



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „Diagnoza potrzeb edukacji zawodowej w subregionie częstochowskim” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach PO KL; Priorytet IX; Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.

**Projekt badawczy współfinansowany
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**

**Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach
Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego**

„DIAGNOZA POTRZEB EDUKACJI ZAWODOWEJ W SUBREGIONIE CZĘSTOCHOWSKIM” PUBLIKACJA Z BADAŃ



Biuro projektu: Agencja Rozwoju Regionalnego w Częstochowie SA, 42-217 Częstochowa, ul. Nowowiejskiego 26, tel. 34 360 56 88, fax 34 360 57 47, arr@arr.czystochowa.pl

Partnerzy projektu:

Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Częstochowie

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Częstochowa 2010

**Publikacja współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach
Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego**

Recenzenci

**prof. dr Bernd-Joachim Ertelt – Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie
dr Czesław Noworol – Uniwersytet Jagielloński w Krakowie**

Redakcja i opracowanie publikacji

**dr Jerzy Zdański
Ilona Antoniewicz
Joanna Górna
Grzegorz Sikorski
Marta Zmitrukiewicz**

Korekta

Iwona Kmieciak

Skład, opracowanie graficzne i projekt okładki

Paweł Włodarczyk

© Copyright by Agencja Rozwoju Regionalnego w Częstochowie SA

ISBN 978-83-89377-50-0

Egzemplarz bezpłatny

Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Częstochowie
Aleja Jana Pawła II 126/130, 42-202 Częstochowa
tel. centrala 34 360 60 04, 34 360 60 14, faks 34 360 62 39
www.womczest.edu.pl, e-mail: info@womczest.edu.pl
Wydanie I. Nakład 500 + 500 szt. wersja elektroniczna CD
Oddano do składania: 01.07.2010 r.
Druk ukończono: 31.08.2010 r.
Wydawnictwo RODN „WOM”
Aleja Jana Pawła II 126/130, 42-202 Częstochowa
tel. 34 360 60 04, 34 360 60 14, wew. 550–553, tel./faks 34 361 08 21
<http://wydawnictwo.womczest.edu.pl>, e-mail: wydawnictwo@womczest.edu.pl

SPIS TREŚCI

1. Cele projektu badawczego	5
2. Metodologia badań	5
2.1. Dobór próby	6
3. Prezentacja wyników badań	7
3.1. Wyniki badań wśród szkół zawodowych i jednostek samorządu terytorialnego	7
3.1.1. Występowanie poszczególnych kierunków kształcenia zawodowego w szkole	7
3.1.2. Kryteria doboru kierunków kształcenia zawodowego	11
3.1.2.1. Wpływ szkół zawodowych na ustalanie kierunków kształcenia zawodowego	11
3.1.2.2. Kwalifikacje uczniów – absolwentów szkół zawodowych	13
3.1.2.3. Kluczowe umiejętności pozazawodowe uczniów – absolwentów szkół	16
3.1.2.4. Kierunki kształcenia zawodowego a potrzeby rynku pracy	24
3.1.2.5. Praktyczna nauka zawodu	26
3.1.2.6. Słabe i mocne strony kształcenia zawodowego w opinii szkoły	28
3.1.2.7. Opinie jednostek samorządu terytorialnego (JST)	32
3.2. Wyniki badań wśród respondentów	33
3.2.1. Charakterystyka respondentów	33
3.2.2. Obecny stan zatrudnienia – fluktuacja kadr	39
3.2.2.1. Pracownicy należący do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy	39
3.2.2.2. Zatrudnienie w latach 2006–2008	42
3.2.2.3. Przyczyny zwiększania zatrudnienia	44
3.2.2.4. Przyczyny zmniejszania zatrudnienia	45
3.2.2.5. Plany zatrudnieniowe respondentów	47
3.2.3. Dobór kadry – rekrutacja	53
3.2.3.1. Sposoby rekrutacji	53
3.2.3.2. Trudności w pozyskiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy	56
3.2.4. Kompetencje absolwentów średnich i zasadniczych szkół zawodowych	62
3.2.4.1. Zatrudnianie absolwentów	62
3.2.4.2. Predyspozycje i umiejętności decydujące o zatrudnianiu absolwentów	63
3.2.4.3. Deficyty predyspozycji i umiejętności powodujące niezatrudnianie absolwentów	65
3.2.4.4. Sugestie pracodawców dotyczące organizacji, treści i zakresu nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach zawodowych	70
3.2.5. Współpraca przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi	73
3.2.5.1. Pożądane formy współpracy	73
3.2.5.2. Faktyczna współpraca ze szkołami zawodowymi	74
3.2.5.3. Powody braku współpracy ze szkołami zawodowymi	82
3.2.6. Podsumowanie	83
3.2.6.1. Profil firm uczestniczących w badaniu	83
3.2.6.2. Obecny stan zatrudnienia – fluktuacja kadr	84
3.2.6.3. Dobór kadry – rekrutacja	86

