuje się dość istotnym niedopasowaniem podaży i popytu na kwalifikacje i zawody. Brak równowagi w tym zakresie spowalnia gospodarkę lokalnego rynku, ponieważ część pracodawców nie może zapełnić etatów potrzebnych do sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Z drogiej strony, rosną także koszty społeczne związane ze zjawiskiem bezrobocia, w tym bezrobocia długotrwałego, a także o charakterze strukturalnym.

Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych⁹ stanowi dla edukacji zawodowej ważny drogowskaz w zakresie potrzebnych korekt kierunków kształcenia. Zawody deficytowe pokazują zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników określonych profesji i wskazują ewentualną konieczność utworzenia nowych kierunków nauki zawodu. Zawody nadwyżkowe zaś, świadczą zarówno o nasyceniu rynku pracy osobami poszukującymi zatrudnienia, ale stanowią przede wszystkim pewnego rodzaju znak zapytania o celowość dalszego kształcenia w danym zawodzie¹⁰. Część zawodów nadwyżkowych to efekt nadprodukcji absolwentów o określonych kwalifikacjach, część jest jednak efektem starzenia się zasobów pracy oraz postępu technicznego – pewne kwalifikacje się dezaktualizują i stają się niepotrzebne.

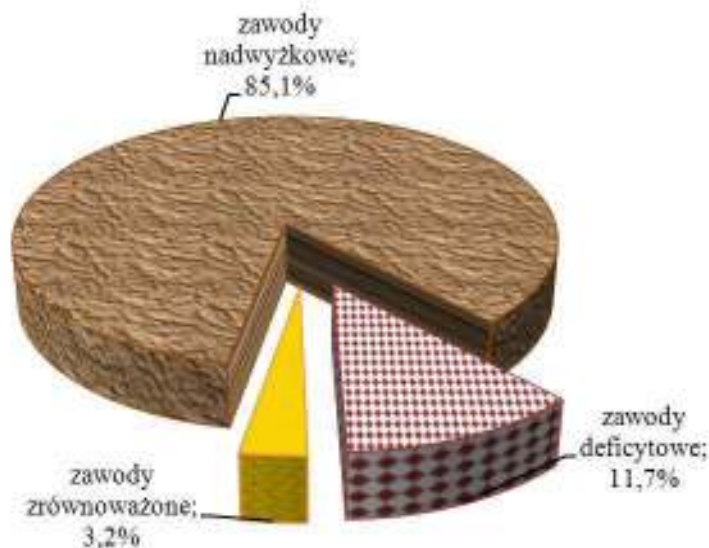
Metoda monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych opiera się na bieżącym śledzeniu liczby bezrobotnych, wolnych miejsc pracy i liczby absolwentów według zawodów i specjalności. Stosowanie tej metody w dłuższym okresie czasu (3 – 5 lat) umożliwia

⁹ Definicja zawodu deficytowego i nadwyżkowego została przedstawiona w podrozdziale 1.4 niniejszej pracy.

¹⁰ M. Górski, T. Duchnowski, M. Kononowicz, J. Michałowska, Strategia rozwoju edukacji zawodowej powiatu malborskiego na lata 2010 – 2015, Powiatowy Urząd Pracy w Malborku, Malbork 2010, s. 56.

ustalenie pewnych prawidłowości kształtowania się zapotrzebowania na poszczególne zawody, a przez to stopniowe dostosowanie szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy¹¹. Warto zwrócić uwagę, iż metoda monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych nie odzwierciedla pełnej sytuacji na rynku pracy. Po pierwsze, jest analizą o charakterze ex post, a po drugie opiera się jedynie na ofertach pracy zgłaszanych do urzędów pracy, a przecież nie każdy pracodawca prowadzi rekrutację poprzez publiczne służby zatrudnienia.

Analiza danych statystycznych pokazuje, że rynek pracy powiatu nowosądeckiego jest rynkiem zawodów nadwyżkowych (jest to charakterystyczna, trwała cecha lokalnego rynku na przestrzeni kilku ostatnich lat). W 2012 r. na 958 zawodów występujących wśród bezrobotnych, ponad 85,1% stanowiły zawody nadwyżkowe:



Wykres 17. Bezrobotni Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego według zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych w 2012 roku

Źródło: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za 2012 rok.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych pokazuje, iż profesje nauczane w zasadniczych szkołach zawodowych należą niestety do tych, gdzie liczba bezrobotnych przewyższa zapotrzebowanie pracodawców. Poza zawodami:

- ✓ dekarz (deficytowy w latach 2006-2008),
- ✓ tynkarz (deficytowy w roku 2008),
- ✓ tapicer (deficytowy w 2006 r.),

¹¹ R. Marszowski, K. Tausz, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Raport wstępny, Regionalne badanie rynku pracy, Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego, Wałbrzych 2006, s. 28.

- ✓ elektryk (zrównoważony w 2012 r.),
- ✓ operator maszyn przemysłu spożywczego (deficytowy w 2011 r. i zrównoważony w 2012 r.),

wszystkie zawody nauczane w ZSZ w powiecie nowosądeckim (ziemskim i grodzkim) zaliczane były w okresie 2006-2012 do zawodów nadwyżkowych.

Podobna sytuacja miała miejsce w technikach. W 2012 r. tylko 1 zawód nauczany w tego typu szkołach ponadgimnazjalnych – technik teleinformatyk – zaliczony został do zawodów zrównoważonych (zgłoszono w tym przypadku 1 ofertę pracy, a wskaźnik intensywności/deficytu zawodów wyniósł 1,0000). W okresie 2006 – 2012 również zawód technik organizacji reklamy został uznany za zrównoważony, ale tylko w 2010 r. Poza tym wszystkie zawody były zawodami nadwyżkowymi.

Nieco lepiej sytuacja przedstawia się w szkołach policealnych:

- ✓ zawód technik administracji – deficytowy począwszy od 2008 r. (w 2006 r. zrównoważony, w 2007 r. nadwyżkowy); najwyższą wartość wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu zawodów osiągnął w 2010 r. – 1,9630, najmniejszą zaś w 2008 r. – 1,1083,
- ✓ zawód asystent osoby niepełnosprawnej – deficytowy w 2010 i 2012 r. (w pozostałych latach nadwyżkowy); w 2010 r. wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu zawodów wyniósł 2,0000, a w 2012 r. – 5,0000,
- ✓ zawód asystentka stomatologiczna – zrównoważony w 2012 r. (w 2008 i 2011 r. deficytowy /wskaźniki intensywności nadwyżki/deficytu zawodów kształtowały się następująco: 2008 r. – 1,500, 2011 r. – 1,600/; w pozostałych latach nadwyżkowy),
- ✓ zawód opiekun w domu pomocy społecznej – zrównoważony w 2008 i 2009 r. (w pozostałych latach nadwyżkowy),
- ✓ zawód technik farmaceutyczny – zrównoważony w 2007 r. (w pozostałych latach nadwyżkowy).

Poniżej zaprezentowano ranking najbardziej nadwyżkowych zawodów nauczanych w ostatnich 3 latach w powiecie nowosądeckim. Można wskazać tu zawody nauczane głównie w szkołach policealnych, tj. technik masażysta, opiekun w DPS, technik farmaceutyczny oraz w zasadniczych szkołach zawodowych: fryzjer, kucharz, sprzedawca.

Tabela 16. Ranking 10 zawodów o najwyższym wskaźniku intensywności nadwyżki nauczanych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w powiecie nowosądeckim

2010		2011		2012	
zawód	wskaźnik	zawód	wskaźnik	zawód	wskaźnik
cieśla	0,8421	opiekun w DPS	0,5000	technik masażysta	0,8889
technik handlowiec	0,6923	technik masażysta	0,3846	opiekun w DPS	0,6667
lakiernik	0,6667	tapicer	0,3333	technik farmaceutyczny	0,5561
tynkarz	0,4000	kucharz	0,2881	technik geodeta	0,5000
technik farmaceutyczny	0,3889	technik farmaceutyczny	0,2857	technik organizacji reklamy	0,5000
technik usług fryzjerskich	0,3333	sprzedawca	0,2694	kelner	0,3351
sprzedawca	0,3138	asystent osoby niepełnosprawnej	0,2500	fryzjer	0,3333
kucharz	0,3115	dekarz	0,2500	cieśla	0,3103
opiekun w DPS	0,2727	fryzjer	0,2331	technik handlowiec	0,3000
fryzjer	0,2712	cukiernik	0,1957	sprzedawca	0,2517

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za lata 2010-2012).

Wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu zawodów nie pokazuje różnicy pomiędzy liczbą bezrobotnych a liczbą ofert pracy, zatem nie uwzględnia wielkości danego segmentu rynku pracy. Przykładowo, jeśli w danym zawodzie w danym roku pojawiła się jedna oferta i zero bezrobotnych, to wskaźnik intensywności nadwyżki osiąga maksymalną wartość, pomimo tego, że deficyt w tym zawodzie nie będzie miał żadnego wpływu na rynku pracy. W 2012 roku nadwyżka liczby bezrobotnych nad liczbą ofert pracy była największa w zawodach:

- ✓ sprzedawca – 862,
- ✓ murarz – 529,
- ✓ technik ekonomista – 332,
- ✓ ślusarz – 257,
- ✓ technik żywienia i usług gastronomicznych – 239,
- ✓ kucharz – 229,
- ✓ mechanik pojazdów samochodowych – 217,
- ✓ stolarz – 178,

- ✓ krawiec – 169,
- ✓ kelner – 129,
- ✓ technik budownictwa – 121,
- ✓ fryzjer – 118,
- ✓ cukiernik – 114.

Lista tych zawodów na przestrzeni ostatnich 3 lat pozostawała praktycznie niezmienna. Nadwyżka pogłębiała się zwłaszcza w przypadku następujących profesji: sprzedawca, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, murarz, ślusarz, stolarz, technik ekonomista.

Uwzględniając powyższe, należy niewątpliwie ograniczyć liczbę kształconych w zawodzie sprzedawcy (zainteresowanie kształceniem w tym kierunku spada). Jednocześnie należy jednak pamiętać, że – biorąc pod uwagę duże zapotrzebowanie na pracowników oraz rozwój sektora usług i handlu – trzeba zwrócić większą uwagę na podniesienie jakości kształcenia w tym zawodzie oraz dostosowanie umiejętności absolwentów do potrzeb pracodawców, tak aby potrafili posługiwać się współczesnymi narzędziami (także o charakterze teleinformatycznym) oraz nowoczesnymi technikami sprzedaży. Należy jednak zaznaczyć, iż bezrobotni szukający pracy w zawodzie sprzedawca, to nie tylko absolwenci szkół zawodowych – jako sprzedawcy zatrudniani są często ludzie z zupełnie innymi kwalifikacjami. Jeśli absolwenci kierunku sprzedawca byli by lepsi na swoim stanowisku niż ludzie bez wykształcenia kierunkowego, ich sytuacja na rynku pracy uległaby znacznej poprawie, gdyż zapotrzebowanie na sprzedawców na lokalnym rynku pracy utrzymuje się cały czas na wysokim poziomie.

Ze względu na znaczną nadwyżkę liczby bezrobotnych nad liczbą ofert pracy (która na przestrzeni ostatnich 3 lat zwiększyła się prawie dwukrotnie) rekomenduje się ograniczenie liczby uczących się w zawodzie murarz, zwłaszcza że zainteresowanie tą profesją wśród absolwentów gimnazjum wzrasta.

W przypadku kolejnego z analizowanych zawodów – technika ekonomisty, również postuluje się ograniczenie kształcenia (większość ofert w tym zawodzie to oferty stażu). Nadmiar ludzi z wyższym wykształceniem na kierunkach ekonomicznych sprawia, że jeśli pracodawca ma do wyboru osobę z wykształceniem średnim i wyższym na tworzone stanowisko pracy, to przeważnie wybierze osobę po studiach. Dlatego, pomimo deficytowości zawodu technik administracji, zwiększenie liczby kształcących się w tym zawodzie nie byłoby działaniem w pełni uzasadnionym.

Zawód ślusarz jest jednym z podstawowych zawodów w przemyśle metalowym i maszynowym. Zainteresowanie kształceniem w tym zawodzie wzrasta, pomimo iż od kilku

już lat jest on zawodem o charakterze nadwyżkowym. Również ogniskowanie nauczania w specjalizacjach ślusarskich wydaje się być nieopłacalne z punktu widzenia efektywności zatrudnieniowej.

Bezrobotni absolwenci posiadający wykształcenie w zawodzie kucharz oraz technik żywienia i usług gastronomicznych przeważają w liczbie bezrobotnych absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych. Ponad 50% absolwentów tych kierunków rejestruje się w urzędach pracy. Ów fakt, jak również utrzymująca się nadwyżka siły roboczej w tych zawodach (która dodatkowo pogłębiła się na przełomie ostatnich kilku lat), wskazuje na konieczność ograniczenia liczby osób kształcących się w tym zakresie. Realizując to działanie, należy jednak zachować ostrożność, ze względu na potencjał branży, w której zatrudniani są absolwenci tych kierunków. W związku z faktem, iż ludzie coraz częściej żywią się poza domem, w dłuższej perspektywie może to skutkować wzrostem zapotrzebowania na te zawody.

Statystyki dotyczące zawodu mechanik pojazdów samochodowych obrazują fakt, iż jest to zawód niezwykle popularny w zawodowych szkołach ponadgimnazjalnych (a jego popularność ciągle rośnie). Jest to jedna z profesji najliczniej reprezentowanych wśród bezrobotnych absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych. W związku z faktem, iż różnica między liczbą bezrobotnych i liczbą ofert pracy jest coraz większa, przy jednoczesnym wzroście liczby tych ofert, rekomendowanym działaniem jest co najmniej zatrzymanie trendu wzrostu liczby uczących się w tym zawodzie.

Większość zawodów nauczanych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w powiecie nowosądeckim generuje długotrwałe bezrobocie. W 2012 r. zawodami, które w największym stopniu generowały długotrwałe bezrobocie były: technik handlowiec i sprzedawca. Nie generowały go natomiast zawody: technik farmaceutyczny i dekarz. Do zawodów (nauczanych w zawodowych szkołach ponadgimnazjalnych), w których w okresie ostatnich 3 lat pracodawcy nie zgłosili żadnej oferty pracy (wskaźnik intensywności = 0) zaliczyć należy:

- ✓ technik żywienia i gospodarstwa domowego,
- ✓ technik usług fryzjerskich,
- ✓ technik drogownictwa,
- ✓ technik transportu kolejowego,
- ✓ technik dróg i mostów kolejowych,
- ✓ technik urządzeń sanitarnych,
- ✓ technik hotelarstwa,

- ✓ technik mechatronik,
- ✓ technik pojazdów samochodowych,
- ✓ operator obrabiarek skrawających,
- ✓ technik technologii odzieży,
- ✓ tkacz,
- ✓ technik technologii drewna,
- ✓ technik hodowca koni,
- ✓ technik architektury krajobrazu.

Uwagę zwraca szczególnie fakt, iż są to w większości zawody nauczone w technikach. Po 1 ofercie pracy w okresie ostatnich 3 lat zgłoszono natomiast w zawodzie blacharz oraz technik logistyk. Odnosząc te dane do obszaru szkolnictwa zawodowego, należy założyć, że albo wymienione powyżej zawody nie rokują dobrze dla absolwentów tych kierunków w powiecie nowosądeckim i powinny być raczej wygaszane lub przekształcane w inne albo pracodawcy nie mają problemu z obsadzeniem tych stanowisk (nie zgłaszają ofert do PUP).

W kilku zawodach występuje niewielka nadwyżka liczby bezrobotnych nad ofertami pracy. Są to:

- ✓ technik masażysta (różnica w 2012 r. – 2),
- ✓ technik organizacji reklamy (2),
- ✓ technik ochrony fizycznej osób i mienia (4),
- ✓ technik geodeta (4),
- ✓ opiekun w domu pomocy społecznej (6),
- ✓ lakiernik (6),
- ✓ technik spedytor (7),
- ✓ technik farmaceutyczny (12),
- ✓ tapicer (14),
- ✓ ratownik medyczny (15),
- ✓ dekarz (15).

Można tutaj wysnuć wniosek, że utrzymanie kształcenia w tych zawodach spowoduje w większości absorpcję absolwentów na rynku pracy i kształcenie w tych kierunkach można kontynuować. Również prognozy związane z rozwojem niektórych z tych gałęzi gospodarki są pozytywne i w przyszłości spowodują być może pojawienie się większej ilości ofert pracy.

Zestawienie liczby ofert zatrudnienia z liczbą osób bezrobotnych nie daje pełnego obrazu relacji popytu do podaży na rynku pracy. Dysponując jedynie informacją o liczbie osób bezrobotnych w danej profesji, nie można stwierdzić, czy są one rzeczywiście zdolne do

podjęcia pracy, tj. czy posiadają odpowiednie kwalifikacje oraz potwierdzające je certyfikaty, czy dysponują odpowiednim doświadczeniem zawodowym i czy chcą podjąć zatrudnienie. Ważne jest ponadto, czy pracodawca jest skłonny takie osoby zatrudnić, a jeśli nie, to dlaczego (problem kwalifikacji, doświadczenia, oczekiwań płacowych itp.)? Duże znaczenie mają więc wykraczające poza statystyki informacje gromadzone przez pracowników urzędów pracy. Wiedzą oni na przykład, które z ofert zgłaszane są wielokrotnie, gdzie występuje duża rotacja pracowników i jakie są jej przyczyny. Zdają sobie również sprawę z sezonowości zatrudnienia i wpływu tego czynnika na statystyki rynku pracy.

Uwzględniając powyższe, województwo małopolskie jako jedyne w Polsce podjęło się w 2010 r. corocznego opracowywania tzw. „Barometru zawodów” (osobno dla każdego powiatu oraz dla całej Małopolski). Tworzony jest on przez pracowników powiatowych urzędów pracy, w tym: pośredników pracy, doradców zawodowych, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami i za organizację szkoleń, a także asystentów EURES i liderów klubów pracy. Stanowi krótkookresową prognozę zapotrzebowania na pracowników – wskazuje zawody, w których w najbliższym roku można spodziewać się wzmożonego popytu oraz te, w których znalezienie pracy będzie trudne. W dłuższej perspektywie czasowej umożliwi śledzenie trendów zapotrzebowania na pracowników (aspekt prognostyczny badania czyni informację o zawodach bardziej aktualną, a tym samym bardziej użyteczną)¹².

W aktualnym „Barometrze zawodów” opracowywanym dla powiatu nowosądeckiego, eksperci uznali, że trudności ze znalezieniem pracy nie powinni mieć blacharze i lakiernicy samochodowi oraz tapicerzy¹³. Zawody takie jak: cukiernicy, piekarze, ekonomiści, pracownicy administracyjni i biurowy, elektromechanicy i elektrycy, fryzjerzy, kelnerzy, kosmetyczki, krawcy, kucharze, murarze, mechanicy pojazdów samochodowych, technicy budownictwa, technicy elektrycy, technicy mechanicy, ocenione zostały jako te, w których znalezienie pracy może być trudne ze względu na niskie zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów spełniających wymagania pracodawców¹⁴. W okresie ostatnich trzech lat, w których przeprowadzane jest badanie, układ zawodów kwalifikowanych jako deficytowe i nadwyżkowe praktycznie nie uległ zmianie.

Analiza oferty edukacyjnej szkół w zestawieniu z wynikami prowadzonego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz badania „Barometr zawodów” w powiecie

¹² Barometr zawodów 2013. Raport podsumowujący trzecią edycję badania, red. A. Michalska, M. Węgrzyn, A. Chrześcijanek, E. Guzik, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2013, s. 12 – 13.

¹³ Wymieniono tu na potrzeby niniejszej pracy tylko zawody nauczane w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych.

¹⁴ Barometr zawodów 2013..., op. cit., s. 35.

nowosądeckim prowadzi do wniosku, że oferta edukacyjna badanych szkół zawodowych nie odpowiada wymaganiom lokalnego rynku pracy. W większości placówek ani jeden z realizowanych kierunków kształcenia nie wpisuje się w listę zawodów potrzebnych na rynku. W zawodach, które uznawane są za deficytowe i zrównoważone, kształci średnio jedna szkoła (wyjątkiem jest tu zawód elektryka – kształcenie w tym zawodzie oferują 3 szkoły).

Kształcenie w zawodach deficytowych musi odbywać się z zachowaniem pewnych norm. Istotną kwestią jest, aby szkoły nawiązały współpracę i podjęły decyzję co do lokalizacji deficytowych specjalizacji, gdyby bowiem za dużo szkół podjęło kształcenie o tym samym profilu, po krótkim czasie okazałoby się, że zawody deficytowe stałyby się zawodami nadwyżkowymi. Kolejnym ważnym problemem jest duża popularność wśród potencjalnych uczniów kierunków nadwyżkowych. Trudno jest ograniczać ilość absolwentów kierunków, na których stale rośnie liczba uczniów i – analogicznie – nie da się rozwinąć kierunku, którym nie interesują się uczniowie. Należy więc rozpocząć działania mające na celu zwiększenie świadomości problematyki nadwyżek i deficytów zawodów wśród uczniów. W tym celu konieczny jest rozwój doradztwa zawodowego już na poziomie szkół gimnazjalnych.

3.6 Monitorowanie losów absolwentów szkół prowadzących kształcenie w zawodach

Z problematyką dostosowania oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy wiąże się potrzeba monitorowania losów absolwentów tego szkolnictwa. Ów dane stanowią ważny wskaźnik skuteczności kształcenia i zapotrzebowania na określone zawody. Wykorzystanie takich informacji w doradztwie zawodowym może przyczynić się do bardziej świadomych wyborów dokonywanych przez uczniów.

Systemowe śledzenie losów absolwentów przez ponadgimnazjalne szkoły zawodowe z terenu powiatu nowosądeckiego i miasta Nowego Sącza niestety nie jest powszechne¹⁵. Dały temu wyraz badania przeprowadzone na potrzeby niniejszej pracy.

W dniu 4 kwietnia 2013 roku do wszystkich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych działających na terenie powiatu nowosądeckiego i miasta Nowego Sącza (wykaz szkół – por. rozdział 3.1) rozesłano drogą elektroniczną zapytanie, czy monitorują losy swoich absolwentów i czy istnieje możliwość uzyskania ewentualnych danych statystycznych w tym zakresie. Odpowiedź zwrotną otrzymano jedynie od 2 placówek. Przedstawiciele jednej z nich poinformowali, iż szkoła jest tzw. placówką sieciową i ma charakter ponadregionalny (szkoła

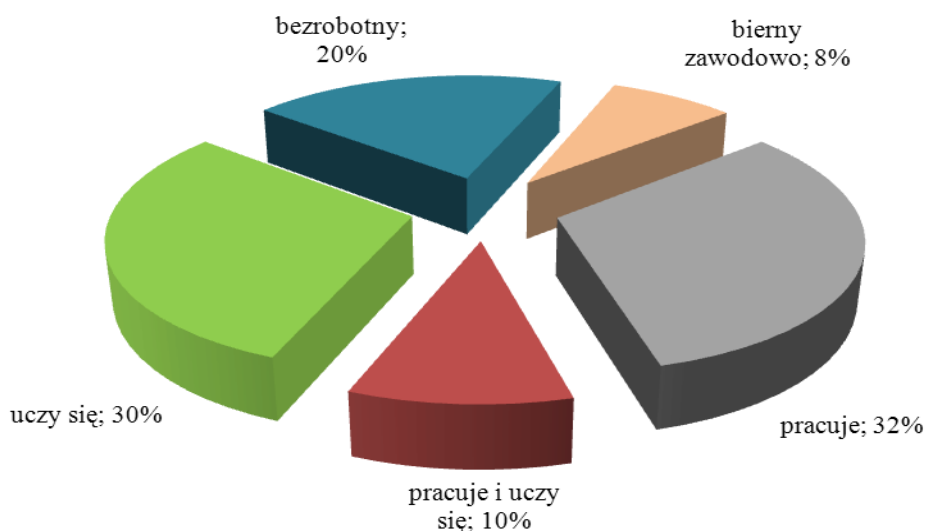
¹⁵ Pewnych, dość wąskich informacji o absolwentach dostarczają powiatowe urzędy pracy, gdyż część z nich rejestruje się jako osoby bezrobotne.

policealna mająca oddziały w całej Polsce), dlatego nie mogą pomóc w przedmiotowej sprawie. Od drugiej z placówek (Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych) otrzymano informację, że jest w trakcie monitorowania losów byłych podopiecznych i na razie nie dysponuje danymi w tym obszarze.

W dniach od 11 do 12 kwietnia 2013 r. nawiązano ponowny kontakt ze szkołami, od których nie otrzymano odpowiedzi, tym razem telefoniczny. W 10 placówkach nie uzyskano żadnych informacji w badanej materii – rozmówcy „zasłaniaли się” nieuzasadnioną ochroną danych osobowych, brakiem czasu na rozmowę lub nieobecnością osoby, która mogłaby udzielić informacji. W kolejnych 17 placówkach otrzymano informację, iż losy absolwentów nie są monitorowane, bo nie ma takiego obowiązku lub ze względu na natłok zadań dydaktycznych nie ma na to czasu i możliwości. Z dyrektorami 9 placówek udało się umówić na osobiste rozmowy. Przeprowadzone zostały one w okresie: 16-18.04.2013 r.:

- ✓ w 2 szkołach poinformowano, iż nie śledzą losów swoich byłych uczniów i nie planują takich działań w najbliższej przyszłości,
- ✓ w 3 szkołach dyrektorzy poinformowali, iż monitorowanie losów absolwentów jest przedsięwzięciem niezwykle trudnym pod względem logistycznym (... „*próbowaliśmy kilka razy, ale jest to ciężka sprawa, bo młodzież po ukończeniu szkoły po prostu się rozsypuje, część wyjeżdża z Nowego Sącza, niektórzy nawet za granicę*”) i zazwyczaj realizowane jest w ten sposób, że to po prostu wychowawcy klas utrzymują kontakt z byłymi uczniami lub uzyskują informacje o ich statusie na rynku pracy podczas zjazdów absolwenckich; jeden z dyrektorów stwierdził, iż „*chętnie skorzystałby z jakiegoś sprawdzonego i sensownego narzędzia do monitoringu*”; w dwóch szkołach poinformowano, iż według posiadanej przez nich wiedzy około połowa ich absolwentów podejmuje zatrudnienie w zawodzie wyuczonym, a w najtrudniejszej sytuacji są ekonomiści i żywieniowcy,
- ✓ w 4 placówkach oświadczone, iż monitoruje się losy absolwentów w sposób jakby pośredni – robi to w ich imieniu Wojewódzki Urząd Pracy (badanie polega na tym, że w szkołach, które decydują się w nim uczestniczyć, pracownicy WUP pozyskują od uczniów ostatnich klas dane teleadresowe, tj. numer telefonu, adres e-mail; a następnie na podstawie danych kontaktowych przeprowadzają wśród absolwentów ankietę na temat przebiegu ich kariery edukacyjno – zawodowej w rok od momentu ukończenia przez nich szkoły; w zamian za możliwość uzyskania danych uczniów, szkoła zawodowa otrzymuje od WUP informację zwrotną o losach jej absolwentów).

Badanie, o którym mowa nosi nazwę „Zawodowy start” i było realizowane już dwukrotnie – wśród absolwentów z 2010 i 2011 r. Na podstawie jego wyników (obecnie dostępne są dane absolwentów z 2010 r.) określono status zawodowy absolwentów m.in. z terenu powiatu nowosądeckiego. Zaprezentowane na poniższym wykresie informacje świadczą nie tylko o poziomie przygotowania absolwentów i o jakości kształcenia szkół, ale również o sytuacji na lokalnym rynku pracy.



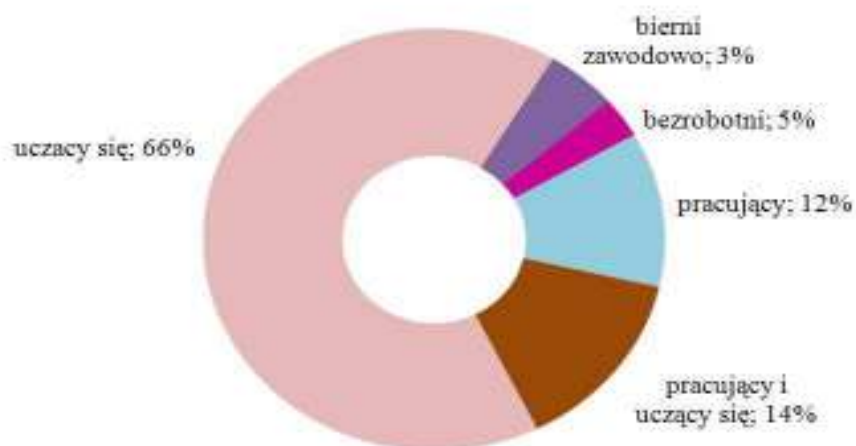
Wykres 18. Status zawodowy absolwentów z terenu powiatu nowosądeckiego według badania „Zawodowy start”

Źródło: <http://obserwatorium.malopolska.pl/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/zawodowy-start-2011>.

Z danych zaprezentowanych na wykresie wynika, iż ponad 40% absolwentów uczestniczących w badaniu w rok po ukończeniu szkoły pracuje, a co piąty z absolwentów aktywnie poszukuje pracy (jest osobą bezrobotną). Przez cały rok od ukończenia szkoły 87% absolwentów powiatu nowosądeckiego było aktywnych zawodowo, 9% miało status osoby bezrobotnej, a 3% nie uczyło się i nie poszukiwało pracy (analogiczne wskaźniki dla całej Małopolski kształtują się odpowiednio: 88%, 8%, 4%). Blisko 85% absolwentów znalazło swoją pierwszą pracę do 6 miesięcy od ukończenia szkoły zawodowej. Około 35% absolwentów z terenu powiatu nowosądeckiego oświadczyło, iż wykonywana przez nich praca jest zgodna w wyuczonym zawodem, 51% wyraziło przeciwny osąd, a kolejne 14% absolwentów stwierdziło, że wykonywany zawód nie jest zgodny z wyuczonym, ale wykorzystują umiejętności zdobyte w szkole zawodowej. Nieco ponad 1/10 absolwentów

oświadczyło, że nie chce pracować w swoim zawodzie, 1/3 absolwentów wybrała inny zawód niż wyuczony z uwagi na lepsze warunki płacowe lub pozapłacowe, pozostali abiturienti (67%) nie znaleźli pracy w swoim zawodzie. 17% absolwentów stwierdziło, że nie może znaleźć pracy, gdyż posiada zawód, w którym trudno jest znaleźć pracę¹⁶.

Szczegółowe dane dotyczące losów absolwentów, pozyskane z badania „Zawodowy start” zgodziła się udostępnić tylko 1 szkoła – Zespół Szkół Ekonomicznych im. O. Langego w Nowym Sączu. W 2011 r. badaniem objęto 58 absolwentów Szkoły. Technicy ekonomiści stanowili 69% ogółu badanych, technicy handlowcy – 26% populacji badawczej, a 5% respondentów nie podało swojego zawodu. Status absolwentów po roku od ukończenia szkoły przedstawia poniższy wykres:



Wykres 19. Status zawodowy absolwentów Zespołu Szkół Ekonomicznych w Nowym Sączu w rok po ukończeniu szkoły zawodowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów wewnętrznych Zespołu Szkół Ekonomicznych im. O. Langego w Nowym Sączu pochodzących z badania „Zawodowy start”.

Przez całe 12 miesięcy od ukończenia szkoły aż 96% absolwentów „Ekonomów” było aktywnych zawodowo, 4% przez cały okres posiadało status osoby bezrobotnej, natomiast żaden z respondentów nie przyznał, że pozostaje bierny zawodowo. Wśród abiturientów ZSE, którzy znaleźli pracę, blisko 90% uczyniło to w ciągu 6 miesięcy po ukończeniu szkoły (jest to wynik lepszy aniżeli analogiczny dla całego powiatu nowosądeckiego i Małopolski). Połowa absolwentów prezentowanej placówki (60%) oświadczyła, iż wykonuje pracę zgodną z zawodem wyuczonym; a 40% byłych uczniów odpowiedziało, że zawód wykonywany przez

¹⁶ Materiały wewnętrzne Zespołu Szkół Ekonomicznych im. O. Langego w Nowym Sączu.

nich obecnie odbiega od wyuczonego. Na pytanie „*dla czego nie wykonujesz pracy w swoim zawodzie?*” 80% absolwentów stwierdziło, że nie znaleźli pracy w swoim zawodzie. Absolwenci zapytani o to, „*czego zabrakło w szkole zawodowej?*” uznali, że niewystarczająca była liczba godzin nauczania języka obcego oraz zajęć praktycznych (przygotowania praktycznego)¹⁷.

Zespół Szkół Ekonomicznych im. O. Langego w Nowym Sączu jest jedyną z nielicznych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim, która żywo interesuje się losami swoich absolwentów. Placówka jest w posiadaniu prac dyplomowych na temat losów absolwentów lat 1980 – 2005. Wicedyrektor ds. dydaktycznych ZSE w przeprowadzonej rozmowie wyraziła pogląd, iż z danymi na temat trudnej sytuacji ekonomistów na rynku pracy można by polemizować (... *nie należy opierać się jedynie na suchym interpretowaniu liczb, bo tak naprawdę, to co to znaczy nadwyżka?*). Stwierdziła, iż „*Zespół Szkół Ekonomicznych kształci w różnych specjalnościach, a jego absolwenci są atrakcyjni dla pracodawców i kreatywnie znajdują zatrudnienie. Odrębną kwestią jest natomiast fakt, iż na terenie powiatu jest cała masa szkół, które również kształcą w zawodach ekonomicznych*”. Dyrektorka zadeklarowała zamysł uruchomienia nowego profilu kształcenia – technik organizacji reklamy (co wydaje się być dobrym posunięciem z punktu analiz przeprowadzonych w niniejszym rozdziale – mała liczba bezrobotnych w tym zawodzie i niewielka nadwyżka liczby bezrobotnych nad zgłoszonymi do PUP ofertami pracy).

Małe zaangażowanie szkół z terenu powiatu nowosądeckiego w monitorowanie losów swoich byłych uczniów istotnie ma wpływ na fakt, iż spora rzesza absolwentów nie może znaleźć pracy w ogóle lub podejmuje pracę w zupełnie innym zawodzie (powodem powyższego jest być może również niewystarczająca ilość zajęć praktycznych w szkole, na co uwagę zwracają absolwenci uczestniczący w badaniu „Zawodowy start”). Dane statystyczne wskazują, że odsetek absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych rejestrujących się w PUP oscyluje w granicach 58% (dla porównania w 2008 r. kształtował się na poziomie 25%). Ponadgimnazjalne szkoły zawodowe oferują kierunki kształcenia, które niestety odbiegają od aktualnych potrzeb lokalnego rynku pracy, a rozpiętość ta jest dość duża i stale się powiększa. Kierunki najbardziej popularne generują największą liczbę bezrobotnych. Poza nielicznymi wyjątkami, zawody nauczane w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych na terenie miasta Nowego Sącza i powiatu nowosądeckiego należą do zawodów nadwyżkowych, których reprezentanci pozostają w rejestrach PUP długotrwale (ponad 12 miesięcy). Można

¹⁷ Materiały wewnętrzne Zespołu Szkół Ekonomicznych im. O. Langego w Nowym Sączu.

także wymienić kilkanaście kierunków kształcenia, w których pracodawcy w okresie ostatnich kilku lat nie zgłosili żadnej ofert pracy. W zawodach, w których różnica pomiędzy liczbą bezrobotnych a liczbą ofert pracy jest najmniejsza i wskazać można zarazem najmniejszą liczbę bezrobotnych, kształcą średnio 2 szkoły w powiecie. Natomiast w zawodach, gdzie owa różnica jest największa i jednocześnie zarejestrowanych jest wielu bezrobotnych, kształcą średnio około 10 szkół. Skupienie 50% uczniów zasadniczych szkół zawodowych w 2 kierunkach kształcenia (kucharz, mechanik samochodowy) również nie jest korzystne – rynek nie jest w stanie wchłonąć zbyt dużej liczby absolwentów tych profesji. Należy rozważyć likwidację kierunków, którymi zainteresowanie, zarówno ze strony uczniów i pracodawców, jest znikome i nieustannie spada (np. technik mechanizacji rolnictwa) oraz ograniczyć (lub przynajmniej powstrzymać) kształcenie w zawodach, w których liczba bezrobotnych ciągle rośnie i towarzyszy temu spadek ofert pracy (głównie: kucharz, technik żywienia i gospodarstwa domowego, sprzedawca, mechanik samochodowy, technik ekonomista). Jednocześnie należy położyć większy nacisk na kształcenie w zawodach, w których wzrasta liczba ofert pracy (niekoniecznie tych sezonowych), w których odnotowuje się stosunkowo niewielką ilość bezrobotnych i które uznawane są za tzw. przyszłościowe (technicy teleinformatycy, technicy masażyści, technicy organizacji reklamy, opiekunowie w domu pomocy społecznej, technicy spedytorzy, tapicerzy, elektrycy, blacharze i lakiernicy samochodowi).

Należy pamiętać, iż do zaprezentowanych w tym rozdziale danych należy podejść z pewną rezerwą – pracodawcy prowadzą bowiem również rekrutację bez pośrednictwa urzędu pracy (zwłaszcza, jeżeli chodzi o stanowiska łatwe do obsadzenia i atrakcyjne). Podobnie nie można dosłownie przyjmować wyników badania „Zawodowy start” z uwagi na fakt, iż nie zostali nim objęci wszyscy absolwenci. Optyka postrzegania problemu dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy zostanie rozszerzona w następnym rozdziale niniejszej pracy o opinie pracodawców. To przede wszystkim oni dają wyraz temu, w jakim stopniu oferta kształcenia proponowana przez szkoły zawodowe przystaje do aktualnych realiów i wymogów rynku.

Rozdział 4

Oczekiwania pracodawców jako determinanta polityki edukacyjnej – wyniki badań empirycznych

4.1 Założenia metodologiczne badań własnych

Statystyki pozyskiwane ze źródeł wtórnych – urzędów pracy, urzędów statystycznych – nie dostarczają pełnej informacji, koniecznej dla szczegółowego scharakteryzowania problematyki dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy. Dodatkowe źródło informacji stanowią przedsiębiorcy, którzy mają bezpośrednią styczność z problemem poszukiwania na rynku pracy osób posiadających konkretny zawód. Wiedza o rynku pracy postrzeganym z perspektywy przedsiębiorców, niewątpliwie sprzyja większemu zrozumieniu potrzeb tego sektora wobec potencjalnych pracowników.

W niniejszym rozdziale zawarto wyniki badania dotyczące procesu kształcenia zawodowego w powiecie nowosądeckim, szczególnie w zakresie przygotowania merytorycznego placówek oświatowych w obszarze budowania kwalifikacji zawodowych uczniów, dostosowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku oraz zapotrzebowania na określone zawody, zgłaszanego przez nowosądeckich przedsiębiorców.

Głównym celem badań przeprowadzonych na potrzeby niniejszej pracy była ocena oferty edukacyjnej ponadgimnazjalnych szkół zawodowych powiatu nowosądeckiego i Nowego Sącza z punktu widzenia jej dostosowania do aktualnego i przyszłego zapotrzebowania na określone zawody. Celami szczegółowymi badań były:

- ✓ identyfikacja potrzeb pracodawców w zakresie kształcenia zawodowego,
- ✓ ocena lokalnego rynku pracy w aspekcie cech i umiejętności absolwentów,
- ✓ prognoza zapotrzebowania na pracowników w perspektywie 5-10 lat pod względem zawodów,
- ✓ identyfikacja barier ograniczających pozyskanie w procesach rekrutacji „odpowiednich” kandydatów.

Koncepcja badania oparta została na następujących hipotezach:

- ✓ potrzeby rynku pracy nie są wytyczną w kształtowaniu oferty edukacyjnej ponadgimnazjalnych szkół zawodowych,
- ✓ przygotowanie zawodowe jest słabą stroną systemu kształcenia w powiecie nowosądeckim,

- ✓ szkoły zawodowe w powiecie nowosądeckim nie kształtują pożądaných społecznie motywacji i postaw zawodowych oraz elastyczności wobec oczekiwań pracodawcy,
- ✓ niedopasowanie kształcenia zawodowego do oczekiwań pracodawców wpływa na trudną sytuację młodzieży na rynku pracy – co roku absolwenci sądeckich szkół zawodowych, stanowiąc nieatrakcyjną dla pracodawców grupę zawodową, zasilają szeregi bezrobotnych,
- ✓ pracodawcy z terenu powiatu nowosądeckiego mają niską świadomość na temat swojej roli w podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego – niewielu z nich współpracuje ze szkołami zawodowymi, aby mieć w przyszłości lepiej wykwalifikowanych pracowników i zapobiegać kształceniu w zawodach, na które brak popytu,
- ✓ struktura kształcenia zawodowego w powiecie nowosądeckim nie jest ukierunkowana ani na aktualne ani na przyszłe potrzeby lokalnego rynku pracy.

Dla zweryfikowania postawionych hipotez, sformułowano następujące pytania badawcze:

- ✓ czy potrzeby lokalnego rynku pracy mają jakikolwiek wpływ na kształt oferty edukacyjnej szkół zawodowych powiatu nowosądeckiego?
- ✓ czy szkoły zawodowe w powiecie nowosądeckim kładą szczególny nacisk na przygotowanie praktyczne uczniów do wykonywania zawodu?
- ✓ czy szkoły zawodowe w powiecie nowosądeckim kształtują wśród swoich uczniów postawy zawodowe pożądane przez pracodawców (np. kultura osobista, zachowania etyczne, szacunek do pracy)?
- ✓ czy niezgodność oferty kształcenia szkół zawodowych z potrzebami rynku pracy oddziałuje na losy zawodowe / biografię zawodową absolwentów tych placówek, a jeśli tak, to w jaki sposób?
- ✓ czy lokalni przedsiębiorcy współpracują z placówkami szkolnictwa zawodowego, aby w przyszłości mieć lepiej wykwalifikowanych pracowników i czy zdają sobie sprawę z wagi takiej współpracy?
- ✓ czy kształcenie zawodowe w powiecie nowosądeckim ukierunkowane jest na zaspokajanie aktualnych i przyszłych potrzeb lokalnego rynku?

Założono, iż badaniu empirycznym liczebność próby wyniesie 100 osób. Dobór próby miał charakter losowo – celowy. Populację wybrano ze względu na posiadanie cech istotnych dla realizacji badań. Przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu musiały spełniać następujące kryteria:

- ✓ mieć siedzibę lub miejsce wykonywania działalności na terenie miasta Nowego Sącza lub powiatu nowosądeckiego,
- ✓ zgłaszać zapotrzebowanie na zawody (prowadzić działalność w obszarze związanym z kierunkami kształcenia), do których przygotowuje szkolnictwo zawodowe na terenie miasta Nowego Sącza i powiatu nowosądeckiego (z badania wykluczono urzędy i szkoły, gdyż preferuje się tam z reguły pracowników z wyższym wykształceniem).

Z baz danych Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego wyselekcjonowano jednostki poszukujące w okresie 2 ostatnich lat pracowników z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym lub technicznym, reprezentujące możliwie najwięcej branż i profesji nauczanych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych. Przyjęcie takich założeń miało na celu uzyskanie informacji z różnorodnych środowisk, stanowiących odzwierciedlenie różnych punktów widzenia.

Badanie miało charakter ilościowy. Przeprowadzono go z zastosowaniem metody ankiety¹. Wybór takiej metody uzasadniony był jej zaletami: pozwala ona na efektywne dotarcie do populacji i stosunkowo szybko zrealizowanie badania, umożliwia zarejestrowanie indywidualnego sposobu postrzegania doświadczeń przez respondentów, gwarantuje wysoki stopień standaryzacji danych i charakteryzuje się podatnością na opracowania statystyczne.

Do przeprowadzenia badania posłużono się specjalnie do tego celu zaprojektowanym kwestionariuszem, obejmującym blok zagadnień dotyczących bieżących potrzeb przedsiębiorców, oceny lokalnego rynku pracy oraz oceny szkół zawodowych i ich absolwentów. Oprócz części merytorycznej, ankietę zawierała też część metryczkową, w której zapytano respondentów o wielkość przedsiębiorstwa, które reprezentują, jego formę prawną i branżę, w której działa. W sumie zadano pracodawcom 33 pytania. Część z nich miała charakter zamknięty, niektóre zaś półotwarte i otwarte, umożliwiając badanym swobodną wypowiedź i przekazanie dodatkowych informacji w danej kwestii. Zastosowano tutaj zarówno kafeterię dysjunktywną (respondent mógł wskazać tylko 1 z możliwych odpowiedzi), jak i koniunktywną (respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź).

Badanie przeprowadzone zostało w okresie 25.06 – 04.07.2013 r. Część ankiet (50 sztuk) zostało wysłanych do pracodawców formie elektronicznej, a pozostałe (50 sztuk) zostały rozdane pracodawcom osobiście, podczas ich wizyty w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego. Z wysłanych 50 kwestionariuszy, respondenci odesłali jedynie 20 wypełnionych ankiet (5 przesyłek wrócono do nadawcy z powodu nieaktualnego adresu

¹ Ankieta stanowi załącznik nr 1 niniejszej pracy.

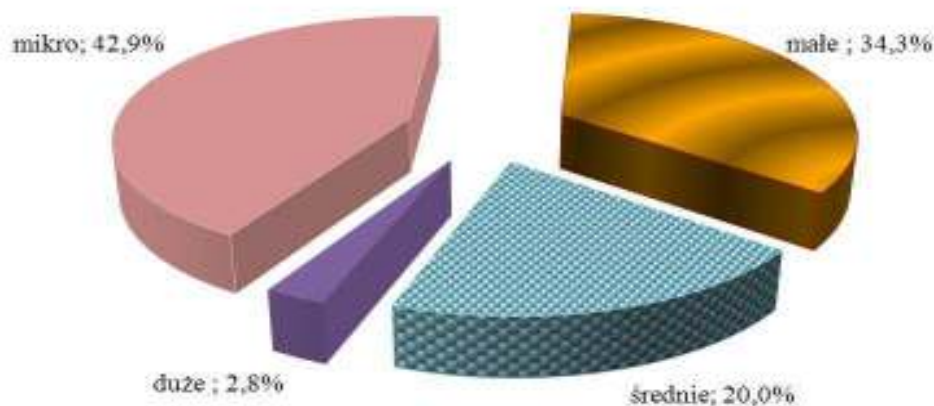
firmy). Zwrotność ukształtowała się więc na poziomie 44,4%. Ankietyzacja pracodawców w PUP również napotkała na szereg trudności. O ile wśród przedsiębiorstw dużych i średnich nastawienie do badań było pozytywne, o tyle respondenci z przedsiębiorstw małych i mikroprzedsiębiorstw zgłaszali wątpliwości co do przydatności tego typu badań. Sugerowali, że wypełnianie kwestionariuszy absorbuje ich „cenny czas”, a pytania dotyczą problemów odległych, nie związanych z daną firmą. Około 90% respondentów odpowiedziało na wszystkie zawarte w ankiecie pytanie.

Badanie właściwe zostało poprzedzone pilotażem w dniu 24.06.2013 r., który umożliwił określenie adekwatności zawartych w ankiecie pytań, kafeterii, jak również poziomu ich rozumienia przez respondentów. Nie zanotowano większych trudności i komplikacji w odniesieniu do wymienionych wyżej kwestii.

Wyniki badań zaprezentowano za pomocą wykresów i tabel oraz komentarzy zwracających uwagę na występujące zależności i relacje.

4.2 Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

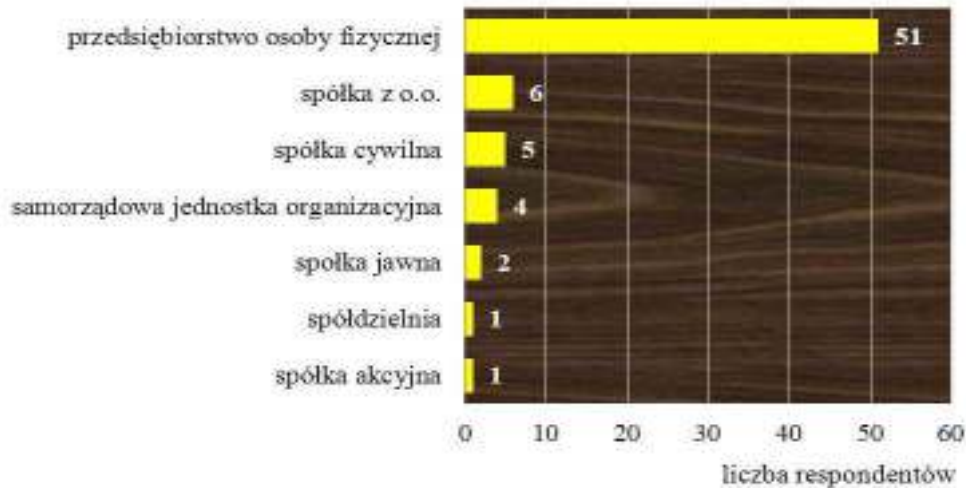
W strukturze 70 ankietowanych firm, dominowały mikroprzedsiębiorstwa (42,9% - 30 firm). Nieco mniej licznie reprezentowane były firmy zatrudniające nie więcej niż 49 pracowników (34,3% - 24 firmy). Co piąty z badanych przedsiębiorców był przedstawicielem średniego przedsiębiorstwa, posiadającego od 50 do 249 osób (14 firm). Blisko 3% respondentów (2 przedsiębiorstwa) stanowiły firmy duże. Na poniższym wykresie zaprezentowano podział respondentów według liczby zatrudnionych pracowników:



Wykres 20. Struktura ankietowanych przedsiębiorstw według wielkości zatrudnienia (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

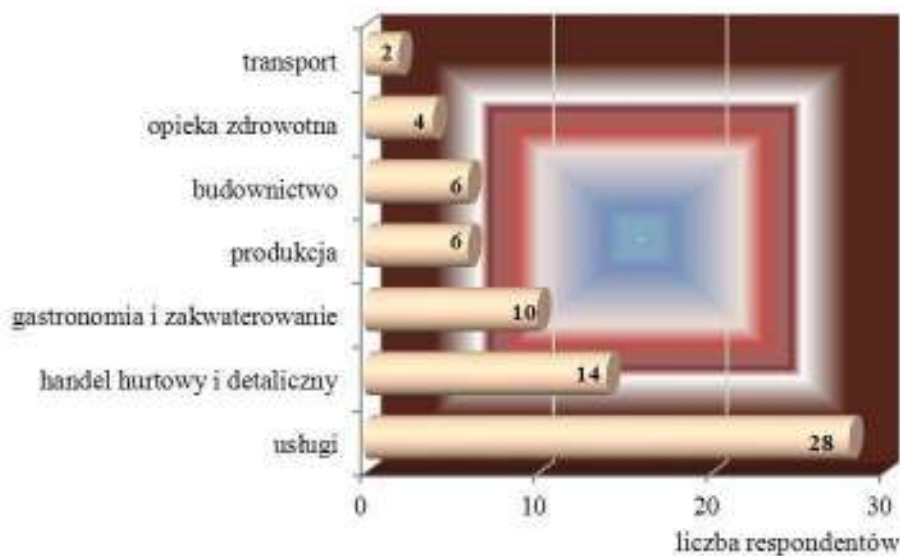
Respondenci prowadzili działalność w zróżnicowanych formach organizacyjno – prawnych. Największy udział wśród badanych przedsiębiorstw (72,9%) stanowiły firmy prowadzone przez osoby fizyczne. Na drugim miejscu uplasowały się przedsiębiorstwa prowadzone w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (8,6%), na trzecim zaś w formie spółki cywilnej (7,1%):



Wykres 21. Struktura ankietowanych przedsiębiorstw według statusu prawnego (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W celu klasyfikacji branży ankietowanych podmiotów, posłużono się kodyfikacją PKD:



Wykres 22. Struktura ankietowanych przedsiębiorstw według branży (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badane przedsiębiorstwa skupiały swą działalność przede wszystkim w obszarze szeroko pojętych usług – 40% wskazań. 1/5 przebadanych respondentów zostało umiejscowionych w branży handlu hurtowego i detalicznego. 14,3% firm deklaruowało prowadzenie działalności gastronomicznej. Dwie grupy, z których każda stanowiła po 8,6% biorących udział w badaniu przedsiębiorstw, zostało przypisanych odpowiednio do działalności o profilu: produkcyjnym i budowlanym. Ponadto w badaniu udział wzięły firmy działające w sektorze opieki zdrowotnej (5,7%). Najmniejsza liczba firm trudniła się transportem (2,8%). Mikroprzedsiębiorstwa najczęściej prowadziły działalność usługową, małe przedsiębiorstwa – handlową, a średnie i duże przedsiębiorstwa – produkcyjną.

4.3 Polityka kadrowa i bieżące potrzeby pracodawców

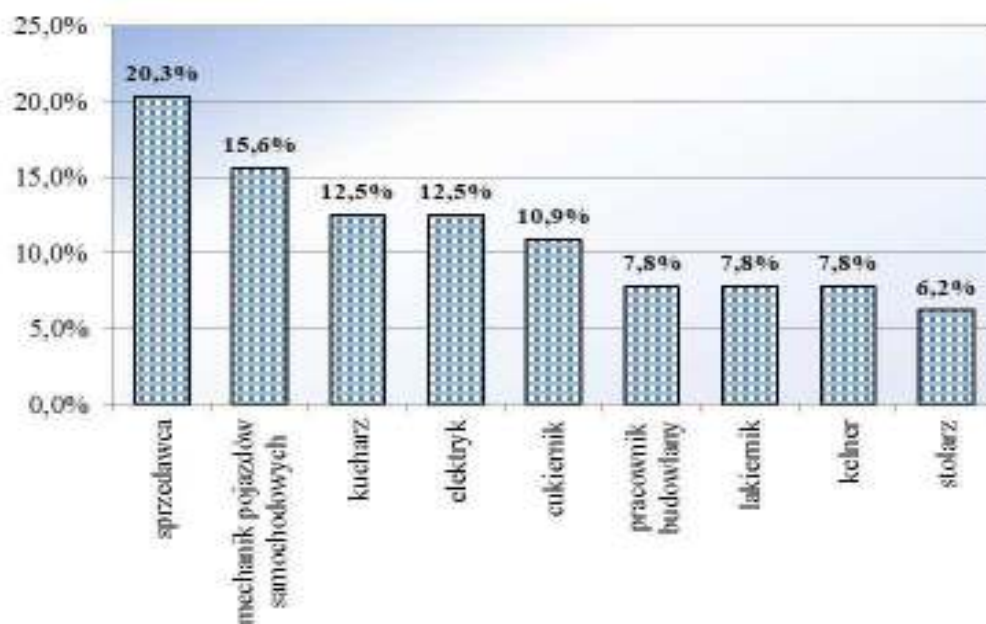
Analiza zapotrzebowania pracodawców na określone zawody jest jednym z głównych elementów, jaki powinien być brany pod uwagę w kształtowaniu nowoczesnej polityki edukacyjnej w powiecie / mieście, zarówno na poziomie szkolnictwa, jak i całego procesu kształcenia ustawicznego współczesnego, aktywnego zawodowo i społecznie człowieka.

W pierwszym pytaniu skierowanym do respondentów zapytano ich, czy w okresie ostatnich 2 – 3 lat poszukiwali pracowników. Celem tego pytania było przede wszystkim ustalenie, jakie zawody i specjalności są lub były najbardziej pożądane przez pracodawców w nieodległej przeszłości. Nieco ponad 90% badanych (64 osoby) odpowiedziało na to pytanie twierdząco. Po trzech respondentów zakresiło odpowiednio odpowiedź „nie” oraz „trudno powiedzieć / nie wiem”.

Z opinii badanych pracodawców wynika, że znaczący udział w strukturze zatrudnienia w firmach mają następujące grupy zawodów: handlowe, mechaniczne i samochodowe, gastronomiczne, budowlane i elektrotechniczne. Co piąty respondent, który odpowiedział, że poszukiwał pracowników, zadeklarował iż szukał sprzedawcy. Wielu pracodawców wskazało także na zawód mechanika pojazdów samochodowych, kucharza, elektryka, lakiernika samochodowego, kelnera, pracownika budowlanego i stolarza (por. wykres). Nieliczni badani wymieniali takie profesje jak: informatyk (4,7%), technik masażysta, tapicer, kosmetyczka, opiekun w DPS, ślusarz (po 3,1%) oraz technik geodeta, technik organizacji reklamy, krawiec i technik farmaceutyczny² (po 1,6%). Struktura społeczno – gospodarcza lokalnego rynku odpowiada po części za zapotrzebowanie na takie zawody.

² Nazwy zawodów podane przez pracodawców.

Część pracodawców szukało pracowników w zawodach, które zgodnie z obowiązującym prawem nie są nauczane w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych i technicznych (np. barman, pokojowa, praczka, prasowaczka, salowa, sprzątaczką, kierowca, konserwator, pielęgniarka, asystent nauczyciela przedszkola). Co ważne, pracodawcy deklarowali także zapotrzebowanie na zawody, które mogą być nauczane w zawodowych szkołach ponadgimnazjalnych, ale placówki tego typu w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu nie posiadają ich w ofercie edukacyjnej (np. technik realizacji dźwięku, obuwnik, kamieniarz, dietetyk, florysta, monter instalacji gazowych, monter konstrukcji budowlanych, monter instalacji budowlanych).



*respondenci mogli wskazać więcej niż 1 zawód.

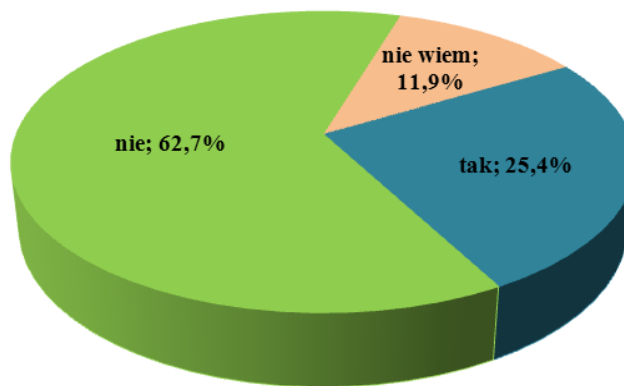
Wykres 23. Zawody poszukiwane przez badanych pracodawców w okresie 2-3 ostatnich lat (N=64)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Część zawodów, w których respondenci poszukiwali pracowników pokrywa się z kierunkami najbardziej popularnymi w lokalnych szkołach zawodowych. Niektóre są poszukiwane przez pracodawców, ale z kolei zajmują odległe miejsca w rankingach popularności (np. elektryk, lakiernik, tapicer, technik organizacji reklamy, opiekun w DPS) lub w ogóle brak ich w ofercie edukacyjnej. Należy zauważyć ponadto, że ani jeden z respondentów nie wymienił zawodów nauczanych np. w Zespole Szkół Kolejowych, czy Zespole Szkół Rolniczych. Fakt ten może być wskazówką ku modyfikacji aktualnej oferty

edukacyjnej, jednak nie można go uznać za dogmat, gdyż próba 64 przedsiębiorców (tytu odpowiedzi, że poszukiwało pracowników) biorących udział w badaniu nie ma charakteru reprezentatywnego.

Wskazane na poniższym wykresie odpowiedzi wskazują jednoznacznie, że w ciągu ostatnich 2-3 lat nieco ponad ¼ przedsiębiorców spośród tych, którzy na pierwsze pytanie nie odpowiedzieli negatywnie (czyli 95,7% próby badawczej), zatrudniło w swoich firmach absolwentów nowosądeckich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Najczęściej pracowali oni w przedsiębiorstwach z branży budowlanej, handlowej i usługowej. W pozostałych branżach zatrudniano ich zdecydowanie rzadziej. Najczęściej absolwentów przyjmowały firmy małe. Pracodawcy, którzy w okresie 2-3 ostatnich lat nie zatrudnili absolwentów, stanowili zdecydowaną większość – 62,7% badanych. 11,9% ogółu respondentów nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie, czy w ostatnich 2-3 latach zatrudniło takich pracowników.

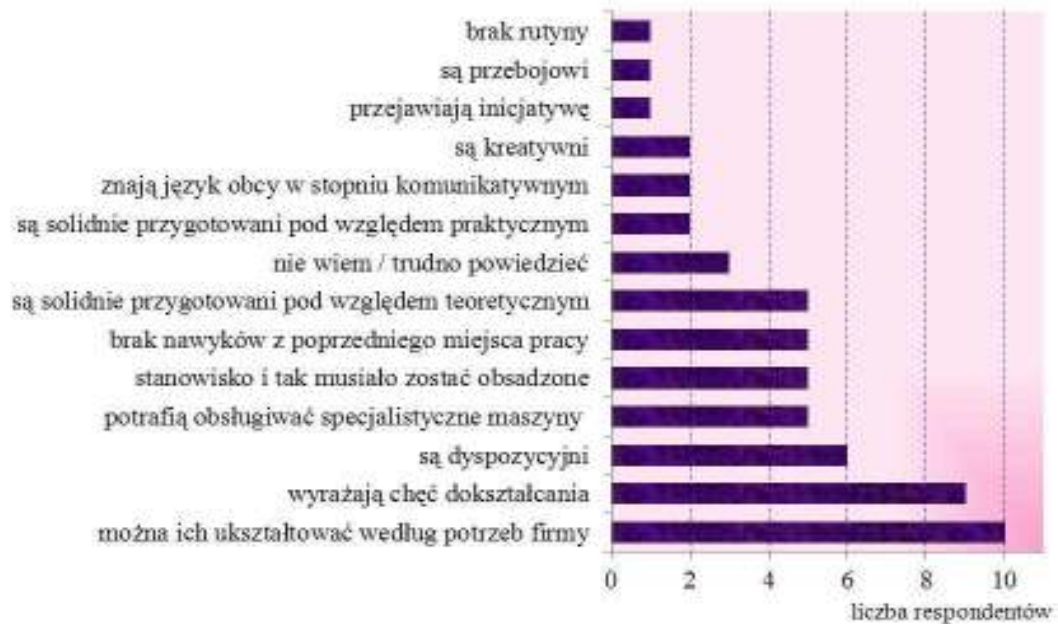


Wykres 24. „Czy w okresie ostatnich 2-3 lat przyjęli Państwo do pracy absolwentów nowosądeckich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?” (N=67)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W trzecim pytaniu zapytano 17 respondentów (tych, którzy w poprzednim pytaniu odpowiedzieli „tak”) o czynniki, jakie miały wpływ na ich decyzje odnośnie zatrudnienia absolwentów. Zdaniem pracodawców, głównym motywem przyjęcia do pracy ludzi młodych, którzy niedawno zakończyli etap swojej edukacji zawodowej był fakt, że można ich ukształtować według potrzeb firmy (58,8% wskazań). Pracodawcy wskazywali także, że zatrudnili absolwentów, bo wyrażają oni chęć doksztalcenia się (52,9% odpowiedzi), ponadto są dyspozycyjni (35,3%) i potrafią obsługiwać specjalistyczne maszyny i urządzenia (29,4%). Około 30% badanych stwierdziła, że stanowisko i tak musiało być obsadzone, a ze względu

na brak osób z wymaganym doświadczeniem i tak trzeba pracowników doszkalać, zainwestowali więc w absolwentów, którzy mniej kosztują firmę³. Ciekawym spostrzeżeniem jest to, iż na solidne przygotowanie teoretyczne i solidne przygotowanie praktyczne absolwentów, jako motywy przyjęcia ich do pracy wskazało odpowiednio tylko 5 i 2 pracodawców. Należy jeszcze zaznaczyć, że absolwenci nowosądeckich szkół zawodowych zatrudniani byli głównie do prac prostych (produkcja, prace gospodarcze). Poniżej zaprezentowano graficzną ilustrację omawianego pytania:



*respondenci mogli wskazać więcej niż 1powód.

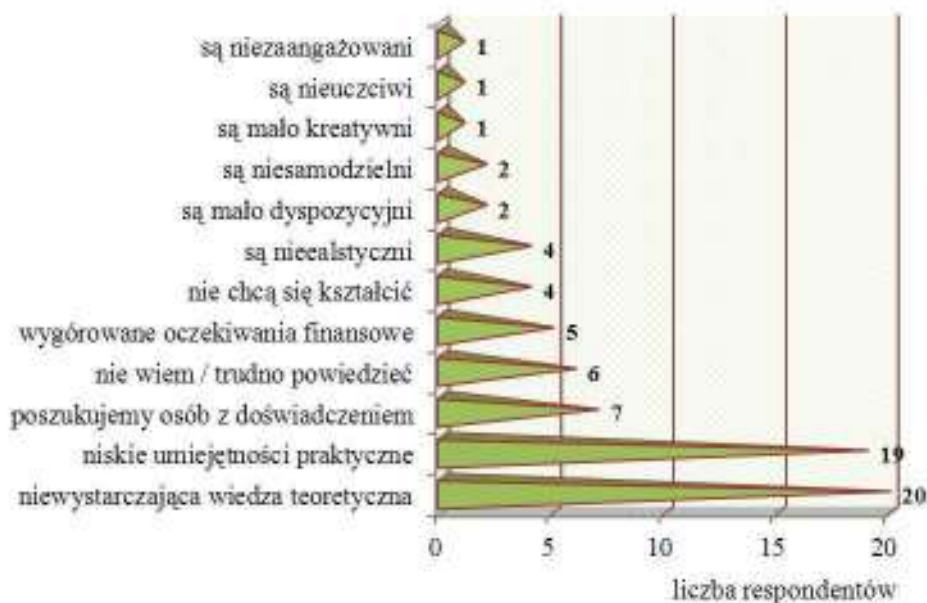
Wykres 25. „Dlaczego zatrudnili Państwo absolwentów nowosądeckich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?” (N=17)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Mimo, iż ponad 20% badanych zatrudniało absolwentów, to jednak większość z nich nie oferuje pracy ludziom młodym, którzy skończyli dopiero edukację zawodową. Kolejne pytanie dotyczyło zatem powodów niechęci do zatrudniania absolwentów. Poniekąd decyduje o tym brak praktyki w zawodzie i trudny do oszacowania przez pracodawcę poziom skłonności do stabilizacji zawodowej, wynikający z nieznamomości potencjalnego pracobiorcy i braku świadectw rekomendacyjnych. Zawarte na poniższym wykresie odpowiedzi wskazują głównie na 2 faktory: niewystarczającą wiedzę teoretyczną i niewystarczające umiejętności

³ Zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002, nr 200, poz. 1679 z późn. zm.), w okresie pierwszego roku pracy wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy może wynosić 80% minimalnego wynagrodzenia.

praktyczne (odpowiednio 47,6% i 45,2% badanych). Ponad 16% respondentów zadeklarowało, że poszukuje pracowników z doświadczeniem zawodowym. Część pracodawców stwierdziło natomiast, iż niechęć do zatrudnienia absolwenta nie jest związana bezpośrednio z poziomem jego wiedzy, czy kompetencji. Wśród powodów, o którym mowa pojawiały się odpowiedzi, że absolwenci nie są zatrudniani, bo mają wygórowane oczekiwania finansowe (11,9%), nie chcą się kształcić i są nieelastyczni (odpowiednio po 4 wskazania), są mało dyspozycyjni i niesamodzielnymi (odpowiednio po 2 wskazania) oraz mało kreatywni, nieuczciwi i nie wykazują zaangażowania (po 1 wskazaniu). Należy przy tym zaznaczyć, iż żaden z respondentów nie wskazał jednej z możliwych odpowiedzi, jaka była: „absolwenci nie odpowiadają na zgłoszone przez nas oferty pracy”, co w obliczu trudności ze znalezieniem zatrudnienia na lokalnym rynku, wydaje się być uzasadnione.



*respondenci mogli wskazać więcej niż 1 powód.

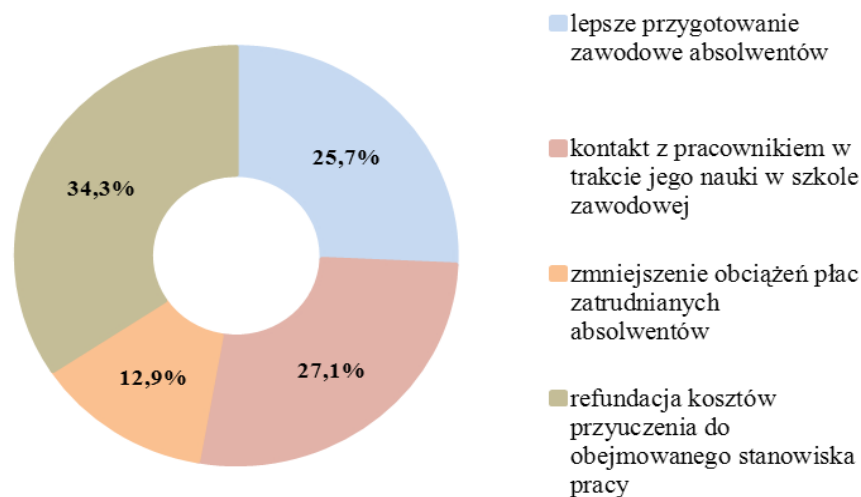
Wykres 26. „Dlaczego nie zatrudnili Państwo absolwentów nowosądeckich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?” (N=42)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pracodawcy nie zatrudniający absolwentów, bardziej zwracają uwagę na ich niewystarczające przygotowanie merytoryczne (teoretyczne i praktyczne) do wykonywania pracy, ale cechy osobowościowe kandydatów również odgrywają rolę, plasując się na kolejnych miejscach hierarchii obaw przedsiębiorców. Jeszcze jednym istotnym powodem niezatrudniania młodych ludzi są ich nadmierne aspiracje finansowe, często nieadekwatne do ich umiejętności

i kwalifikacji zawodowych. Dyskwalifikują one zazwyczaj kandydatów do pracy w oczach pracodawców. Generalnie, przedsiębiorcy zatrudniający absolwentów mają na uwadze niemal te same powody, dla których nie mają zamiaru oferować im pracy. Najbardziej spektakularny punkt styyczny to ocena wiedzy i praktyki w danym zawodzie.

Ankietowani uważają, że postulat zatrudniania absolwentów szkolnictwa zawodowego w szerszym niż dotąd zakresie, wymaga podjęcia wszechstronnych działań. Jak wynika z przeprowadzonych badań, najwyższy odsetek pracodawców (34,3%) wskazuje na refundację kosztów przyuczenia do obejmowanego stanowiska. Owa konieczność przyuczania wpisuje się poniekąd w problematykę przygotowania zawodowego – lepsze przygotowanie zawodowe mogłoby skutkować mniej intensywnymi i kosztownymi działaniami przystosowującymi absolwenta do podjęcia pierwszej pracy.



Wykres 27. „Co mogłoby w największym stopniu zachęcić Państwa do zatrudnienia absolwentów nowosądeckich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?” (N=70)

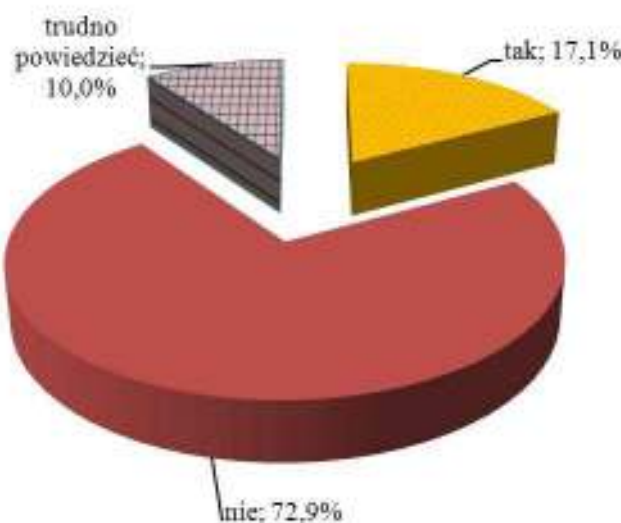
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ważnym bodźcem może być również kontakt z potencjalnym pracownikiem w czasie jego edukacji w szkole zawodowej (27,1% wskazań), w trakcie których młodzież ma sposobność zapoznania się z praktyczną stroną funkcjonowania firmy, a pracodawca może wstępnie ocenić kwalifikacje i predyspozycje potencjalnych pracobiorców. Co czwarty biorący udział w badaniu pracodawca byłby skłonny wykazać większe zainteresowanie zatrudnieniem absolwenta, gdyby miał on lepsze przygotowanie zawodowe. Jest to dość jednoznaczna sugestia, odnosząca się do potrzeby wprowadzenia modyfikacji systemu kształcenia zawodowego, które kładłoby nacisk na umiejętności praktyczne, przydatne w miejscu pracy.

Dla nieco mniejszej części populacji badawczej (12,9%) istotnym czynnikiem skłaniającym do zwiększenia poziomu zainteresowania przyjęciem absolwentów byłyby pewne formy udogodnień natury finansowej w zakresie zmniejszenia obciążeń płacowych.

Biorąc pod uwagę przekrój badanych przedsiębiorstw, należy stwierdzić, że rekomendacje o podłożu finansowym częściej wskazywane są przez małe i mikroprzedsiębiorstwa, podczas gdy firmy duże i średnie eksponują potrzebę zmian systemu kształcenia zawodowego.

W ramach diagnozy potrzeb pracodawców, sprawdzono również ich dostęp do pracowników o określonych zawodach i kwalifikacjach. Znaczna większość przedstawicieli badanych przedsiębiorstw (72,9%) nie zgłasza problemów ze znalezieniem pracowników w danym zawodzie. Przeciwnego zdania jest 17,1% respondentów, natomiast 10% nie potrafi jednoznacznie określić, czy istnieją profesje, w których trudno im znaleźć pracownika na lokalnym rynku pracy.



Wykres 28. „Czy w Państwa firmie istnieją zawody, w których szczególnie trudno jest znaleźć pracowników?” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

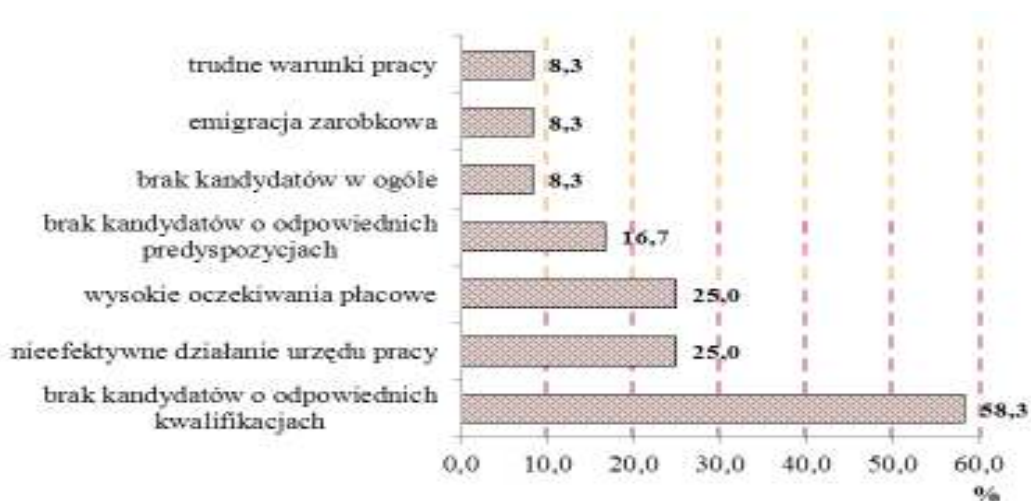
Wymieniane przez pracodawców zawody, w których trudno jest znaleźć pracowników to: lakiernik samochodowy, blacharz samochodowy, lekarz, pielęgniarka, informatyk, kierowca C+E, ślusarz, spawacz, elektryk, technik budownictwa, pracownik budowlany, konstruktor, fizjoterapeuta, fryzjer, przedstawiciel handlowy⁴.

⁴ Nazwy zawodów podane przez pracodawców.

Podsumowując pierwszą część ankiety skierowanej do pracodawców, należy zauważyć, iż zawody nauczone w lokalnych ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych tylko w części pokrywają się z zapotrzebowaniem rynku. W niektórych zawodach szczególnie ciężko jest znaleźć pracowników, być może z powodu, iż placówki te „wypuszczają” zbyt mało absolwentów lub nie mają oni kwalifikacji pożądaných przez pracodawców. Inne zawody poszukiwane na rynku nie znajdują natomiast odzwierciedlenia w ofercie szkół zawodowych. Ponadto z przeprowadzonej analizy wynika, iż znaczna część pracodawców, prowadząc rekrutację nie zatrudnia absolwentów. Głównym powodem tego stanu rzeczy jest pozostawiająca wiele do życzenia wiedza teoretyczna i umiejętności praktyczne młodych ludzi. Ponad 25% respondentów twierdzi, że wyższy poziom wiedzy i umiejętności byłby w stanie zachęcić ich do zatrudnienia absolwenta. Z kolei ci pracodawcy, którzy zatrudniają absolwentów, deklarują, iż nie skłoniło ich do tego przygotowanie merytoryczne, ale cechy osobowościowe absolwentów.

4.4 Percepcja lokalnego rynku pracy

Badani pracodawcy, którzy zasygnalizowali problemy ze znalezieniem pracowników na lokalnym rynku pracy (12 osób), za najważniejszą trudność uznali „brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach”. Odsetek wskazań tej odpowiedzi był wysoki i oscylował wokół 58% (7 osób).



*respondenci mogli wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi.

Wykres 29. „W czym należy upatrywać trudności w znalezieniu pracowników na nowosądeckim rynku pracy?” (N=12)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Takiej odpowiedzi udzielili głównie pracodawcy poszukujący pracowników w zawodach mechanicznych, samochodowych i elektrotechnicznych. Tak niska ocena kwalifikacji kandydatów do pracy, jaką wystawili badani pracodawcy, powinna być szczególnie niepokojąca dla szkolnictwa zawodowego. Może to oznaczać potrzebę aktualizowania dotychczasowych programów nauczania i ich uelastyczniania w stosunku do potrzeb lokalnego rynku.

Z ogólnej liczby pracodawców, którzy dostrzegają trudności w rekrutacji odpowiednich kandydatów, pojawiły się także głosy, że kandydaci mają za wysokie oczekiwania finansowe oraz że urzędy pracy działają mało efektywnie (odpowiednio po 25% głosów). Faktem jest, że pracodawcy oferują pracownikom „na wstępie” wynagrodzenie minimalne, ale z kolei wygórowane oczekiwania finansowe są na tle rynku pracodawcy niewłaściwym „posunięciem”. Jeżeli chodzi o urzędy pracy, to niektóre zgłoszone tam przez pracodawców oferty nie są możliwe do zrealizowania, gdyż bezrobotni w pewnych zawodach po prostu tam nie figurują.

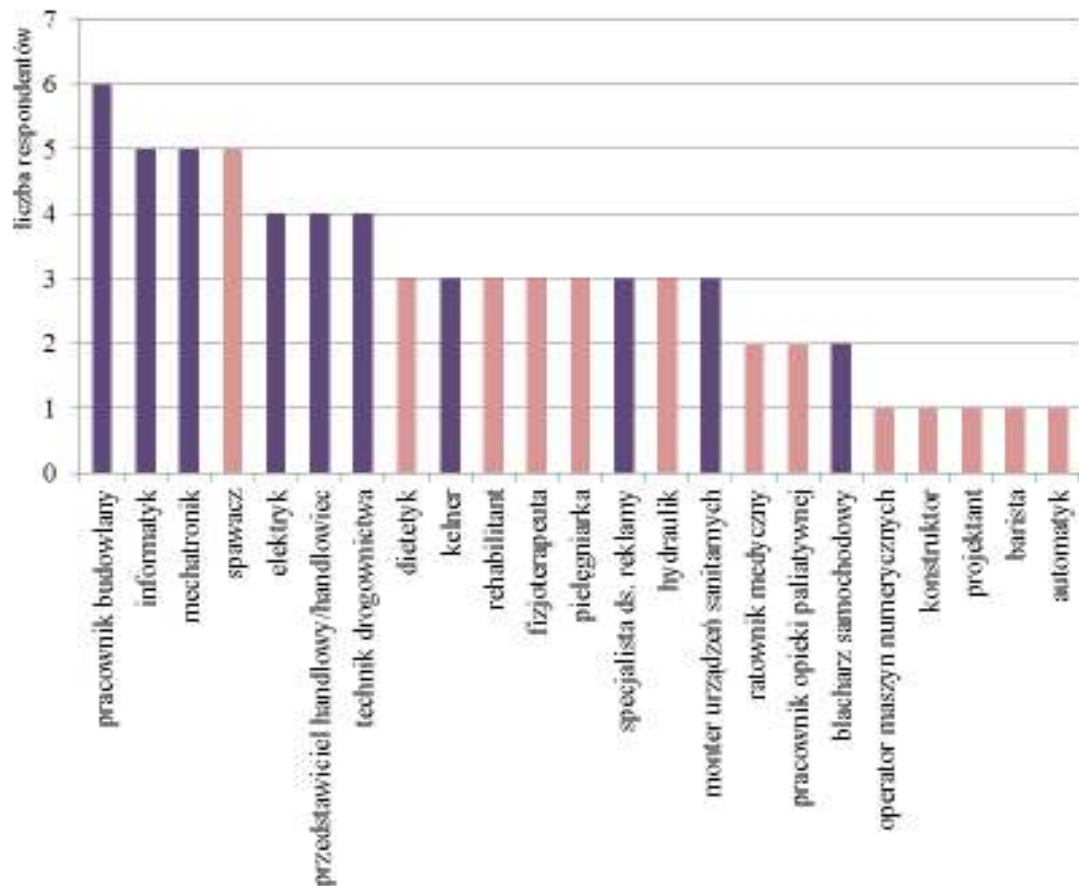
Obraz lokalnego rynku pracy, jaki wyłania się z opracowania wypełnionych przez pracodawców ankiet, nie jest zbyt pochlebny. Wypowiedzi respondentów sugerują, że lokalny rynek pracy charakteryzuje problem braku fachowców wykształconych w zawodach różnych specjalności (tak twierdzi 55,7% populacji badawczej). Przeciwnego zdania w tej kwestii było tylko nieco ponad 20% ankietowanych. Ponadto, zdaniem ankietowanych liczba osób z dyplomami akademickimi przewyższa społeczne oczekiwania w tym zakresie (taką opinię wyraziło 71,4% ankietowanych). Z jednej strony występuje przerost pracowników z wykształceniem wyższym, a z drugiej brak wykwalifikowanej siły roboczej o pożądanych przez pracodawców umiejętnościach. Dokładnie połowa pracodawców wyraziła pogląd, że na nowosądeckim rynku zbyt mało jest szkół o profilu pozwalającym stosunkowo szybko znaleźć pracę. Generalnie, należy uznać, że występuje rozdźwięk między potrzebami pracodawców a ofertą lokalnych placówek edukacji zawodowej.

Tabela 17. Charakterystyka lokalnego rynku pracy w powiecie nowosądeckim (N=70)

	tak	nie wiem	nie
<i>zbyt duża liczba osób z wykształceniem wyższym na rynku</i>	71,4%	14,3%	14,3%
<i>brak fachowców (osób z wykształceniem zawodowym)</i>	55,7%	21,4%	22,9%
<i>mała liczba szkół o profilu umożliwiającym szybkie znalezienie pracy</i>	50,0%	28,6%	21,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na pytanie o zawody, w których rynek lokalny będzie potrzebował pracowników w perspektywie 5-10 lat odpowiedziało 62 ankietowanych. Plany nowosądeckich przedsiębiorców odnośnie zapotrzebowania na kadre pracowniczą na lokalnym rynku pracy przewidują, że w perspektywie 5-10 letniej nie należy spodziewać się istotnej zmiany profilu lokalnej działalności. Z treści wypowiedzi respondentów wynika, że za kilka lat będzie zapotrzebowanie głównie na pracowników w następujących grupach zawodów: elektrotechnicznych, budowlanych, gastronomicznych oraz medycznych i handlowych⁵.



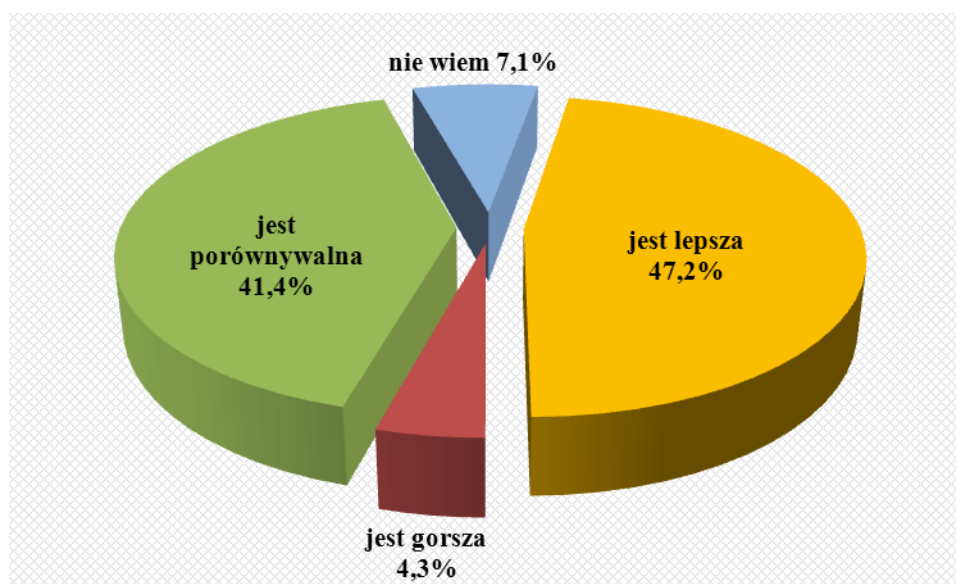
Wykres 30. „Pracowników w jakich zawodach będzie potrzebował lokalny rynek pracy za 5-10 lat?” (N=62)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Przytoczone grupy są zbieżne z zapisami „Strategii Rozwoju Nowego Sącza do roku 2020”. Zapotrzebowanie na pracowników w grupie zawodów elektrotechnicznych (*informatyków*,

⁵ Ciemnym kolorem zaznaczono zawody nauczane w nowosądeckich ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych (zasadniczych, technicznych i policealnych).

mechatroników, automatyków, operatorów maszyn numerycznych, elektryków⁶) wynika z postępującego rozwoju technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych. Przewidywany wzrost zapotrzebowania na w grupie zawody budowlane (*pracownik ogólnobudowlany, technik drogownictwa, hydraulik, monter urządzeń sanitarnych, konstruktor, projektant, spawacz*), podyktowany jest prawdopodobnie dotychczasowym tempem rozwoju budownictwa mieszkaniowo – usługowego oraz infrastruktury komunikacyjnej i technicznej. Z kolei zapotrzebowanie na pracowników w zawodach gastronomicznych (*dietetyk, barista, kelner*), można tłumaczyć atrakcyjnością przyrodniczą powiatu nowosądeckiego, co powinno przyczynić się do rozwoju turystyki. Zawody medyczne (*fizjoterapeuci, rehabilitanci, pielęgniarki, ratownicy medyczni, pracownicy opieki paliatywnej*) będą potrzebne z uwagi na postępujące się starzenie społeczeństwa. W obszarze zawodów handlowych, pracodawcy wskazywali głównie takie profesje jak *przedstawiciel handlowy i specjalista ds. marketingu i reklamy*, co podyktowane jest przede wszystkim faktem otwieraniem się lokalnych firm na rynki regionalne oraz międzynarodowe. Należy zauważyć, że niektóre ze wskazanych zawodów nauczane są w nowosądeckich szkołach zawodowych. Jest to wskazówka, że placówki te powinny nadal kształcić w takich kierunkach, a dodatkowo te które są mało popularne, wypromować.



Wykres 31. „Proszę ocenić sytuację na rynku pracy absolwentów szkół zawodowych na tle absolwentów szkół ogólnokształcących (pod względem możliwości zatrudnienia)” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

⁶ Nazwy zawodów podane przez pracodawców.

Według większości badanych pracodawców (47,2%), rynek pracy jest bardziej „łaskawy” dla absolwentów szkół zawodowych niż ogólnokształcących. Absolwenci tych ostatnich mają – wedle ankietowanych mniejsze szanse na zatrudnienie, z racji braku przygotowania do konkretnego zawodu (brak zawodu obniża potencjał na rynku pracy). Absolwenci szkół zawodowych nie dość, że w czasie praktyk zdobywają doświadczenie, to mają możliwość zaistnienia w danej firmie, pokazania swoich umiejętności pracodawcy. Nieco mniejszy odsetek pracodawców (41,4%) stwierdził, że sytuacja absolwentów obu rodzajów placówek jest porównywalna, co wydaje się być uzasadnione w kontekście omawianych wcześniej pytań (pracodawcy zwracają uwagę nie tylko na przygotowanie merytoryczne, bo zazwyczaj pozostawia ono wiele do życzenia, a pracownika można przecież przeszkolić i ukształtować według własnych potrzeb). Tylko nieco ponad 4% badanych uznało, że sytuacja absolwentów szkół zawodowych jest gorsza, niż abiturientów LO. Jest to zapewne związane z niską renomą „zawodówek” jako szkół dla uczniów słabszych.

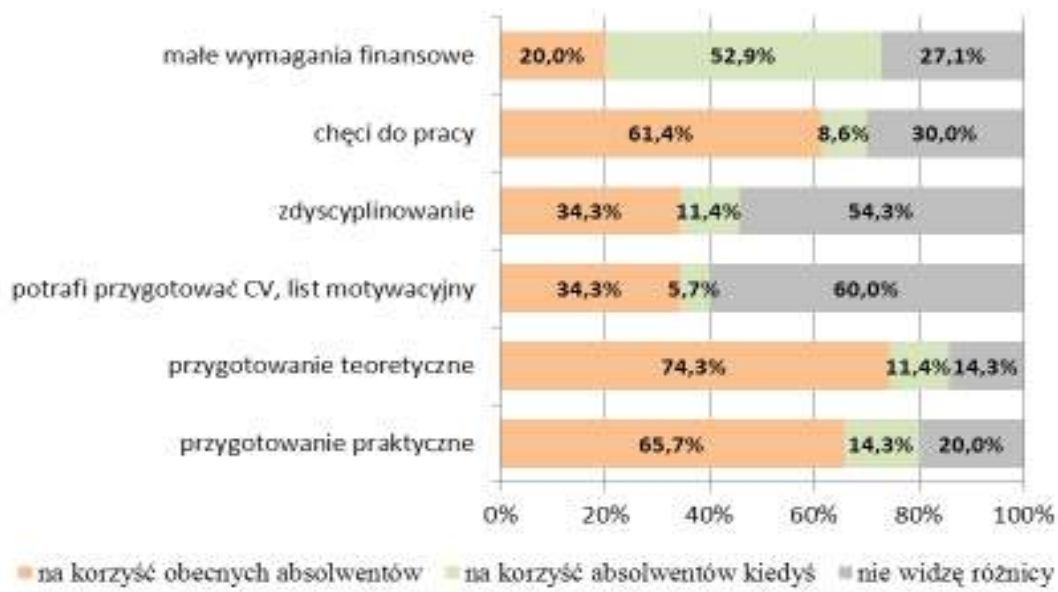
Podsumowując, lokalny rynek pracy jest dość specyficzny. Z jednej strony cechuje go duże bezrobocie, a z drugiej istnienie wolnych miejsc pracy i trudności w zapewnieniu wakatów. Przyczyną powyższego jest wskazywany przez ankietowanych fakt, iż lokalna podaż pracy cechuje się brakiem kwalifikacji i umiejętności potrzebnych aktualnie na rynku. Oferta edukacyjna powinna zostać zatem ukierunkowana przede wszystkim zgodnie z wymogami pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem popytu perspektywicznego.

4.5 Podaż pracy absolwentów w ocenie pracodawców

Pracodawcy są grupą, która w praktyce ocenia przygotowanie absolwentów do pracy. Tak naprawdę dopiero zatrudniający mogą zweryfikować, w jakim stopniu umiejętności, które absolwenci wynoszą ze szkoły – teoretyczne, praktyczne, twarde, miękkie – odpowiadają realiom konkretnych stanowisk. Kontynuując analizę poziomu dopasowania systemu kształcenia zawodowego do zapotrzebowania zgłaszanego przez rynek pracy, w następnym bloku tematycznym zapytano więc pracodawców o ich opinie na temat mocnych i słabych stron osób będących „świeżo” po ukończeniu szkoły oraz o to, w jaki sposób w oczach zatrudniających kształtuje się sylwetka idealnego absolwenta.

Respondenci dokonując porównania wskazanych cech absolwentów obecnych z absolwentami sprzed kilku / kilkunastu lat, wykreowali zestawienia, które poza jednym (małe wymagania finansowe), wypadają na korzyść obecnych absolwentów. Najwięcej, bo aż 74,3% badanych uważa, że są oni lepiej przygotowani pod względem teoretycznym, a 65,7%

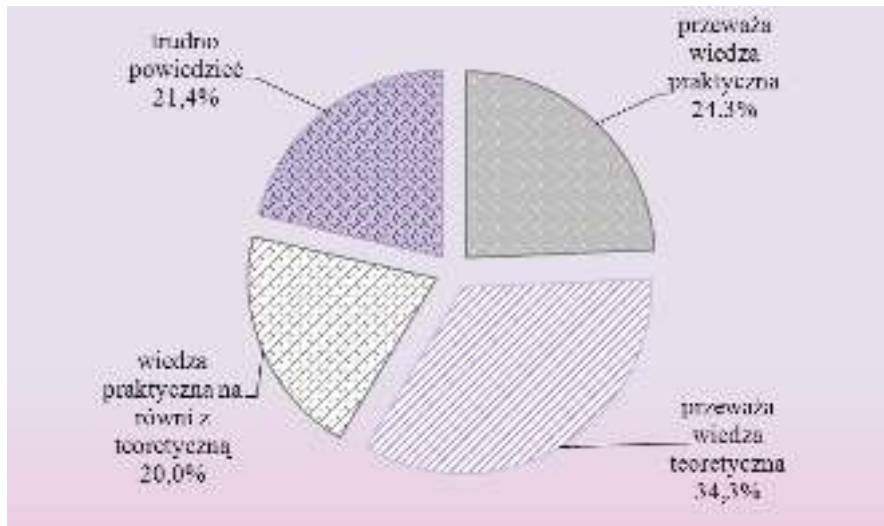
próby badawczej, że mają lepsze umiejętności praktyczne. W dalszej kolejności ankietowani uznali, że dzisiejsi abiturienti mają większą motywację i chęci do pracy w porównaniu z absolwentami z lat poprzednich. W przypadku takich cech jak umiejętność napisania dokumentów aplikacyjnych, czy zdyscyplinowanie, sytuacja w obu grupach nie uległa zmianie. Zaznaczyć należy, że są to cechy bardzo pożądane na rynku pracy i olbrzymia wydaje się być tutaj rola szkoły w ich kreowaniu i kształtowaniu.



Wykres 32. „Proszę porównać zestawione cechy absolwentów obecnych oraz absolwentów sprzed kilku / kilkunastu lat” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

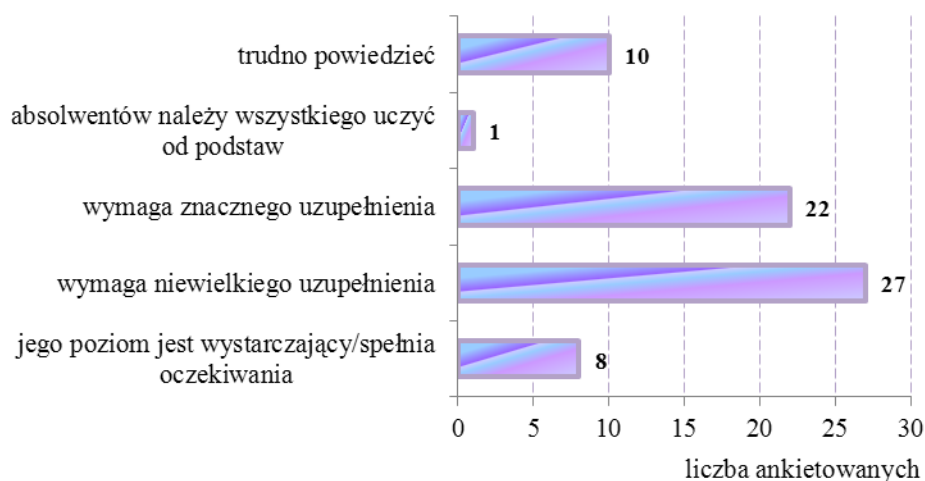
Oceniając wiedzę zdobytą przez absolwentów nowosądeckich szkół zawodowych, pracodawcy wskazali przede wszystkim na słabe umiejętności praktyczne wykonywania zawodu. Wyraża się to przewagą wiedzy ogólnej (teoretycznej) nad umiejętnościami praktycznymi (34,3%). Oprócz wiedzy ogólnej, dla pracodawców istotne są również wiedza i umiejętności w wyuczonych przez pracodawców zawodach. Według ankietowanych, odbiegają one najbardziej w zawodach mechanicznych i elektrotechnicznych.



Wykres 33. „Proszę ocenić wiedzę absolwentów nowosądeckich szkół zawodowych” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z punktu widzenia efektywności wykonywanej pracy, istotny jest poziom przygotowania zawodowego. Jego oceny dokonało 68 ankietowanych (97,1% populacji badawczej). 10 badanych wyraziło ambiwalentny stosunek do podjętego tematu. 72% pracodawców stwierdziło, że przygotowanie zawodowe absolwentów szkół wymaga uzupełnienia, w tym 39,7% (27 osób) uważa, że wymaga niewielkiego uzupełnienia, a 32,3% (22 osoby), że uzupełnienia gruntownego.

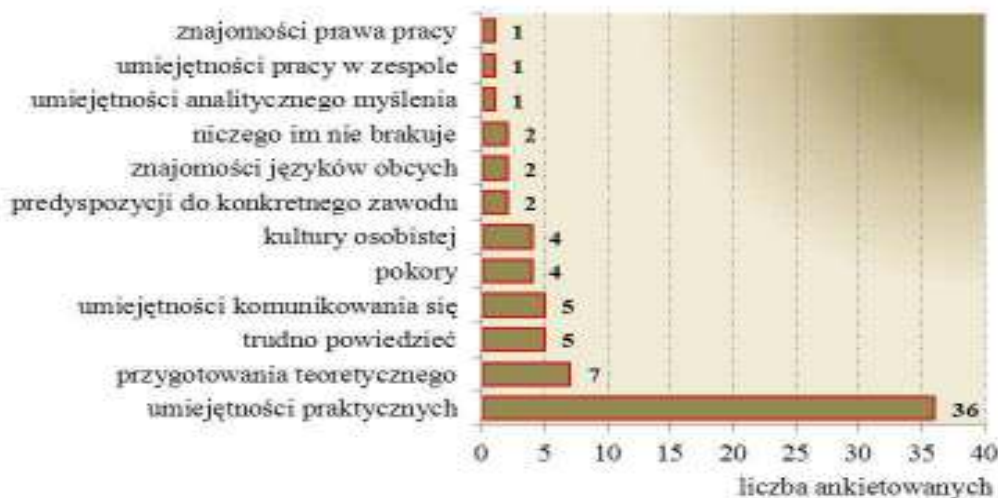


Wykres 34. „Proszę ocenić przygotowanie zawodowe absolwentów nowosądeckich szkół zawodowych” (N=68)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najbardziej radykalną ocenę, sprowadzającą się do tego, iż absolwentów należy nauczyć wszystkiego od podstaw wyraził 1 z pracodawców. Jedyne niecałe 12% badanych uznało, że poziom przygotowania zawodowego absolwentów spełnia ich oczekiwania, przy czym byli to głównie przedstawiciele handlu i gastronomii. Z zaprezentowanych opinii niewątpliwie wynika potrzeba zmian w przygotowaniu zawodowym młodzieży.

W dalszej kolejności, zapytano pracodawców również o to, jakich konkretnie brakuje im umiejętności. Pytanie to miało na celu sprawdzenie, na jakie wymiary kształcenia w nowosądeckich szkołach powinno się zwrócić większą uwagę.



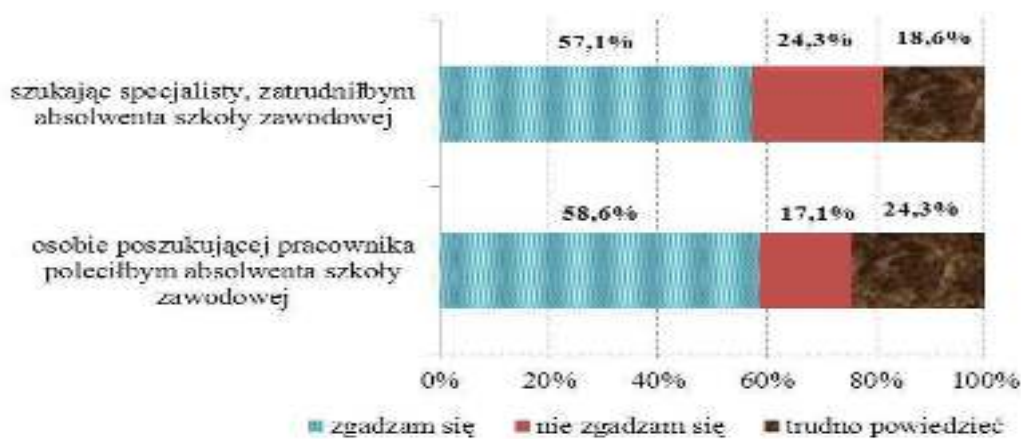
Wykres 35. „Czego najbardziej brakuje absolwentom nowosądeckich szkół zawodowych” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdaniem większości badanych pracodawców, największą słabością absolwentów są braki w zakresie kształcenia praktycznego (odpowiedź taką wskazało 36 spośród 70 ankietowanych). Aspekt ten był szczególnie silnie akcentowany przez firmy średnie. Na kolejnym miejscu pod względem liczby wskazań znalazły się braki w obszarze wiedzy teoretycznej (10%). W udzielonych odpowiedziach przewijały się ponadto opinie, że kształcenie w szkołach zawodowych powinno dotyczyć także szeroko rozumianych postaw pracowniczych. Ankietowani uważają, że osoby młode, kończące szkołę „kuleją” pod względem kultury osobistej i pokory (11,4% ankietowanych). W świetle wymagań stawianych przez pracodawców pracownikom, istotnym deficytem jest brak umiejętności komunikowania się, na które wskazało 5 respondentów (7,1%). Jednocześnie pracodawcy stwierdzili także konkretne braki w umiejętnościach, które winny zostać przyswojone podczas nauki w szkole (np. znajomość języków obcych, znajomość prawa pracy).Warto nadmienić,

iz firmy średnie i duże częściej zwracali uwagę na braki w zakresie tzw. kompetencji twardych, podczas gdy przedsiębiorcy zatrudniający poniżej 50 pracowników – na kompetencje miękkie. Wynika to z innego systemu pracy i zarządzania w tych firmach. Jedynie niecałe 3% próby badawczej stwierdziło, że absolwentom niczego nie brakuje.

Pomimo wskazanych braków, 57,1% ankietowanych szukając specjalisty, zatrudniłoby absolwenta szkoły zawodowej (pozostaje to w sprzeczności z odpowiedzią na jedno z pierwszych pytań w omawianej ankiecie, gdzie zapytano respondentów „czy w okresie 2-3 ostatnich lat przyjęli Państwo do pracy absolwenta szkoły zawodowej?” – uczyniło to jedynie 25,4% próby badawczej). Co czwarty badany nie rozważa takiej możliwości. Podobny odsetek populacji badawczej (58,6%) byłby skłonny polecić osobie szukającej pracownika zatrudnienie absolwenta, natomiast odmiennego zdania był co szósty badany.

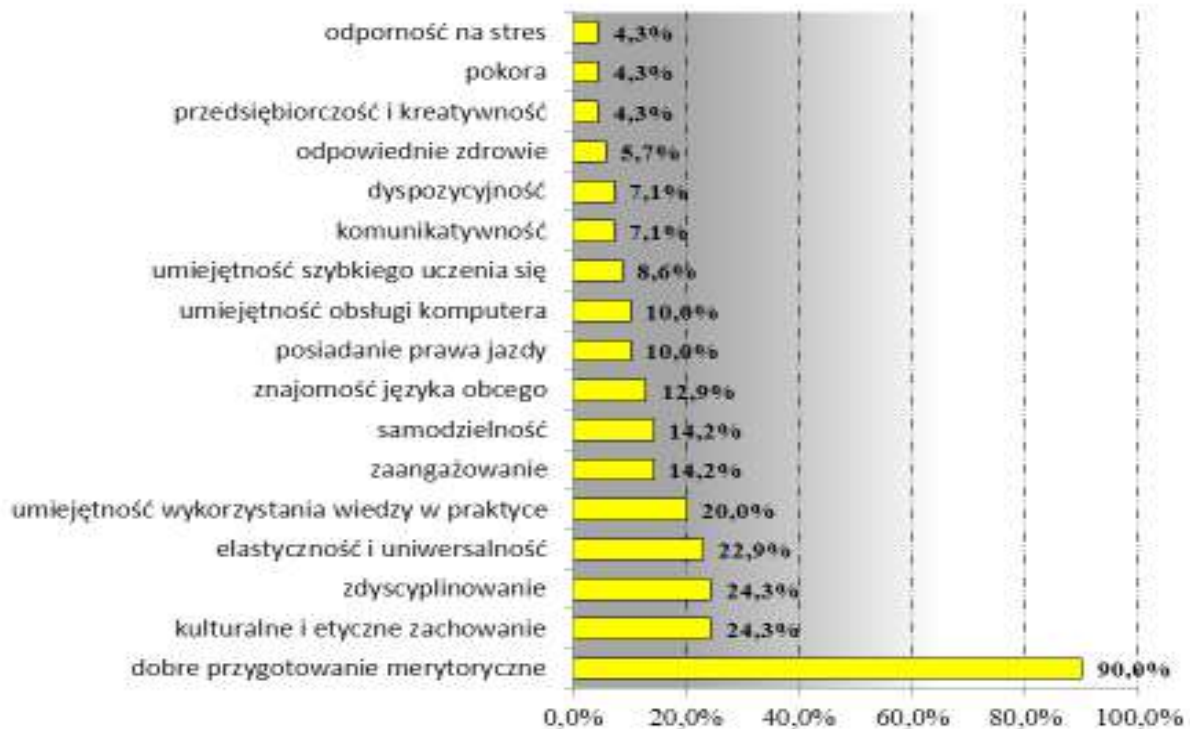


Wykres 36. Opinie pracodawców o absolwentach nowosądeckich szkół zawodowych (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W kolejnym pytaniu ankietowani sporządzili portret „idealnego absolwenta”. Zostali poproszeni o wskazanie cech, jakie taka osoba powinna posiadać. I w tym przypadku wskazania badanych nie zaskakują. Jak wynika z opinii pracodawców, idealny absolwent powinien być przede wszystkim solidnie przygotowany teoretycznie i praktycznie (jednakże z większym naciskiem na umiejętności praktyczne) – 90% wskazań. Oprócz dobrego przygotowania merytorycznego, pracodawcy dalej uplasowali także normy, wartości i zdolności interpersonalne – dobre wychowanie, zdyscyplinowanie, znajomość i stosowanie zasad etyki zawodowej. Inne ważne przymioty to umiejętność wykorzystania wiedzy w praktyce, zaangażowanie i samodzielność w wykonywaniu zadań zawodowych, ale także znajomość języka obcego i obsługi komputera. We wskazane cechy i umiejętności powinno

się wyposażać uczniów w szkole, by osoby ją kończące spełniały oczekiwania pracodawców. Idealny absolwent charakteryzuje się jednak – zdaniem ankietowanych – również przymiotami, które nabywane są w procesie pracy (np. odporność na stres).



Wykres 37. Idealny profil kwalifikacyjny absolwenta (N=70)

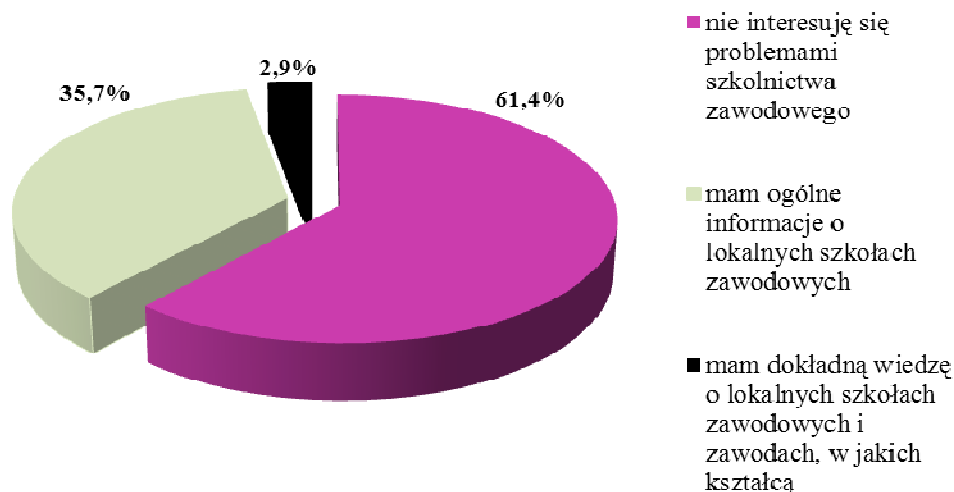
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wnioski płynące z ankietyzacji nowosądeckich pracodawców kreują obraz absolwenta lokalnych szkół zawodowych, który nie jest jednoznacznie pozytywny, ani zdecydowanie negatywny. Respondenci dostrzegają braki przede wszystkim w praktycznym przygotowaniu młodzieży, ale wskazują też na pozytywne cechy osób młodych. Współczesne rynki pracy charakteryzują się głównie efektywnym wykonywaniem zadań zawodowych. Od pracownika wymaga się coraz częściej dodatkowych umiejętności, własnego know-how na konkurencyjnym rynku pracy, otwartości umysłu, umiejętności rozwiązywania problemów oraz wykorzystywania nieoficjalnych sposobów osiągnięcia efektywnego wyniku pracy. Zadaniem nowoczesnego systemu edukacji zawodowej, poza podniesieniem jakości kształcenia praktycznego, musi być kształtowanie umiejętności dynamicznego i zaradnego poruszania się po rynku pracy. Dostosowanie kompleksowych celów edukacyjnych do potrzeb rynku pracy warunkuje bowiem ograniczenie stopy bezrobocia.

4.6 Partycypacja pracodawców w procesie kształcenia zawodowego

Współpraca firm ze szkołami zawodowymi przynosi korzyści obu stronom. Pracodawcom daje możliwość wpływu na dopasowanie kwalifikacji potencjalnych pracowników do potrzeb firmy, a jeśli chodzi o szkoły, to jest ona warunkiem dobrego przygotowania ich absolwentów do wejścia na rynek pracy.

Całokształt polityki oświatowej i wprowadzane reformy systemu oświatowego, zmieniające strukturę kształcenia w poszczególnych zawodach oraz modyfikacja programów nauczania, skutkują ograniczeniem transparentności tego rynku dla przeciętnego pracodawcy. W konsekwencji tylko nieliczni z badanych pracodawców (2 ankietowanych) zadeklarowali, że monitorują te zmiany na bieżąco, a więc dysponują dokładną wiedzą o istniejących szkołach zawodowych i oferowanych przez nie profilach kształcenia (jedna firma jest przedsiębiorstwem dużym i prowadzi działalność produkcyjną, druga zaś – firmą średnią i działa w sferze usług).



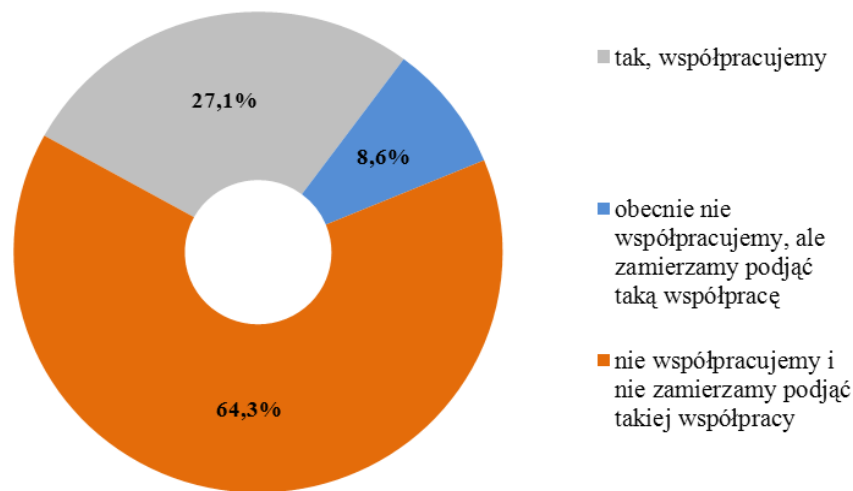
Wykres 38. „Jak oceniają Państwo poziom swojej wiedzy na temat lokalnych szkół zawodowych i ich problemów?” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Nieco ponad 1/3 respondentów określa swój poziom wiedzy na ten temat jako ogólny. Posiadane informacje odnoszą się zapewne do wiedzy o typach szkół, bez większej znajomości struktury ich kształcenia. Taki stan rzeczy wynika po części z istniejącej sytuacji na rynku pracy – wzrost podaży siły roboczej w określonych zawodach oraz wysoka stopa bezrobocia, skutkują zatrudnianiem pracowników, którzy posiadają doświadczenie

zawodowe, a jednocześnie rezygnacją z przyjęcia do pracy niedoświadczonych abiturientów. Istotne znaczenie ma tutaj ponadto spowolnienie gospodarki i wiążący się z tym brak perspektyw na zatrudnienie pracowników (nie ma potrzeby poszukiwania pracowników, więc w rezultacie obszar szkolnictwa zawodowego jawi się jako mało interesujący).

Ponad 60% ankietowanych nie interesuje się problemami lokalnych szkół zawodowych i nie posiada informacji na temat profesji, jakie oferują. Ów brak wiedzy jest z jednej strony skutkiem, a z drugiej przyczyną niewielkiego poziomu współpracy przedsiębiorców ze szkolnictwem zawodowym:

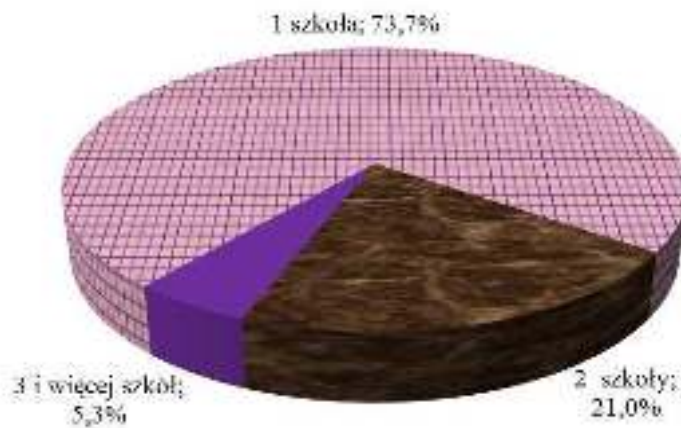


Wykres 39. „Czy współpracują Państwo ze szkołami, które kształcą zawodowo?” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Nieco ponad 27,1% przedsiębiorstw objętych badaniem współpracuje ze szkołami. Oznacza to, że dostrzegają oni relację pomiędzy doborem kadr a sukcesem firmy i mają świadomość tego procesu. Częściej są to średnie i duże firmy, istotnie rzadziej małe i mikroprzedsiębiorstwa. Należą one z reguły do sektora produkcji i usług. Blisko $\frac{3}{4}$ ankietowanej grupy nie podejmuje takiej współpracy, przy czym 8,6% z nich deklaruje jej podjęcie w najbliższym czasie lub w przyszłości.

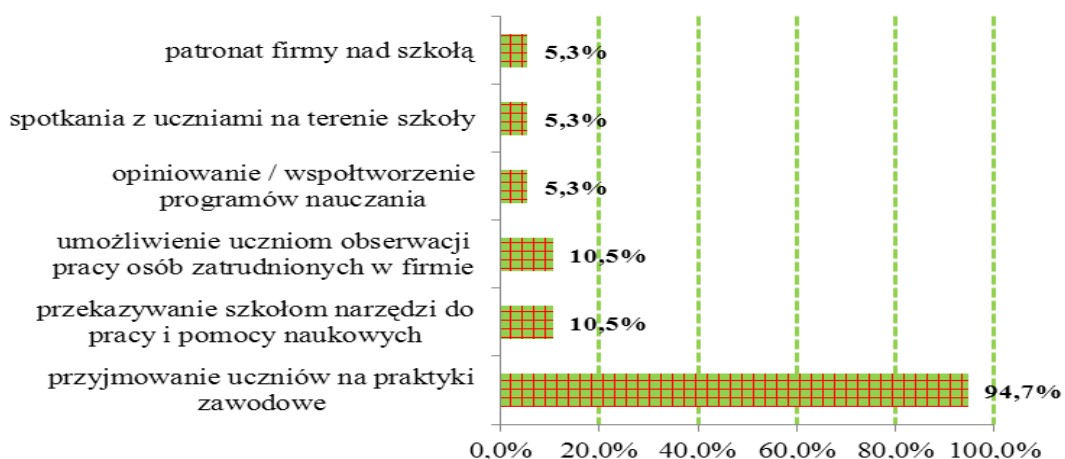
Zdecydowana większość próby badawczej (73,7%), która ma styczność z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi w Nowym Sączu i / lub powiecie nowosądeckim, deklaruje kontakty tylko z 1 szkołą. Z dwoma szkołami współpracują 4 firmy, natomiast 1 firma podejmuje kontakty z więcej niż dwoma tego rodzaju placówkami.



Wykres 40. „Z iloma szkołami zawodowymi Państwo współpracują?” (N=19)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Dane zaprezentowane na poniższym wykresie pokazują, że współpraca nowosądeckich szkół z lokalnymi szkołami zawodowymi ma przede wszystkim charakter praktyk zawodowych organizowanych w zakładach pracy. Aż 18 spośród 19 przedsiębiorców współpracujących ze szkołami przywołało właśnie na ten instrument. Zdecydowanie częściej angażują się tutaj przedsiębiorstwa duże i średnie. Jest to sytuacja zrozumiała ze względu na ograniczenia czasowe, personalne i finansowe ze strony małych i mikroprzedsiębiorstw. Pozostałe formy współpracy mają charakter cząstkowy.



*respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Wykres 41. „Jakie formy przyjmuje Państwa współpraca ze szkołami zawodowymi?” (N=19)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ankietowani rzadziej wspominali, że kooperowali ze szkołami np. poprzez przekazywanie im narzędzi do pracy i pomocy naukowych oraz umożliwianie uczniom obserwacji pracy osób zatrudnionych w firmie (odpowiednio po 10,5% wskazań).

Uwagę zwraca fakt, iż w praktyce w minimalnym tylko stopniu istnieje przepływ informacji między firmami a szkołami dotyczący sugestii w zakresie programów kształcenia (5,3% - 1 przedsiębiorca). Znakomita większość przedstawicieli przedsiębiorstw twierdzi, że nie uczestniczą w przygotowywaniu ofert programowych przez lokalne szkoły. Fakt ten należy uznać za niepokojący, szczególnie biorąc pod uwagę istotność współpracy w tym zakresie – przede wszystkim ze względu na konieczność skorelowania programów kształcenia z potrzebami pracodawców w celu zapewnienia ich maksymalnej adekwatności. Na lokalnym rynku brak jest swoistego forum, na którym owe opinie są formułowane, rozpowszechniane, nadaje im się organizacyjny kształt i wdraża odpowiednie rozwiązania naprawcze. Również patronat jako forma współpracy został wskazany tylko przez 1 przedsiębiorstwo. Można to tłumaczyć samą istotą patronatu, który oznacza systematyczne i intensywne angażowanie się w sprawy szkoły, dlatego też nie jest wskazywany zbyt często. Podobnie, 1 ankietowany zaznaczył, że uczestniczy w spotkaniach się z uczniami na terenie szkoły w celu prezentacji działalności swojej firmy i przedstawieniu oczekiwań wobec potencjalnych pracowników.

Obecny stan współpracy pracodawców i szkół zawodowych trzeba, na podstawie przytoczonych wyników badań, uznać za słaby pod względem form współpracy. Można stwierdzić, iż katalog form współpracy jest raczej krótką i zamkniętą listą. Są w nim zawarte głównie tradycyjne formy współpracy. Nie można tu mówić o formach wychodzących poza schematyczne kontakty.

Wspomniany powyżej problem braku współpracy między sferą przedsiębiorczości i edukacji, skłania do refleksji na temat przyczyn takiego stanu rzeczy. Za najistotniejszą przyczynę niepodejmowania współpracy należy uznać brak istnienia takiej potrzeby ze strony samych ankietowanych (52,9% wskazań). Jako umiarkowanie istotne należy wskazać tłumaczenia typu: brak zachęt dla pracodawców (zapewne również i finansowych) do takiej współpracy – 19,6% próby badawczej, brak czasu na ową współpracę – 19,6% respondentów, dezorganizację pracy w firmie w związku z podjęciem takiej współpracy – 15,7% badanych oraz fakt, że żadna ze szkół nie wyszła z taką inicjatywą w kierunku ankietowanych firm – 11,8%. Z punktu widzenia niniejszego badania, znaczenie ma odpowiedź udzielona przez blisko 6% z grupy pracodawców deklarujących brak współpracy ze szkołami. Stwierdzili oni, że program edukacyjny realizowany w szkole nie jest zgodny z potrzebami ich firmy (odbiera to wówczas pracodawcy punkt wyjścia do współpracy, główną motywację do nawiązania

partnerskich relacji ze szkołą). Sporadycznie wskazano ponadto, usprawiedliwiając swoje zachowanie, inne przyczyny braku kooperacji: złe wcześniejsze doświadczenia ze współpracy, brak osoby w firmie odpowiedzialnej za współpracę oraz brak wiedzy o możliwości podjęcia współpracy. Największy odsetek wśród firm niewspółpracujących z placówkami kształcenia zawodowego stanowią firmy handlowe, zatrudniające do 9 pracowników.



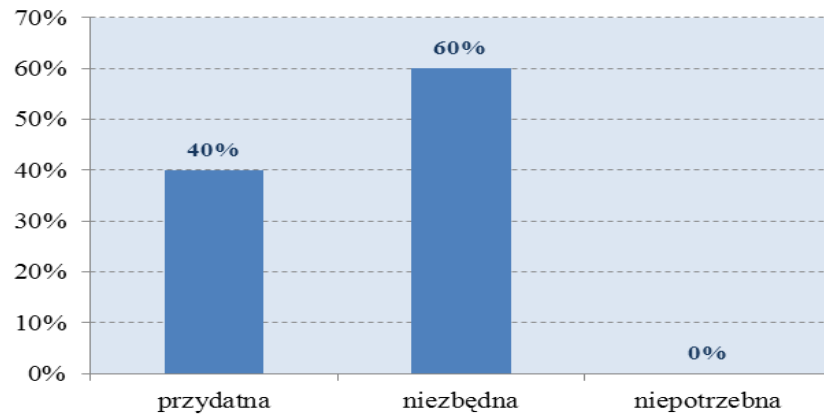
*respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Wykres 42. „Dlaczego nie współpracują Państwo ze szkołami zawodowymi?” (N=51)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z zebranych informacji wynika, że powody nieangażowania się we współpracę ze szkołami leżą po stronie pracodawców i szkół zawodowych. Wymówki przedsiębiorców dotyczące np. dezorganizacji pracy w firmie wynikają głównie z niechęci do podjęcia aktywności w tym zakresie, ponieważ np. organizacja praktyk zawodowych wymaga pewnych zmian w organizacji firmy, zaangażowania personelu. Nie podejmując jednak takich działań, pracodawcy sami skazują się na brak wpływu na treści nauczania, a tym samym nie mają szansy reagowania na to, co ich zdaniem nie przystaje do realiów rynkowych. Dodatkowo brak podobnej inicjatywy ze strony szkół zawodowych, powoduje, że świat edukacji szkolnej i świat rynku pracy nie tylko do siebie nie przystają, ale coraz bardziej się od siebie oddalają. Poprawa sytuacji w zakresie omawianej współpracy, w dużym stopniu zależna będzie od aktywności poszczególnych szkół zawodowych, które winny przekonać pracodawców o korzyściach dla nich z tego płynących.

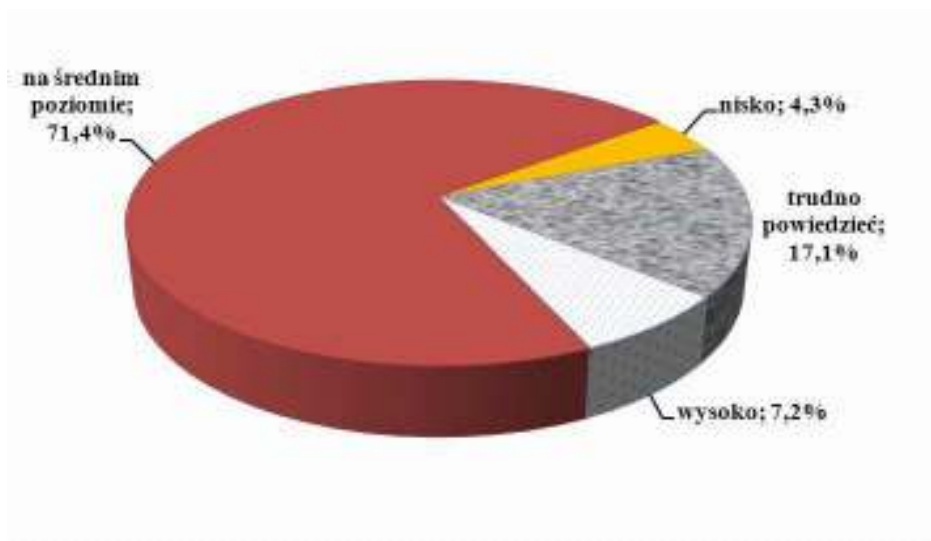
W następnym pytaniu ankietowani pracodawcy ocenili przydatność kontaktów przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Wszyscy badani stwierdzili, że ów współpraca jest niezbędna lub przydatna (żaden z pracodawców nie uznał jej za niepotrzebną!). Przedstawiona sytuacja jest swoistym paradoksem – respondenci dostrzegają, że taka współpraca może przynieść wiele dobrego, ale zarazem mają obiektywne trudności w realizacji tego ważnego zadania.



Wykres 43. Ocena przydatności współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci są raczej zgodni w kwestii atrakcyjności kształcenia zawodowego w powiecie nowosądeckim (71,4% z nich oceniło go na poziomie średnim).

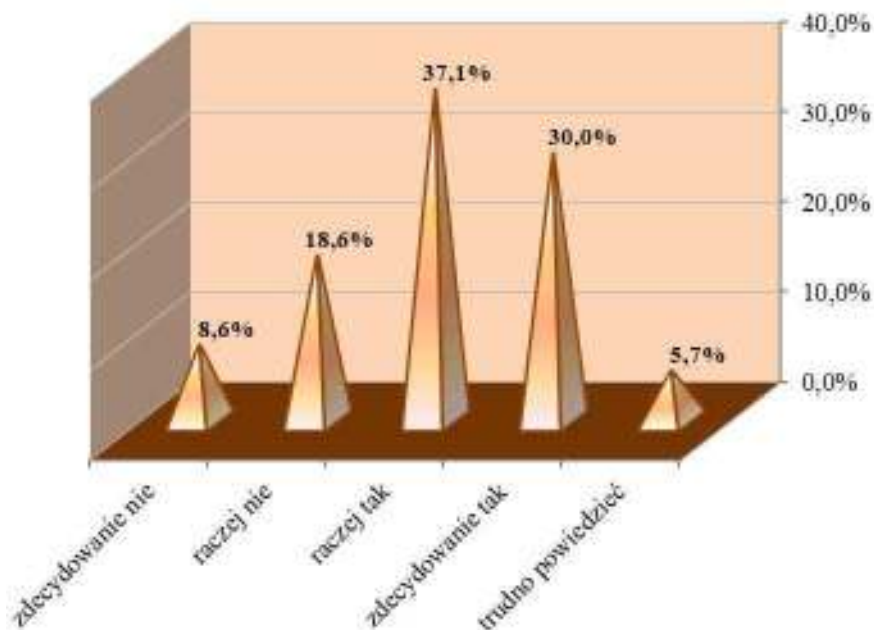


Wykres 44. Ocena atrakcyjności kształcenia zawodowego w powiecie nowosądeckim (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Atrakcyjność kształcenia dla potrzeb niniejszego badania była rozumiana jako różnorodność oferty edukacyjnej ponadgimnazjalnych szkół zawodowych oraz zainteresowanie uczniów tymi szkołami. Ogólnie można uznać, że pracodawcy dość pozytywnie ocenili lokalne szkoły – docenili zróżnicowanie kierunków kształcenia oraz stwierdzili, że spora grupa młodych ludzi chce się kształcić w tego typu placówkach z uwagi na możliwość szybkiego uzyskania zawodu i podjęcia pracy. W kontekście pytań omówionych wcześniej, nie dziwi fakt, że ponad 17% ankietowanych nie ma zdania w tym obszarze (mają małą wiedzę na temat działania lokalnych szkół). Trzech pracodawców (4,3% populacji) niestety wystawiło niską ocenę atrakcyjności kształcenia na lokalnym rynku.

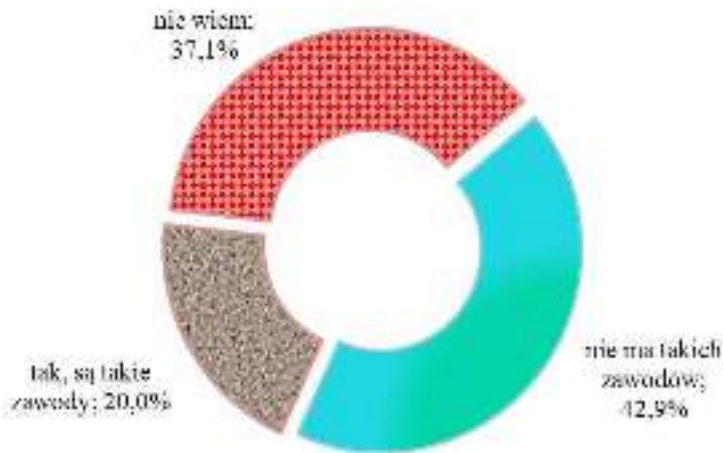
Ocena adekwatności kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku stanowi uzupełnienie omówionych wcześniej wyników dotyczących zawodów brakujących z punktu widzenia branży, w jakiej działają badane firmy oraz obszarów, w których wyknięto braki w jakości kształcenia. W opinii niemal 28% badanych przedsiębiorstw, placówki kształcące w powiecie nowosądeckim nie szkolą w zawodach, których oni potrzebują. Natomiast zdaniem 67,1% pracodawców – profile kształcenia spełniają ich oczekiwania (w tym 37,1% próby badawczej uważa, że kształcenie jest raczej dostosowane do ich potrzeb, a 30% twierdzi, że jest ono całkowicie zbieżne z ich potrzebami). Te ostatnie deklaracje częściej można usłyszeć od firm współpracujących ze szkołami.



Wykres 45. Ocena zgodności oferty edukacyjnej ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim z potrzebami lokalnych przedsiębiorstw (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pozostając w temacie poziomu zbieżności oferty edukacyjnej z potrzebami rynku, w kolejnym pytaniu zapytano pracodawców, czy bazując na swojej wiedzy, dostrzegają w owej ofercie zawody zbędne („nietrafione”) z punktu widzenia zapotrzebowania rynkowego. Rozkład odpowiedzi prezentuje poniższy wykres:



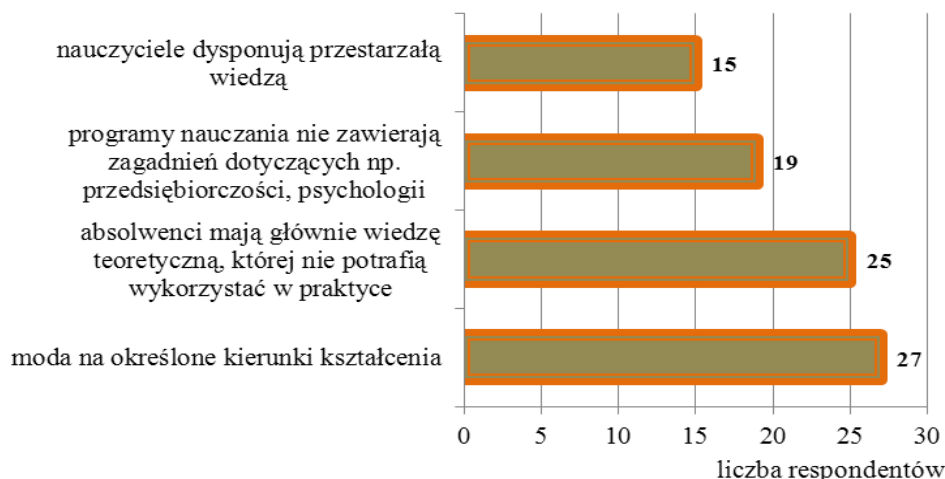
Wykres 46. „Czy w ofercie edukacyjnej szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim są zawody zbędne z punktu widzenia potrzeb rynku lokalnego?” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z przedstawionych danych, największa grupa badanych (42,9%) twierdzi, że wszystkie zawody, które proponują lokalne szkoły zawodowe są potrzebne na rynku nowosądeckim. Na drugim miejscu uplasowali się ankietowani, którzy nie mieli zdania w tej materii (37,1% próby badawczej udzieliło odpowiedzi „nie wiem”). Dokładnie co piąty pracodawca uznał, że niektóre kierunki są niepotrzebne z punktu widzenia potrzeb powiatu. Nie wszyscy respondenci potrafili wymienić jakie to zawody, ale ci którzy to uczynili, wskazywali przede wszystkim na przesylenie rynku absolwentami kierunków ekonomicznych, rolniczych i gastronomicznych. Z jednej strony istnieją więc zawody zbędne w kontekście potrzeb lokalnych pracodawców, z drugiej zaś wciąż są potrzeby rynku, na które nie ma odpowiedzi ze strony szkolnictwa zawodowego (zob. podrozdział o bieżących potrzebach pracodawców).

Na niezgodność oferty szkolnictwa z potrzebami lokalnych pracodawców składa się wiele czynników. Głównym faktorem – według respondentów – jest moda na określone kierunki kształcenia (38,6% odpowiedzi). Wynika to z niedoinformowania uczniów odnośnie zawodów potrzebnych na rynku, a przyczyną takiego stanu rzeczy jest niedostateczna

promocja oferty kształcenia. Pracodawcy zauważają ponadto, że problemem lokalnego rynku pracy nie jest brak podaży pracy, ale fakt, iż posiada ona kwalifikacje inne niż oczekiwane, albo jeśli nawet ma kwalifikacje pożądane, to brak często kilku istotnych szczegółów, do których pracodawcy przywiązują dużą wagę. Po raz kolejny respondenci sygnalizują, że absolwenci nie umieją zdobytej wiedzy książkowej wykorzystać w praktyce (25 ankietowanych). Nie potrafią dokonać segmentacji nabytej wiedzy, by skoncentrować się na określonym obszarze. Chodzi tutaj ponadto o kwestię zawartości programów nauczania. Respondenci zasugerowali, że uczniowie powinni być szkoleni z zakresu przedsiębiorczości (np. jak założyć własną firmę), czy psychologii, gdyż na współczesnym rynku pracy trzeba mieć również orientację w tym obszarze. Zakłada się bowiem, że w gospodarce opartej na wiedzy, pracownicy muszą mieć opanowane poliwalentne umiejętności, które łatwo będą wykorzystywane w wykonywaniu wielu zadań. Twarde prawa gospodarki rynkowej nie pozostawiają przedsiębiorstwom możliwości troskliwej opieki nad swoimi pracownikami. Ponad 20% ankietowanych (15 osób) przyznało, że oferta kształcenia nie odpowiada potrzebom rynku dlatego, iż nauczyciele dysponują przestarzałą wiedzą. Są to z reguły teoretycy, a nie praktycy. Realia są takie, że nauczyciel – fachowiec nie będzie pracował w oświacie, gdzie zarobki są niskie i gdzie dodatkowo odpowiada za młodego człowieka. Dla optymalizacji procesu dydaktycznego istotne jest uzupełnianie i pogłębianie wiedzy nauczyciela. Jest to warunek konieczny jego sprawności zawodowej

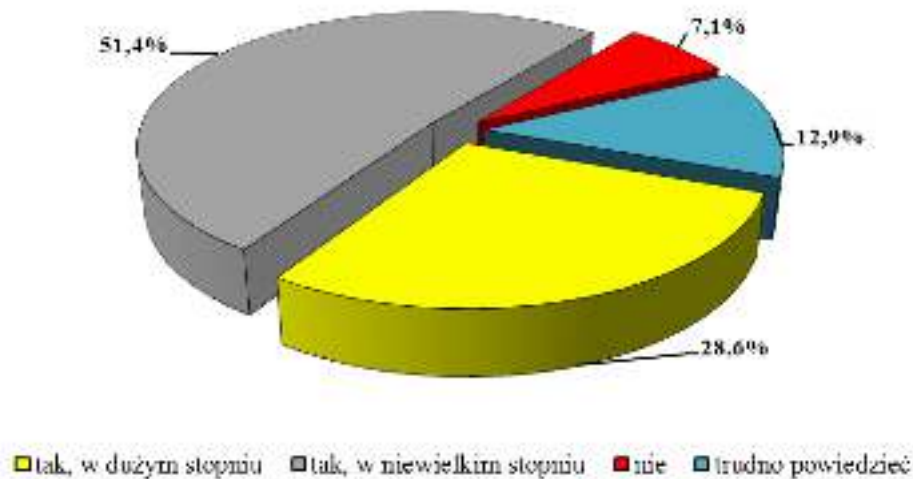


*respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź.

Wykres 47. „Dlaczego oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego nie pokrywa się z potrzebami przedsiębiorców?” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Interpretując odpowiedzi na kolejne pytanie zadane respondentom, należy wysnuć teorię, iż wiedza i umiejętności zdobyte w szkole, przydają się – przynajmniej w pewnym stopniu – w późniejszym życiu zawodowym (tak uważa 80% populacji badawczej). Uczniom szkół zawodowych, wbrew pozorom, nie są potrzebne tylko przedmioty zawodowe, ale również wiedza matematyczna, znajomość języków obcych, czy np. chemii. Ponad połowa pracodawców uważa, że wykorzystuje się posiadaną wiedzę w dużym stopniu, a blisko 30% ankietowanych twierdzi, że w niewielkim stopniu. Przeciwnego zdania jest nieco ponad 7% badanych. Z pewnością trudno jest oczekiwać, by szkoły przygotowywały kandydatów do pracy zindywidualizowanych i dopasowanych do każdej firmy z osobna, stąd znaczenie ma kształtowanie zdolności nabywania nowych umiejętności. Treści nauczania najwyżej oceniane są w sektorze gastronomicznym i w opiece zdrowotnej.



Wykres 48. „Czy wiedza i umiejętności zdobyte w szkole przydają się w codziennej pracy zawodowej?” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W toku prowadzonego badania, poproszono respondentów o wypowiedź odnośnie cech, które opisują szkolnictwo zawodowe. Chciano w ten sposób zidentyfikować, jak przedstawia się percepcja lokalnych szkół zawodowych w oczach przedsiębiorców. Uzyskane odpowiedzi uzmysłowiły, iż szkolnictwo zawodowe nie cieszy się zbyt pochlebną oceną pracodawców z terenu Nowego Sącza i powiatu nowosądeckiego, o czy świadczą cechy uznane za najbardziej charakterystyczne dla tego rodzaju placówek. Na pierwszych miejscach znalazły się następujące ich określenia (stwierdzone przez ponad 50% ankietowanych):

- ✓ nie uczą dobrze umiejętności zawodowych,

- ✓ nie przygotowują uczniów do elastycznego działania na rynku pracy,
- ✓ mają niski prestiż.

Pracodawcy narzekają przede wszystkim na zbyt mało zajęć, które mogłyby w wystarczającym stopniu nauczyć uczniów umiejętności związanych z zawodem (58,6% pracodawców). Co czwarty pracodawca sformułował przeciwną opinię. Reprezentował on głównie mikroprzedsiębiorstwa należące do branży usługowej.

Tylko 7,1% badanych stwierdziło, że ponadgimnazjalne szkoły zawodowe przygotowują do elastycznego działania na rynku pracy, a 1/3 ankietowanych nie udzieliła ani odpowiedzi „tak”, ani odpowiedzi „nie” na zadane pytanie. Zdaniem większości pracodawców, absolwenci nie potrafią przystać do wymogów, jakie narzuca rynek pracy. Jak już wcześniej wspomniano, pracodawcy (zwłaszcza mikro i mali) potrzebują pracownika uniwersalnego, poszerzającego permanentnie i szybko swoją wiedzę zawodową, gotowego na przekwalifikowanie, delegacje itp. W dobie wysokiej stopy bezrobocia tylko taki pracownik ma szansę znaleźć uznanie pracodawcy.

Poważnym problemem jest brak społecznego prestiżu kształcenia zawodowego (51,4% odpowiedzi). Przyczyn tego stanu rzeczy jest wiele, począwszy od założeń polityki edukacyjnej na szczeblu centralnym, kładącym nacisk na kształcenie ogólne, po preferencje uczniów (i rodziców) dotyczące kształcenia na poziomie wyższym, do osiągnięcia którego nie jest potrzebne zdobycie zawodu. W istocie zdeprecjonowana została powaga fachowca, a pójście młodzieży po gimnazjum do szkoły zawodowej to w zasadzie wstyd. Dostrzec można niewielkie różnice w postrzeganiu szkół przez ankietowanych reprezentujących różne branże. Przedstawiciele firm usługowych i handlu częściej wskazują na niski prestiż omawianych placówek. Wynika to prawdopodobnie z postrzegania przez nich wizerunku firmy jako ważnego czynnika podnoszenia konkurencyjności na rynku.

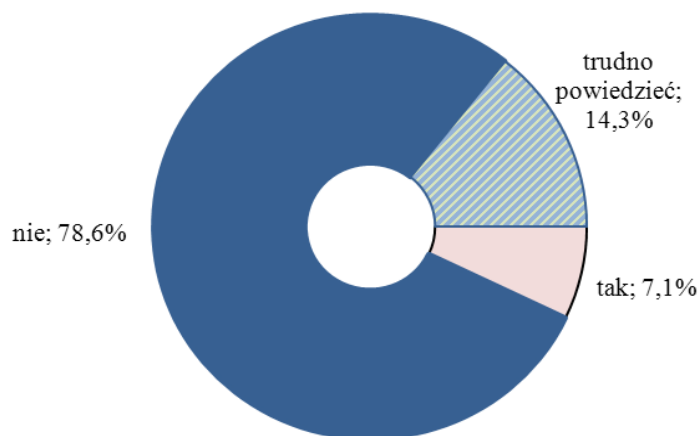
Tabela 18. Cechy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim (N=70)

	tak	nie wiem	nie
<i>mają niski prestiż</i>	51,4%	30,0%	18,6%
<i>przygotowują uczniów do elastycznego działania na rynku pracy</i>	7,1%	35,7%	57,2%
<i>uczą poważnego stosunku do pracy</i>	14,3%	47,1%	38,6%
<i>dobrze uczą umiejętności zawodowych</i>	24,3%	17,1%	58,6%
<i>wykazują wysoki poziom nauczania przedmiotów ogólnych</i>	35,7%	30,0%	34,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Większość respondentów (47,1%) nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie, czy szkoły zawodowe uczą poważnego stosunku do pracy. Pozostali pracodawcy odpowiedzieli niestety na niekorzyść systemu szkolnictwa zawodowego – odsetek pracodawców, którzy uznali, że uczniowie w szkołach zawodowych raczej nie nauczą się poważnego stosunku do pracy, oscylował wokół 39% (taką opinię wyrazili głównie pracodawcy z firm budowlanych). W miarę równomiernie rozłożyły się natomiast opinie na temat wysokiego poziomu nauczania przedmiotów ogólnych przez szkoły zawodowe. Najwięcej pracodawców (35,7% próby badawczej) zgodziło się z tą opinią. Nieco mniejsza część respondentów (34,3%) wyraziło pogląd przeciwny.

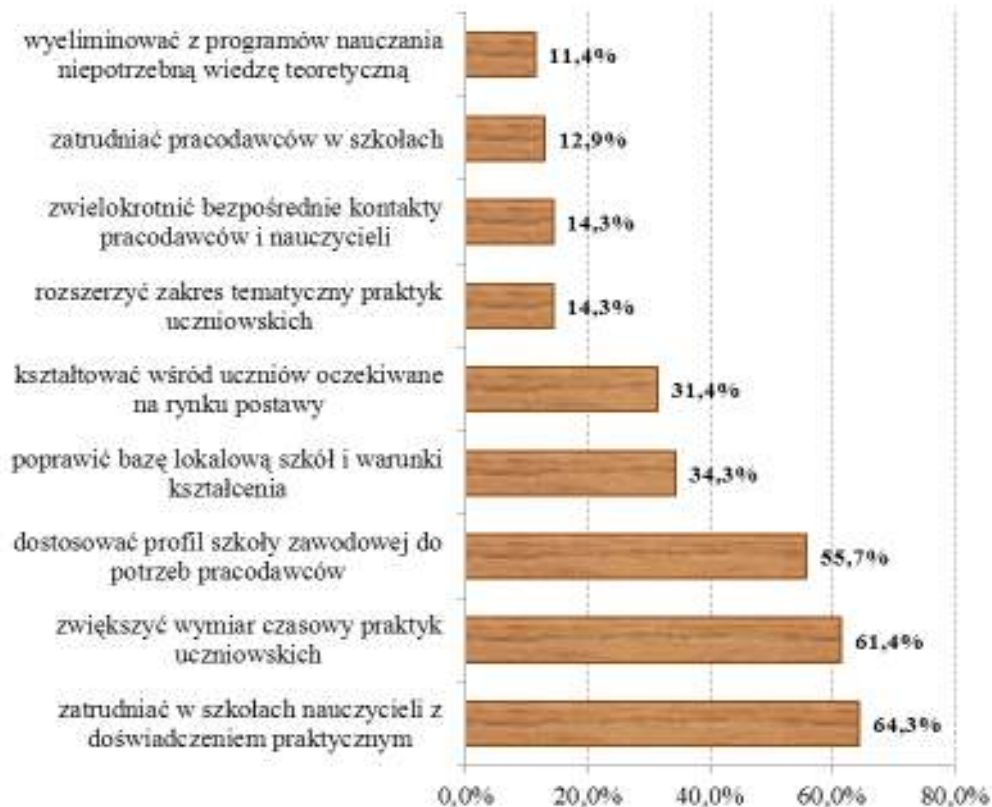
Opinia, iż szkoły zawodowe przygotowują odpowiednio do wykonywania zawodu i właściwie cały system kształcenia jest w porządku, a problem ze znalezieniem pracy leży po stronie samych absolwentów, spotkała się z dezaprobatą ankietowanych (78,6%). Do wyjątków należały zaś opinie przeciwnie (5 osób, tj. 7,1% respondentów stwierdziło, że problemu w tej materii należy szukać po stronie uczniów). Z pewnością podstawą jest motywacja do nauki, ale odpowiednie zaplecze teoretyczne i praktyczne można zdobyć głównie dzięki wykwalifikowanej kadrze nauczycieli. Brak monitoringu losów absolwentów, niedostateczne wyposażenie pracowni praktycznej nauki zawodu, nauczyciele – teoretycy, otwieranie nowych kierunków kształcenia z uwagi na modę na daną profesję, za dużo wiedzy ogólnej i teoretycznej – to wszystko przemawia niestety na niekorzyść szkół zawodowych, a zestaw przytoczonych tu argumentów nie został jeszcze do końca wyczerpany.



Wykres 49. „Czy zgadzają się Państwo z opinią, iż lokalne szkoły zawodowe przygotowują odpowiednio do wykonywania zawodu, a problem ze znalezieniem pracy leży tylko po stronie uczniów?” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Efektom braku współpracy i częściowo także rozbieżności pracodawców i szkół zawodowych jest niedostosowanie poziomu kształcenia uczącej się młodzieży do wymogów stawianych przez rynek pracy. Na tym tle pojawia się pytanie, jak zmienić tę niekorzystną sytuację. Podsumowując badanie, w ostatnim pytaniu poproszono więc pracodawców o stworzenie katalogu rekomendacji do działań, które powinny zostać podjęte w celu poprawy tej sytuacji. Każde z zaproponowanych rozwiązań znalazło u respondentów pozytywny odbiór.



*respondenci mogli wskazać max. 3 odpowiedzi.

Wykres 50. „Jakie należy podjąć działania, aby dostosować poziom kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy?” (N=70)

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W opinii ankietowanych firm, proces kształcenia zawodowego w szkołach branżowych mogą poprawić przede wszystkim na następujące elementy:

- ✓ zatrudnianie w szkołach nauczycieli z doświadczeniem praktycznym (45 osób, tj. 64,3% populacji badawczej),

- ✓ zwiększenie wymiaru czasowego praktyk uczniowskich (43 osoby, tj. 61,4% ankietowanych),
- ✓ dostosowanie profili kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców (39 osób, tj. 55,7%).

Co ciekawe, elementy te były wskazywane przez wszystkie firmy, niezależnie od ich wielkości, co stanowi dość czytelny sygnał dla szkół zawodowych a propos pożądanых kierunków ich działania w przyszłości dla lepszej ich skuteczności.

Poza tymi trzema zdecydowanie wiodącymi propozycjami doskonalenia współpracy między rynkiem edukacji a rynkiem pracy, pojawiło się sześć innych, wskazanych przez 11,4% - 34,3% badanych. Trzy miały charakter systemowy (sugerowały konieczność wprowadzenia zmian rozszerzających zakres tematyczny praktyk uczniowskich i wskazywały na związane z tym potrzeby eliminowania z programów nauczania zbędnej wiedzy teoretycznej oraz zatrudniania w szkołach pracodawców, którzy stanowią ważne źródło wiedzy o przyszłym zawodzie, a nie uzyskuje się jej bazując tylko na teoretycznych zasadach postępowania). Nieco ponad 1/3 populacji badawczej stwierdziła, że lepsze wyposażenie szkół zawodowych umożliwi poprawę jakości nauczania, tyleż samo pracodawców uznało, że kluczem do zatrudnienia absolwenta jest, oprócz wiedzy, odpowiednia jego postawa wobec pracy i pracodawców (szkoła powinna wpoić określone zachowania). Zaproponowane ankietowanym zacieśnienie współpracy między rynkiem pracy i szkołami zawodowymi, znalazło poparcie blisko 15% próby badawczej.

Przedstawione przez pracodawców propozycje mają charakter utylitarny, a w świetle dążeń obecnego systemu edukacji, sprowadzającego kształcenie do kształcenia ogólnego, a nie specjalistycznego o wąskim profilu zawodowym, stanowią cenne źródło inspiracji do ewentualnych modyfikacji kształcenia ponadgimnazjalnego (nie tylko na rynku lokalnym, ale w całym kraju).

Omówione wyniki badań wskazują, że poziom dopasowania lokalnych szkół zawodowych do zapotrzebowania zgłaszanego przez rynek wymaga implementacji szeregu rozwiązań zmierzających do udoskonalenia. Źródłem niedoskonałości są nie zawsze korzystne opinie o absolwentach, czyli, generalizując o szkolnictwie zawodowym. Obserwowane tendencje zmian na rynku pracy powodują, że stanowi ono atrakcyjną alternatywę dla szkolnictwa ogólnokształcącego. Dla nowoczesnej gospodarki kształcenie na jego potrzeby wydaje się mieć duży potencjał rozwojowy. Obecną ofertę edukacyjną szkół zawodowych należy rozszerzyć nie tyle ilościowo, co jakościowo. Kierunki kształcenia powinny być unowocześniane, a programy nauczania dostosowane do potrzeb pracodawców.

Z przeprowadzonych badań wynika, że potrzebny jest jednoczesny rozwój wiedzy teoretycznej i praktycznej. Istotne wydaje się wypracowanie swoistego modelu „mariażu” świata biznesu i edukacji. Korzyści z wzajemnych relacji obu sfer odniósłby przede wszystkim absolwent szkoły zawodowej, odnajdując właściwe miejsce na rynku pracy.

4.7 Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzone badania dostarczyły bogatego materiału empirycznego. Tworzy on nie pozbawiony mankamentów obraz jakości lokalnego systemu kształcenia zawodowego. Oferta edukacyjna wydaje się bogata i zróżnicowana, jednak nie zaspokaja w pełni realnych potrzeb rynku pracy. Największą bolączką lokalnego systemu kształcenia zawodowego jest zbyt mała skala kształcenia praktycznego i widoczne w tym względzie braki kompetencyjne. Dostrzeżone zostało ponadto rozgraniczenie pomiędzy nauczaniem teoretycznym i praktycznym, w tym przewaga teorii nad praktyką oraz niedociągnięcia w zakresie przygotowania uczniów do realiów funkcjonowania na rynku.

W ramach syntezy przeprowadzonych badań ilościowych, poniżej dokonano weryfikacji postawionych na wstępie hipotez:

- ✓ hipoteza 1 – *potrzeby rynku pracy nie są wytyczną w kształtowaniu oferty edukacyjnej ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.*

Hipotezę tę należy uznać za trafną. Przemawia za tym m.in. fakt, że szkoły zawodowe w powiecie nowosądeckim w większości nie monitorują losów i karier zawodowych swoich absolwentów, zdecydowaną większość zawodów nauczanych w tych placówkach uznaje się za nadwyżkowe, zawody najbardziej popularne generują największą rzeszę bezrobotnych (np. mechanik samochodowy – 70% absolwentów zasila co roku szeregi bezrobotnych), a o modyfikacji profili kształcenia – zdaniem blisko 40% badanych pracodawców – decyduje moda na określone kierunki kształcenia, nie mająca niestety uzasadnienia w uprzednim rozeznaniu rynku pod kątem zgłaszanych ofert pracy. Z badań wynika, że znikomy procent pracodawców współtworzy programy nauczania i informuje szkoły o swoich oczekiwaniach wobec potencjalnych pracowników (zaledwie 3% respondentów). Ogólnie niski poziom współpracy i wyraźny dystans pomiędzy szkolnictwem zawodowym a praktyką gospodarczą sprawiają, że oferta proponowana absolwentom gimnazjów jest tworzona nieco w oderwaniu od rzeczywistych potrzeb gospodarki. Dostosowanie profilu kształcenia do potrzeb lokalnego rynku zostało wskazane przez ponad 50% respondentów jako główna rekomendacja w zakresie poprawy jakości kształcenia zawodowego.

- ✓ hipoteza 2 – *przygotowanie zawodowe jest słabą stroną systemu kształcenia w powiecie nowosądeckim.*

Niniejsze opracowanie potwierdziło w całej rozciągłości tę hipotezę. Pracodawcy wyrażają sceptyczną opinię na temat poziomu przygotowania zawodowego absolwentów przez szkoły ponadgimnazjalne. Zdaniem przedsiębiorców edukacja szkolna jest zbyt teoretyczna i zbyt ogólna, mająca niewielkie zastosowanie w pracy zawodowej. Tak zwaną piętą achillesową młodych ludzi jest brak umiejętności zastosowania posiadanej wiedzy teoretycznej w praktyce (35,7% ankietowanych). Posiadane umiejętności praktyczne wymagają natomiast uzupełnienia (ponad 70% ankietowanych). Ankietowani twierdzą, że przyczyną niezatrudniania absolwentów jest ich niewystarczające przygotowanie do wykonywania zawodu (zwłaszcza praktyczne – 45% badanych). Gruntowne przygotowanie w tym obszarze mogłoby ich zachęcić do zatrudniania abiturientów na znacznie szerszą, niż dotąd skalę. Z kolei w hierarchii powodów, dla których absolwenci znajdują zatrudnienie, dobre ich przygotowanie praktyczne znajduje się na przysłowiowym „szarym” końcu. Jako główną cechę lokalnych szkół zawodowych badani pracodawcy wskazali, że nie uczą one relatywnie dobrze umiejętności zawodowych (58,6% respondentów). Konieczne jest więc, aby więcej godzin nauczania w szkołach zawodowych przeznaczone było na praktyczną naukę zawodu. Solidne przygotowanie praktyczne jest bowiem jedną z najczęściej wymienianych cech „idealnego absolwenta” (90% próby badawczej). Warto więc przy tej okazji wspomnieć o konieczności aktualizowania wiedzy przez nauczycieli zawodu, od tego zależy bowiem ich skuteczność.

- ✓ hipoteza 3 – *szkoły zawodowe w powiecie nowosądeckim nie kształtują pożądanych społecznie motywacji i postaw zawodowych oraz elastyczności wobec oczekiwań pracodawcy.*

Analiza zebranych odpowiedzi, pozwala na konkluzję, iż hipoteza nr 3 również się potwierdziła. Według pracodawców istotny wpływ na ogólną ocenę przydatności pracowników do pracy mają ich cechy osobowościowe, hołdowanie pewnym normom i wartościom. W ich opinii, bez względu na branżę, jaką reprezentują, pracownicy muszą być zdyscyplinowani i kulturalni (tak twierdzi ponad 50% respondentów). Pożądana jest także pokora, samodzielność w działaniu, elastyczność i uniwersalność. W ocenie pracodawców, takich cech, a także innych kompetencji szkolnictwo zawodowe w powiecie nowosądeckim nie zapewnia w procesie edukacyjnym (tak twierdzi ponad 1/5 badanych). Szkoły kształcą głównie indywidualistów, nie ucząc młodzieży „gry zespołowej”. Zdaniem pracodawców szkoła powinna w zdecydowanie szerszym stopniu rozwijać takie cechy jak skuteczna

komunikacja i autoprezentacja oraz umiejętność sprawnego poruszania się po rynku pracy. Tymczasem niewielu abiturientów potrafi napisać CV, list motywacyjny oraz pochwalić się znajomością zasad etyki zawodowej, czy choćby podstaw przedsiębiorczości (zdaniem blisko 30% ankietowanych programy nauczania niestety nie zawierają zagadnień przedsiębiorczości), posiadają przy tym wysokie aspiracje finansowe (często nieadekwatne do umiejętności).

- ✓ hipoteza 4 – *niedopasowanie kształcenia zawodowego do oczekiwań pracodawców wpływa na trudną sytuację młodzieży na rynku pracy – co roku absolwenci sądeckich szkół zawodowych, stanowiąc nieatrakcyjną dla pracodawców grupę zawodową, zasilają szeregi bezrobotnych.*

Część empiryczna niniejszej pracy potwierdziła słuszność tej hipotezy. Większość zawodów nauczanych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w powiecie nowosądeckim generuje długotrwałe bezrobocie (są to z reguły zawody uznane za najbardziej popularne w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych – np. sprzedawca). Można także wymienić kilkanaście kierunków kształcenia, w których pracodawcy w okresie ostatnich kilku lat nie zgłosili żadnej oferty pracy (dominują tu zawody nauczane w technikach – por. rozdział 3). Pracodawcy niby twierdzą, że lokalne szkoły kształcą w zawodach, w których poszukują oni pracowników (67% respondentów), wskazując jednocześnie na brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach na rynku pracy (50% respondentów). Rozdzwięk między umiejętnościami i cechami prezentowanymi przez absolwentów a potrzebami zgłaszanymi przez pracodawców tworzy swoiste błędne koło, bo jak pokazują statystyki, blisko 100% zawodów nauczanych w szkołach zawodowych zaliczana jest do nadwyżkowych (szkoły „produkują bezrobotnych”), a pracodawcy akcentują jednocześnie brak kandydatów do pracy posiadających pożądane kwalifikacje właśnie w tych zawodach (jak potwierdziły badania, absolwenci nie zawsze odpowiadają pracodawcom pod względem przejawianej motywacji do pracy, zaangażowania itp.). Wskazują też znaczenie doświadczenia zawodowego w procesie rekrutacji, ale nie dają absolwentom szansy, aby je zdobyć (tylko co czwarty z respondentów przyjął w ostatnim czasie do swojej firmy absolwenta, pomimo iż 60% badanych deklaruje, że poszukując pracownika, zatrudniły właśnie absolwenta szkoły zawodowej lub poleciłby zatrudnienie takiej osoby innemu przedsiębiorcy). Jak pokazują wyniki cytowanego wcześniej badania „Zawodowy start”, tylko 1/3 badanych absolwentów z terenu powiatu nowosądeckiego wykonuje pracę w zawodzie wyuczonym, a 1/5 abiturientów nie może w swoim zawodzie znaleźć zatrudnienia. Mała elastyczność programów nauczania, nieprzystosowanie ludzi młodych do wymagań stawianych przez pracodawców,

niedostateczna ich aktywność w poszukiwaniu pracy oraz niewystarczająca umiejętność korzystania z usług instytucji rynku pracy sprawiają, że absolwent pozostaje przez dłuższy czas „klientem” urzędu pracy, tracąc kontakt z zawodem.

- ✓ hipoteza 5 – *pracodawcy z terenu powiatu nowosądeckiego mają niską świadomość na temat swojej roli w podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego – niewielu z nich współpracuje ze szkołami zawodowymi, aby mieć w przyszłości lepiej wykwalifikowanych pracowników i zapobiegać kształceniu w zawodach, na które brak popytu.*

Postawiona hipoteza zezemplifikowana została poprzez wybory dokonane przez badanych przedsiębiorców w ramach bloku pytań dotyczących oceny działania lokalnych szkół ponadgimnazjalnych. Dobitnie wspierają tę hipotezę odpowiedzi, wśród których tylko co piąte przedsiębiorstwo zadeklarowało, że współpracuje z jakąś szkołą zawodową. Pracodawcy, którzy kooperują z placówkami szkolenia zawodowego, współpracują w większości przypadków (blisko 74%) tylko z jedną placówką, a katalog form tej kooperacji jest raczej krótki i obejmuje głównie organizowanie praktyk zawodowych. Wszyscy pracodawcy twierdzą w sposób „poprawny politycznie”, że ów współpraca jest potrzebna lub wręcz niezbędna, ale sami, usprawiedliwiając brak podejmowania działań w tym kierunku, tłumaczą się brakiem czasu, dezorganizacją pracy w firmie w związku z podjęciem takiej współpracy, czy brakiem wiedzy odnośnie możliwości takiej współpracy w ogóle. Udzielone odpowiedzi sugerują, że pracodawcy na własne życzenie skazują się na brak wpływu na treści nauczania w lokalnych szkołach zawodowych i trudności podczas rekrutacji pracowników.

- ✓ hipoteza 6 – *struktura kształcenia zawodowego w powiecie nowosądeckim nie jest ukierunkowana ani na aktualne ani na przyszłe potrzeby lokalnego rynku pracy.*

Ostatnia z hipotez również została zweryfikowana pozytywnie, ale nie w 100%. Niecałe 30% respondentów stwierdziło, że lokalne szkoły nie kształcą adekwatnie do potrzeb ich firm (dla 6% respondentów jest to jeden z powodów braku współpracy ze szkołami). W większości placówek realizowane kierunki kształcenia nie wpisują się w listę zawodów potrzebnych na rynku (co można stwierdzić analizując strukturę ofert pracy zgłaszanych do urzędu pracy), z kolei w zawodach, które uznawane są za deficytowe i zrównoważone, kształci średnio 1 szkoła. Jak już wcześniej wspomniano, gros zawodów oferowanych przez nowosądeckie szkoły zawodowe należy do profesji, w których liczba osób bezrobotnych znacznie przewyższa liczbę ofert pracy. W profesjach, w których różnica pomiędzy liczbą bezrobotnych a liczbą ofert pracy jest najmniejsza kształcą średnio 2 szkoły w powiecie. Natomiast w zawodach, gdzie owa różnica jest największa, kształci średnio około 10 szkół.

Skupienie połowy uczniów zasadniczych szkół zawodowych na 2 kierunkach kształcenia (kucharz, mechanik samochodowy) również nie zjawiskiem korzystnym – rynek nie jest w stanie wchłonąć zbyt dużej liczby absolwentów. Pracodawcy, którzy zatrudniali ostatnimi czasy pracowników, poszukiwali ich m.in. w zawodach, które mogłyby być – zgodnie z obowiązującym prawem, ale nie są (z niewiadomych powodów) nauczane w szkołach nowosądeckich lub zajmują odległe miejsca w rankingach popularności (dietetyk, florysta, monter instalacji gazowych, lakiernik, tapicer). Tematem do przemyślenia jest zapewne dalszy los takich kierunków kształcenia, którymi zainteresowanie ze strony pracodawców jest znikome i spada (które 1/5 pracodawców w przeprowadzonym badaniu uznała za „zbędne” z punktu widzenia potrzeb rynku lokalnego – czyli głównie kierunki rolnicze, ekonomiczne, odzieżowe). Trzeba rozważyć zahamowanie „produkcji” kolejnych roczników absolwentów (lub /i poprawę jakości kształcenia, zwłaszcza praktycznego) na kierunkach bardzo popularnych wśród uczniów, których absorpcji lokalny rynek pracy nie jest w stanie dokonać, pomimo dającego się zauważyć dużego na nim zapotrzebowania (sprzedawca, technik ekonomista, kucharz, kelner, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych). Należy raczej położyć nacisk na kształcenie w zawodach, które uznawane są za tzw. przyszłościowe (technicy teleinformatycy, technicy masażyści, technicy organizacji reklamy, opiekunowie w domu pomocy społecznej, elektrycy, lakiernicy samochodowi, ślusarze, zawody budowlane) i w których dodatkowo różnica między liczbą bezrobotnych i zgłoszonych ofert pracy jest stosunkowo niewielka (technik ochrony fizycznej osób i mienia, technik geodeta, technik spedytor, technik farmaceutyczny, tapicer, ratownik medyczny). Jest to szczególnie istotne, z uwagi na fakt długiego cyklu kształcenia zawodowego oraz fakt, iż nie są to zawody obecnie zbyt popularne na rynku lokalnym. Na podstawie dokonanej analizy empirycznej, wymienione zawody „przyszłościowe” i te, w których liczba bezrobotnych nie jest duża (albo towarzyszy jej równie duża ilość ofert pracy), można uznać za zawody „adekwatne” do potrzeb rynku lokalnego.

Występujące dziś główne słabości edukacji zawodowej powiatu nowosądeckiego zinventaryzowano w następujących obszarach:

- ✓ zbyt mała liczba godzin zajęć praktycznych i niska jakość nauczania przedmiotów zawodowych (poświęcanie czasu głównie nauczaniu przedmiotów ogólnych i informacjom o charakterze encyklopedycznym),
- ✓ kierunki kształcenia w powiecie nowosądeckim niedopasowane do potrzeb lokalnego rynku i nienadążające za zmianami w gospodarce (w znacznej większości zawodów, w których odbywa się edukacja zawodowa w powiecie nowosądeckim, występuje

- nadwyżka osób bezrobotnych nad liczbą ofert pracy, kierunki uznawane za „przyszłościowe” nie są obecnie zbyt popularne wśród uczniów),
- ✓ system edukacji zawodowej wykazuje mały związek z gospodarką lokalną w obszarze wymiany informacji o potrzebach rynku pracy oraz angażowania się przedsiębiorców w proces kształcenia zawodowego (zbyt rzadko stosuje się zachęty ekonomiczne dla przedsiębiorców w celu zaangażowania ich w proces kształcenia zawodowego),
 - ✓ odizolowanie środowiska nauczycieli przedmiotów zawodowych od praktyki gospodarczej (niewystarczająca, często nieaktualna wiedza nauczycieli),
 - ✓ niska ocena uczniów przez pracodawców pod względem społecznym,
 - ✓ wybór kierunku kształcenia spowodowany jest raczej modą, mniej rzeczywistymi potrzebami rynku pracy (praktycznie nieobecna promocja określonych kierunków z perspektywą na zatrudnienie).

Szczególnym zagrożeniem dla lokalnej edukacji zawodowej jest praktyczny brak zainteresowania rozwojem i podnoszeniem jej jakości przez mikroprzedsiębiorstwa oraz postępująca deprecjacja szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa (nauka w placówkach szkolnictwa zawodowego postrzegana jest jako ostateczność). Największym atutem edukacji zawodowej powiatu nowosądeckiego jest fakt, iż co trzeci pracodawca uważa, że sytuacja absolwentów szkół zawodowych w porównaniu z sytuacją absolwentów liceów ogólnokształcących jest lepsza biorąc pod uwagę możliwości zatrudnienia po ukończeniu szkoły (absolwent szkoły zawodowej ma w ręku konkretny fach). Z kolei szansą dla rozwoju edukacji zawodowej jest z pewnością obecnie realizowana reforma oświaty, mająca na celu dopasowanie jej do rynku pracy, podniesienie jej jakości i promocję. Za szansę należy uznać ponadto podejmowanie lokalnych analiz i prognoz rynku pracy, które mogą pomóc przybliżyć ofertę edukacyjną do zmian na rynku; wzrost liczby szkół zawodowych, jak również wzrost zapotrzebowania na wyspecjalizowanych fachowców.

Z zaprezentowanego materiału wynika, że doskonalenie szkolnictwa zawodowego, mającego na uwadze zwiększenie szans absolwentów na rynku pracy, wymaga podjęcia działań w kilku zasadniczych obszarach:

- ✓ przejścia z kształcenia przedmiotowego na modułowe,
- ✓ dokonania przeglądu i aktualizacji kierunków kształcenia w powiecie nowosądeckim pod kątem potrzeb pracodawców (wiele szkół kształci w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania),

- ✓ wprowadzania innowacyjnych rozwiązań w nauczaniu, ułatwiających pozyskiwanie kwalifikacji specjalistycznych oraz kompetencji pozazawodowych (komunikacja, praca zespołowa),
- ✓ uwzględnienia w programach nauczania zajęć ukierunkowanych na umiejętności samokształcenia, gdyż współczesna edukacja zawodowa przeważnie nie gwarantuje stabilnej pozycji zawodowej,
- ✓ systematycznego monitorowania losów i karier absolwentów szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim (analizy te umożliwią oszacowanie popytu na określone zawody i ewentualną przebudowę programów nauczania w sposób uwzględniający realne potrzeby pracodawców),
- ✓ zbliżenia szkół i lokalnych przedsiębiorstw, obejmujących przekazywanie informacji w zakresie dostosowywania specjalizacji absolwentów szkół do potrzeb rynku pracy (w społeczeństwie wiedzy, funkcjonującym na zasadzie systemu wzajemnie powiązanych komórek, izolacja szkolnictwa wpływa negatywnie na kształt lokalnego rynku pracy),
- ✓ podniesienia wizerunku szkolnictwa zawodowego oraz wzmocnienia preorientacji zawodowej i poradnictwa zawodowego.

Jednym z końcowych efektów niedopasowań strukturalnych między potrzebami pracodawców a realnymi kwalifikacjami pracobiorców jest wzrastające bezrobocie. Dlatego tak ważne jest prowadzenie rozsądnej, czyli zrównoważonej i „szytej na miarę potrzeb” rynku pracy polityki edukacyjnej. Wyzwanie to nie jest kwestią indywidualnych rozwiązań, lecz wymaga zaangażowania także na poziomie regionalnym i centralnym, aby nastąpiło usprawnienie procedur wiążących się z funkcjonowaniem wszystkich branż gospodarki i zatrudnionych tam absolwentów szkół zawodowych. Konieczne jest w tym zakresie korzystanie z rzetelnych analiz rynku pracy (cyklicznych badań potrzeb pracodawców, monitoringu losów zawodowych absolwentów, monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz barometru zawodów). Nade wszystko, istotne jest uświadomienie młodym ludziom, że najważniejszym kryterium wyboru zawodu powinna być przydatność określonych kwalifikacji na rynku pracy w perspektywie kilku / kilkunastu najbliższych lat.

Zakończenie

Większość problemów, z jakimi boryka się szkolnictwo zawodowe w powiecie nowosądeckim nie odbiega od tych, które występują na terenie całego kraju. W kontekście statystyk publicznych służb zatrudnienia oraz wyników przeprowadzonych badań popytu na określone zawody, można stwierdzić, że pomiędzy ofertą lokalnych szkół zawodowych a specyfiką i wymaganiami nowosądeckiego rynku pracy, istnieje jedynie częściowe dopasowanie.

Pomimo, iż najpowszechniej uczęszczane kierunki w pewnym sensie nawiązują do branż zatrudniających największą liczbę pracowników (np. sprzedawca, kucharz) oraz sektorów uznanych za strategiczne (np. informatyk, pracownik budowlany), a blisko 70% uczestniczących w badaniu pracodawców twierdzi, że lokalne szkoły zawodowe kształcą w zawodach zgodnych z potrzebami ich firm, to należy zwrócić uwagę na fakt, iż znaczna część tych profesji ma status nadwyżkowych (i to niezmiennie od kilku już lat). Na rynek pracy wchodzi kolejne roczniki absolwentów, których nie jest on w stanie „wchłonąć”. Pomimo dużej stopy bezrobocia, lokalni pracodawcy mają problem z obsadzeniem wakatów z uwagi na brak osób o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach zawodowych. Dlatego oczywistym wydaje się stwierdzenie, że o adekwatności oferty do potrzeb rynku nie świadczy sam repertuar oferowanych zawodów, lecz sposób i jakość ich nauczania. I w tym właśnie aspekcie możemy mówić o dużym niedopasowaniu.

Dotkliwym problemem na lokalnym rynku pracy jest przygotowanie (zwłaszcza praktyczne) absolwentów do wykonywania zawodu. Nie jest ono niestety ani dobre, ani nawet wystarczające. Pracodawcy, ograniczając inwestycje w kadry, chcą zatrudniać kandydatów w pełni przygotowanych kompetencyjnie do pracy, jaką mają wykonywać. Właściwa organizacja zajęć praktycznych stanowi więc jedno z najistotniejszych zadań, jakie rysują się przed szkolnictwem zawodowym. Jak do tej pory, nowosądeckim szkołom nie udało się sprostać temu wyzwaniu.

Należy stwierdzić ponadto, że szkoły zawodowe w powiecie nowosądeckim w znikomym stopniu kształcą uczniów w zawodach perspektywicznych, na które jest lub na które w najbliższym czasie może pojawić się zwiększone zapotrzebowanie, ale w takich, które po prostu nie generują wysokich kosztów albo nie wymagają od szkół znaczących zmian. Stąd też popularność placówek kształcących w zawodzie: technik żywienia, kucharz, sprzedawca, ekonomista i niewystarczająca liczba tych, które kształcą specjalistów (np. tapicer, elektryk, lakiernik, blacharz).

Jak wynika z zaprezentowanych w niniejszej pracy badań losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z terenu powiatu nowosądeckiego, zawód wyuczony stosunkowo rzadko jest jednocześnie zawodem wykonywanym (tak twierdzi jedynie co trzeci absolwent). Pośrednio potwierdza to hipotezę o tym, że oferta edukacyjna lokalnych szkół zawodowych nie do końca odpowiada potrzebom rynku pracy.

Pozostając w ramach problemu będącego treścią przewodnią prezentowanej pracy, należy również poruszyć kwestię edukacji w szkołach policealnych i technikach. W dużej mierze oferują one ścieżki kształcenia kontynuowane na uczelniach wyższych – chodzi tu głównie o kierunki ekonomiczne i informatyczne. Pracodawcy z oczywistych przyczyn preferują w tym obszarze kandydatów legitymujących się wykształceniem wyższym, co sprawia, iż wielu absolwentów kontynuuje edukację na uczelniach. Ci z kolei, którzy poprzestają na edukacji ponadgimnazjalnej, mają poważne trudności na rynku pracy, bowiem oferty pracy, jakie pojawiają się na rynku lokalnym, adresowane są głównie do absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

Przeprowadzone rozważania sprowadzają się do konkluzji, iż brak planowanego i przemyślanego działania prowadzi do piętrzących się problemów. Ów brak równowagi między popytem i podażą może w dłuższej perspektywie osłabić sprawność funkcjonowania przedsiębiorstw, zwiększyć koszty społeczne bezrobocia oraz uruchomić falę emigracji ludzi młodych, zmniejszając tym samym potencjał zasobów ludzkich powiatu. Prognozowane zmniejszenie podaży siły roboczej oznacza, iż tym ważniejsze stanie się w nieodległej przyszłości trafne prognozowanie zapotrzebowania na określone zawody i kwalifikacje oraz kształtowanie pod tym kątem oferty edukacyjnej – niedostosowanie podaży i popytu będzie w takiej sytuacji bardziej dotkliwe dla gospodarki.

Rozwiązania powyższych problemów podejmują się, jak dotąd mało skutecznie, różne organizacje: urzędy pracy, przedsiębiorstwa, jednostki samorządu terytorialnego, szkoły, instytucje szkoleniowe, a także uczniowie oraz bezrobotni. Jak widać liczba osób i instytucji zaangażowanych w znalezienie skutecznego rozwiązania problemu i zakres wykorzystywanych środków jest odwrotnie proporcjonalna do rezultatów podejmowanych działań. Stąd przypuszczenie, że działania te nie są właściwie skoordynowane, a słuszną drogą do ostatecznego rozwiązania problemu jakościowego niedostosowania podaży pracy do popytu jest doprowadzenie do dialogu i stworzenie ram współpracy szkół zawodowych z powiatowymi urzędami pracy i lokalnym środowiskiem gospodarczym.

Przeprowadzona diagnoza może być podwaliną podjęcia określonych działań i realizacji wyzwań, przed jakimi stoi szkolnictwo zawodowe w powiecie nowosądeckim. Edukacja

zawodowa na tym terenie potrzebuje przemyślanych i rozsądnych decyzji oraz ewolucyjnego sposobu wprowadzania zmian, od tego zależy bowiem los zawodowy absolwentów. Z jednej strony należy zmniejszyć nacisk na kształcenie w niektórych zawodach (zwłaszcza tych, które generują bezrobocie długotrwałe i tych, w których od kilku lat nie odnotowano żadnej oferty pracy), z drugiej zaś dążyć do kształcenia łączącego umiejętności kilku zawodów (większość firm w powiecie nowosądeckim to firmy małe i mikro, gdzie trudno mówić o specjalizacji wśród pracowników, zazwyczaj wykonują oni wiele czynności z różnych zawodów). Kwestią najważniejszą jest uelastycznienie kształcenia zawodowego i zapewnienie szkołom możliwości szybkiej reakcji na zmieniający się rynek pracy. Wskazane jest także, aby szkoła wyposażała młodych ludzi w zestaw uniwersalnych umiejętności, które będą mogły być wykorzystywane w różnych sytuacjach, na różnych stanowiskach (czyli nie tylko w umiejętności zawodowe, ale i ogólne – matematyczne, informatyczne, sprawne posługiwanie się językiem ojczystym i obcym, umiejętności komunikacyjne, rozumienie i porządkowanie informacji, samodzielność oraz zdolność do myślenia analitycznego). Absolwenci opuszczający szkolne mury muszą mieć świadomość i umiejętność aktualizowania swojej wiedzy i co najmniej podstawową znajomość narzędzi „uczenia się przez całe życie”. Niezmiernie ważny w perspektywie konieczności zmian jest również duży realizm i samokrytycyzm ze strony samych szkół.

Pełna harmonizacja kierunków kształcenia z zapotrzebowaniem na przedstawicieli konkretnych zawodów, jak i z przewidywanym kierunkiem rozwoju polskiej i europejskiej gospodarki jest trudna ze względu na dynamiczną, szybko zmieniającą się sytuację na rynku pracy, niemniej jednak przy cyklicznym diagnozowaniu tej sytuacji i monitorowaniu losów absolwentów poszczególnych szkół, nie jest niemożliwa. Z pewnością z nadzieją należy powitać przedsięwzięcia, które zmierzają w stronę owej harmonizacji (mowa tu zwłaszcza o reformie systemu oświaty, wdrażanej od 1 września 2012 r. oraz regionalnych inicjatywach takich jak: „Modernizacja Kształcenia Zawodowego w Małopolsce” czy „Modernizacja systemu doskonalenia kadr szkół zawodowych w Małopolsce”) – są one dobrym krokiem w stronę lepszego wykorzystania potencjału, jaki tkwi w kapitale ludzkim i przygotowują dobry grunt dla rozwoju gospodarczego regionu.

Spis tabel

Tabela 1. Zakres kształcenia zawodowego w Polsce według typów szkół.....	17
Tabela 2. Wygaszanie niektórych typów szkół w latach 2012 – 2013.....	23
Tabela 3. Struktura grup wielkich klasyfikacji i poziomy kwalifikacji	25
Tabela 4. Przykładowa struktura klasyfikacji zawodów i specjalności.	27
Tabela 5. Struktura klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego z 2011 roku.....	31
Tabela 6. Absolwenci według statusu na rynku pracy bezpośrednio po zakończeniu edukacji	36
Tabela 7. Absolwenci według okresu do podjęcia pierwszej pracy.....	39
Tabela 8. Absolwenci według głównych ścieżek zawodowych.....	42
Tabela 9. Systemy kształcenia zawodowego w wybranych krajach Unii Europejskiej.....	74
Tabela 10. Absolwenci techników i szkół policealnych w 2012 roku według zawodów w powiecie nowosądeckim – ranking	84
Tabela 11. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych w 2012 roku według zawodów w powiecie nowosądeckim – ranking	85
Tabela 12. Struktura bezrobotnych absolwentów według wielkich grup zawodowych (stan na dzień 31.12.2012 r.).....	87
Tabela 13. Najliczniej reprezentowane zawody przez bezrobotnych absolwentów	88
Tabela 14. Liczba ofert pracy i liczba bezrobotnych przypadająca na pozyskane oferty w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2012 r.....	91
Tabela 15. Najliczniej zgłoszone oferty pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2012 r.	93
Tabela 16. Ranking 10 zawodów o najwyższym wskaźniku intensywności nadwyżki nauczanych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w powiecie nowosądeckim	98
Tabela 17. Charakterystyka lokalnego rynku pracy w powiecie nowosądeckim.....	122
Tabela 18. Cechy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim.....	141

Spis schematów

Schemat 1. System edukacji w Polsce.....	15
Schemat 2. Organizacja systemu edukacji według reformy z 2011 roku	22
Schemat 3. Korzyści ze współpracy szkolnictwa zawodowego z biznesem.....	65
Schemat 4. Konieczność zinstytucjonalizowania współpracy między interesantami szkolnictwa zawodowego	70
Schemat 5. Przestrzenne rozmieszczenie szkół zawodowych na terenie powiatu nowosądeckiego w roku szkolnym 2012/2013	79

Spis wykresów

Wykres 1. Wskaźniki skolaryzacji w latach 1990 – 2010.....	13
Wykres 2. Szkoły ponadgimnazjalne według typów szkół w roku szkolnym 2011/2012	18
Wykres 3. Obszary kształcenia z podziałem na zawody.....	30
Wykres 4. Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych w Polsce	34
Wykres 5. Wskaźniki aktywności ekonomicznej absolwentów.....	35
Wykres 6. Bezrobotni absolwenci a bezrobotni ogółem.....	37
Wykres 7. Stopień zgodności pierwszej pracy absolwentów z wyuczonym zawodem	40
Wykres 8. Charakter pierwszej pracy absolwentów szkół zawodowych.....	41
Wykres 9. Ranking najbardziej poszukiwanych zawodów	46
Wykres 10. Formy współpracy szkół z przedsiębiorcami.....	59
Wykres 11. Zawodowe szkoły ponadgimnazjalne w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu w roku szkolnym 2012/2013	78
Wykres 12. Zawody dominujące w ofercie zasadniczych szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu w roku szkolnym 2012/2013	80
Wykres 13. Zawody dominujące w ofercie techników w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu w roku szkolnym 2012/2013	81
Wykres 14. Zawody oferowane w szkołach policealnych w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu w roku szkolnym 2012/2013	82
Wykres 15. Absolwenci w powiecie nowosądeckim i Nowym Sączu w 2012 roku według typu ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.....	83

Wykres 16. Liczba ofert pracy zgłoszonych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w latach 2007 – 2012 (stan na 31.12).....	90
Wykres 17. Bezrobotni Powiatowego Urzędu Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego według zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych w 2012 roku	96
Wykres 18. Status zawodowy absolwentów z terenu powiatu nowosądeckiego według badania „Zawodowy start”	105
Wykres 19. Status zawodowy absolwentów Zespołu Szkół Ekonomicznych w Nowym Sączu w rok po ukończeniu szkoły zawodowej.....	106
Wykres 20. Struktura ankietowanych przedsiębiorstw według wielkości zatrudnienia	112
Wykres 21. Struktura ankietowanych przedsiębiorstw według statusu prawnego	113
Wykres 22. Struktura ankietowanych przedsiębiorstw według branży	113
Wykres 23. Zawody poszukiwane przez badanych pracodawców w okresie 2-3 ostatnich lat.....	115
Wykres 24. „Czy w okresie ostatnich 2-3 przyjęli Państwo do pracy absolwentów nowosądeckich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?”	116
Wykres 25. „Dlaczego zatrudnili Państwo absolwentów nowosądeckich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?”	117
Wykres 26. „Dlaczego nie zatrudnili Państwo absolwentów nowosądeckich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?”	118
Wykres 27. „Co mogłoby w największym stopniu zachęcić Państwa do zatrudnienia absolwentów nowosądeckich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?”	119
Wykres 28. „Czy w Państwa firmie istnieją zawody, w których szczególnie trudno jest znaleźć pracowników?”	120
Wykres 29. „W czym należy upatrywać trudności w znalezieniu pracowników na nowosądeckim rynku pracy?”	121
Wykres 30. „Pracowników w jakich zawodach będzie potrzebował lokalny rynek pracy za 5-10 lat?”	123
Wykres 31. „Proszę ocenić sytuację na rynku pracy absolwentów szkół zawodowych na tle absolwentów szkół ogólnokształcących (pod względem możliwości zatrudnienia)”	124
Wykres 32. „Proszę porównać zestawione cechy absolwentów obecnych oraz absolwentów sprzed kilku /kilkunastu lat”	126
Wykres 33. „Proszę ocenić wiedzę absolwentów nowosądeckich szkół zawodowych”	127
Wykres 34. „Proszę ocenić przygotowanie zawodowe absolwentów nowosądeckich szkół zawodowych.....	127

Wykres 35. „Czego najbardziej brakuje absolwentom nowosądeckich szkół zawodowych”	128
Wykres 36. Opinie pracodawców o absolwentach nowosądeckich szkół zawodowych	129
Wykres 37. Idealny profil kwalifikacyjny absolwenta.....	130
Wykres 38. „Jak oceniają Państwo poziom swojej wiedzy na temat lokalnych szkół zawodowych i ich problemów?”	131
Wykres 39. „Czy współpracują Państwo ze szkołami, które kształcą zawodowo?”	132
Wykres 40. „Z iloma szkołami zawodowymi Państwo współpracują?”	133
Wykres 41. „Jakie formy przyjmuje Państwa współpraca ze szkołami zawodowymi?”	133
Wykres 42. „Dlaczego nie współpracują Państwo ze szkołami zawodowymi?”	135
Wykres 43. Ocena przydatności współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami.....	136
Wykres 44. Ocena atrakcyjności kształcenia zawodowego w powiecie nowosądeckim.....	136
Wykres 45. Ocena zgodności oferty edukacyjnej ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim z potrzebami lokalnych przedsiębiorstw	137
Wykres 46. „Czy w ofercie edukacyjnej szkół zawodowych w powiecie nowosądeckim są zawody zbędne z punktu widzenia potrzeb rynku lokalnego?”	138
Wykres 47. „Dlaczego oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego nie pokrywa się z potrzebami przedsiębiorców?”	139
Wykres 48. „Czy wiedza i umiejętności zdobyte w szkole przydają się w codziennej pracy zawodowej?”	140
Wykres 49. „Czy zgadzają się Państwo z opinią, iż lokalne szkoły zawodowe przygotowują odpowiednio do wykonywania zawodu, a problem ze znalezieniem pracy leży tylko po stronie uczniów?”	142
Wykres 50. „Jakie należy podjąć działania, aby dostosować poziom kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy?”	143

Bibliografia

Monografie i opracowania

1. Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza praca”, MPiPS, Warszawa, Październik 2007
2. Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011
3. Barometr zawodów 2013. Raport podsumowujący trzecią edycję badania, red. A. Michalska, M. Węgrzyn, A. Chrześcijanek, E. Guzik, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2013
4. Bielawska A., Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce na przykładzie rzemiosła, „Ekonomiczne problemy usług” 2012, nr 80, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 695
5. Błędowski P., Błaszczak B., Fedorczyk M., Kliszko Cz., Kubicki P., Kierunki modyfikacji rozwiązań prawno – organizacyjnych w celu zwiększenia efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, Wydawnictwo SGH w Warszawie, Warszawa 2009
6. Boratyński J., Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy województwa łódzkiego na tle kraju, Dom Wydawniczy Michał Koliński, Łódź 2012
7. Brejnak A., Kulińska J., Strojna E., Wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w usługach rynku pracy. Poradnik dla pracowników publicznych służb zatrudnienia, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009
8. Czy patronat jest rozwiązaniem? Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w regionie łódzkim, redakcja naukowa P. Chomeczyński, T. Kamiński, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi, Łódź 2012
9. Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Przegląd rozwiązań w wybranych krajach UE i w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009
10. Edukacja a rynek pracy młodzieży, praca zbiorowa pod red. E. Sulimy, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2008
11. Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2007, UNDP, Warszawa 2007

12. Efektywne działania informacyjno – promocyjne w obszarze kształcenia zawodowego. Raport z badania, Ośrodek Ewaluacji Sp. z o. o. na zlecenie województwa Warmińsko – Mazurskiego, Warszawa 2011
13. Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy, red. U. Jeruszka, IPiSS, Warszawa 2000
14. European Qualification Framework. Raport Krajowy Polska
15. Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, red. K. B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, PARP, Warszawa 2009
16. Frączek M., Górniak J., Jelonek M., Keler K., Krupnik S., Laurisz N., Mazur S., Worek B., Działalność Powiatowych Urzędów Pracy w kontekście potrzeb pracodawców. Raport z badań pracodawców, Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Kraków – Warszawa 2010
17. Gospodarka oparta na wiedzy. Perspektywy Banku Światowego, KBN, Warszawa 2003
18. Goźlińska E., Dyplom dla Europejczyka. Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe po technikum i szkole policealnej. Poradnik dla uczniów, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2009
19. Górski M., Duchnowski T., Kononowicz M., Michałowska J., Strategia rozwoju edukacji zawodowej powiatu malborskiego na lata 2010 – 2015, Powiatowy Urząd Pracy w Malborku, Malbork 2010
20. Gruza M., Ekspertyza – Klasyfikacja zawodów i specjalności i jej zastosowanie w monitoringu „zawodów nadwyżkowych i deficytowych”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Kraków 2007
21. Gruza M., Hordyjewicz T., Lelińska K., Barwicki K., Projekt badawczy „Analiza zawodów występujących na rynku pracy i opracowanie projektu aktualizacji klasyfikacji zawodów i specjalności”. Wprowadzenie i koncepcja realizacji, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2012
22. Jak doskonalić ofertę programową kształcenia zawodowego? Poradnik dla nauczycieli szkół zawodowych, red. K. Symela, Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Kraków – Tarnów – Radom 2011
23. Janiszewski A., Piechociński D., Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk. Raport podsumowujący wyniki badania sondażowego, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o. o. na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS, Warszawa 2012

24. Jung – Miklaszewska J., System edukacji w Rzeczypospolitej Polskiej. Szkoły i dyplomy, Biuro Uznanalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej, Warszawa 2003
25. Kabaj M., Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2004
26. Kabaj M., System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności. Diagnoza i elementy programu szerszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Warszawa 2011
27. Kalbarczyk A., Łysiak J., Materiały szkoleniowe dla opiekunów praktyk, Instytut Nauk Społeczno – Ekonomicznych, Łódź 2010, s. 26
28. Komunikat z Brugii w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011 – 2020, Komunikat europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego, europejskich partnerów społecznych oraz Komisji Europejskiej, zebranych na posiedzeniu w Brugii dnia 7 grudnia 2010 r. zawierający przegląd strategicznego podejścia i strategicznych priorytetów procesu kopenhaskiego na lata 2011 – 2020
29. Kosakowska J., Nowe perspektywy kształcenia praktycznego w Polsce. Studia o profilu praktycznym w polskich uczelniach, Konferencja w ramach cykli: „Rozwój Edukacji Akademickiej (REA) – Uniwersytet Gdański, Gdańsk, 19 czerwca 2012 r.
30. Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy, red. S. M. Kwiatkowski, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2000
31. Kształcenie zawodowe i modułowe oraz partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy i przedsiębiorczości. Poradnik. Tom I, red. M. Wójcik, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005
32. Kształcenie zawodowe w obliczu zmian, „Szkoła zawodowa szkoła pozytywnego wizerunku” projekt realizowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, Małopolskie partnerstwo instytucji w obszarze rynku pracy, edukacji i szkoleń, Grupa zadaniowa „Kształcenie zawodowe na potrzeby lokalnego rynku pracy”, 19 marzec 2012
33. Lechman E., Ekspertyza „Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce – szanse i bariery wdrożenia”, Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej, Gdańsk 2012
34. Lelińska K., Zawodoznawstwo w planowaniu kariery, Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2006

35. Lewowicki T., Przemiany oświaty, Wydawnictwo Akademickie „ŻAK”, Warszawa 1997
36. Łopacińska L., Symela K., Woźniak I., Polska – Raporty ReferNet 2010 na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, Cedefop, Warszawa 2010
37. Mały Rocznik Statystyczny Polski 2000, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2000
38. Mały Rocznik Statystyczny Polski 2012, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012
39. Malicki T., System edukacji w Polsce – stan obecny i planowane reformy, Referat wygłoszony na 42. Międzynarodowej Konferencji LIBRO, Kraków 17 – 25 lipca 2009 r.
40. Marszowski R., Tausz K., Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Raport wstępny, Regionalne badanie rynku pracy, Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego, Wałbrzych 2006
41. Michalska A., Leńczuk M., Węgrzyn M., Chrześcijanek A., Guzik E., Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2011, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012
42. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie nowosądeckim za 2011 – 2012 r.
43. Nauka zawodu w małopolskich szkołach 2011, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012
44. Niedobór talentów 2012, wyniki badania, ManpowerGroup, 26 czerwca 2012 r.
45. Nowakowska – Siuta R., Kształcenie zawodowe w krajach UE. Broszura o egzaminie zawodowym dla uczniów 2- i 3-letnich zasadniczych szkół zawodowych, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2006
46. Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy. Raport z badań nad sytuacją szkolnictwa zawodowego w województwie warmińsko – mazurskim, pr. zbior. pod red. J. Górniewicza i H. Mizerka, Pracownia wydawnicza ElSet, Olsztyn 2011
47. Osiecka – Chojnacka J., Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy, „Infos” 2007, nr 16
48. Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011
49. Pańków M., Młodzi na rynku pracy. Raport z badania, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012
50. Pedagogika, pod red. Z. Kwiecińskiego, B. Śliwierskiego, cz. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004

51. Płatos B., Kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2008
52. Podłowska J., Jakość kształcenia zawodowego – priorytetem w Europie, „Meritum” 2006, nr 2(2)
53. Podmiotowość edukacji ery globalnego społeczeństwa informacyjnego. Tom I, red. K. Pająk, A. Zduniak, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa – Poznań 2004
54. Prezentacja wyników ogólnych egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, który odbył się w czerwcu 2012 r. dla absolwentów wszystkich typów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, którzy uzyskali świadectwo ukończenia szkoły w kwietniu lub czerwcu, Państwowa Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2012
55. Pyfel Ł., Jaros R., Krajewski P., Wochna M., Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego. Rekomendacje dotyczące potrzeb w zakresie szkolnictwa zawodowego we Wrocławiu, Wydawnictwo 4P Research Mix, Warszawa 2010
56. Raport końcowy z badania ewaluacyjnego pn. Ocena efektów współpracy przedsiębiorstw ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego oraz promocji przedsiębiorczości dzięki realizacji projektów w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie lubuskim, Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego, Zielona Góra 2012
57. Realizacja zadań przez Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego w 2011 roku, marzec 2012
58. Reformy społeczne. Bilans dekady, pod red. M. Rymczy, ISP, Warszawa 2004
59. Rocznik Statystyczny Województw 2011, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011
60. Rynek pracy w Polsce. Aspekty ekonomiczno – społeczne, red. Z. Dach, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2008
61. Strategia Rozwoju Kraju 2007 – 2015, dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 29 listopada 2006 roku, Ministerstwo Rozwoju regionalnego, Warszawa, listopad 2006
62. Stronkowski P., Fundusze unijne dla oświaty: kształcenie zawodowe. Poradnik beneficjenta, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009
63. Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2012
64. Szafraniec K., Młodzi 2011, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011
65. Szkoła a rynek pracy, red. A. Bogaj, S. M. Kwiatkowski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006

66. Sztanderska U., Wojciechowski W., Czego (nie)uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa 2008
67. Sztanderska U., Skutki nierówności edukacyjnych na rynku pracy, Referat wygłoszony Konferencji RPO „Społeczne nierówności edukacyjne”, Warszawa 23 kwietnia 2009 r.
68. Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki, redakcja naukowa T. Bernat, Wydawnictwo Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009
69. Tersa J., Nowe możliwości dostosowania oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego do lokalnego rynku pracy na przykładzie szkół zawodowych powiatu kartuskiego, Pomorskie – dobry kurs na edukację, Gdańsk, 24.04.2012
70. Traktat z Maastricht (Dz. U. C 191 z 29.7.1992)
71. Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r., GUS, Warszawa 2010 r.
72. Wesołowska E., Rozpoczął się wielki renesans szkół zawodowych i techników, „Dziennik Gazeta Prawna” z 5 września 2012 r., nr 172 (3310)
73. Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy. Losy zawodowe absolwentek. Raport z badań (moduł III), red. naukowa B. Balcerzak – Paradowska, PTPS, Warszawa 2007
74. Wojciechowski W., Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych, PL Europa, Łódź 2011
75. Województwo Małopolskie 2012. Podregiony, powiaty, gminy, Urząd Statystyczny w Krakowie, Kraków 2012
76. Wyniki badania PISA 2009, Czytanie i interpretacja, Warszawa, 7 grudnia 2010 r.
77. Zahorska M., Walczak D., Polski system edukacyjny a rynki pracy w Unii Europejskiej, Analizy i Opinie nr 51, ISP, Warszawa 2005
78. Zahorska M., Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą, „Polityka Społeczna” 2007, nr 10
79. Załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r., nr 0, poz. 184)
80. Zarządzanie wiekiem w organizacjach wobec procesów starzenia się ludności, pod red. Z. Wiśniewskiego, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń 2009

81. Zawłocki I, Niewiadomski K., Nieroba E., Edukacja zawodowa – stan aktualny i kierunki zmian. Materiały VII Międzynarodowej Konferencji Naukowej Edukacja-Technika-Informatyka, Iwonicz-Zdrój, 22-23.09. 2009 r.
82. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2012 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2012
83. Zmiany w systemie kształcenia zawodowego, Kuratorium oświaty w Bydgoszczy, Białe Błota, 30 maja 2012 r.

Akty prawne

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2010, nr 82, poz. 537 z późn. zm.)
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2010, nr 177, poz. 1193)
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010, nr 244, poz. 1626)
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 7)
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 184)
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 204)
7. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2012, nr 0, poz. 1268)
8. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004, nr 256, poz. 2572 z późn. zm.)
9. Ustawa z dnia 21 listopada 2001 r. o zmianie ustawy – Karta nauczyciela, ustawy o systemie oświaty oraz ustawy – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz. U. z 2001 r., nr 144, poz. 1615)
10. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002, nr 200, poz. 1679 z późn. zm.)

11. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm.)
12. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2011, nr 205, poz. 1206)

Strony internetowe

- <http://www.bibliotekako.pl>
- <http://www.cie.men.gov.pl>
- <http://www.e-mentor.edu.pl>
- <http://www.ekspertbeck.pl>
- <http://www.kluczdokariery.pl>
- <http://www.ksztalceinimodulowe-koweziu.pl>
- <http://www.men.gov.pl>
- <http://www.mpips.gov.pl>
- <http://www.polskaedukacja.pl>
- <http://www.pracuj.pl>
- <http://www.prognozowaniezatrudnienia.pl>
- <http://www.rynekpracy.pl>
- <http://www.stat.gov.pl>
- <http://www.spib.pl>
- <http://www.wup.zgora.pl>
- <http://www.katalog.szkolnictwa.pl>
- <http://www.sacz.pl>
- <http://europa.eu>
- <http://informatorkuratorium.krakow.pl>
- <http://obserwatorium.malopolska.pl>

Załączniki

Załącznik 1. Ankieta