3.2.6.4. Kompetencje absolwentów średnich i zasadniczych szkół zawodowych	87
3.2.6.5. Współpraca przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi	88
3.3. Wymagania pracodawców wobec pracowników – absolwentów	91
3.3.1. Grupa zawodowa Technicy (KZiS 311)	91
3.3.2. Grupa zawodowa Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni (KZiS 312)	96
3.3.3. Grupa zawodowa Technicy nauk biologicznych i rolniczych (KZiS 321)	101
3.3.4. Grupa zawodowa Pracownicy do spraw finansowych i handlowych (KZiS 341)	106
3.3.5. Grupa zawodowa Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (KZiS 342)	111
3.3.6. Grupa zawodowa Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani (KZiS 419)	116
3.3.7. Grupa zawodowa Pracownicy usług osobistych i ochrony (KZiS 51)	121
3.3.8. Grupa zawodowa Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (KZiS 52)	128
3.3.9. Grupa zawodowa Górnicy i robotnicy budowlani (KZiS 71)	133
3.3.10. Grupa zawodowa Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń (KZiS 72)	143
3.3.11. Grupa zawodowa Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni (KZiS 73)	154
3.3.12. Grupa zawodowa Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (KZiS 74)	159
3.3.13. Podsumowanie	168
4. Wnioski	169
4.1. Ocena przez pracodawców ważności (przydatności) umiejętności praktycznych nauczanych w szkole	169
4.2. Porównanie poziomu wyposażenia w umiejętności miękkie uczniów szkół oraz oceny ważności tych umiejętności przez pracodawców	172
4.3. Ukierunkowanie kształcenia zawodowego na aktualne i przyszłe potrzeby rynku	184
4.4. Współpraca szkół z pracodawcami	189
4.4.1. Współpraca w zakresie podwyższania kwalifikacji zawodowych nauczycieli zawodu w postaci praktyk lub szkoleń zawodowych u pracodawcy	189
4.4.2. Współpraca pomiędzy pracodawcami i szkołami w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu dla uczniów	190
4.4.3. Współpraca pomiędzy pracodawcami i szkołami w zakresie ustalania treści programowych praktycznej nauki zawodu	190
4.4.4. Czas praktyk w opinii szkół zawodowych i pracodawców	191
4.5. Sposoby doboru kadry – rekrutacji	193
4.6. Fluktuacja kadr w latach 2006–2008 oraz zapotrzebowanie kadrowe przedsiębiorstw w latach 2009–2011	194
4.7. Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwach	199
5. Podsumowanie i rekomendacje	201

1. Cele projektu badawczego

Projekt „Diagnoza potrzeb edukacji zawodowej w subregionie częstochowskim” był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013. Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach. Działanie 9.2 – Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.

Był to projekt badawczy realizowany od 5 stycznia 2009 roku do 30 września 2010 roku w województwie śląskim na terenie powiatów: częstochowskiego, myszkowskiego, kłobuckiego, lublinieckiego i miasta Częstochowy.

Kształcenie zawodowe służy nabywaniu kompetencji profesjonalnych, niezbędnych w pracy zawodowej: wiedzy, umiejętności i właściwości osobowych koniecznych do wykonywania działalności zawodowej. Nie można jednak kształcić, zwłaszcza w ramach edukacji zawodowej, w oderwaniu od potrzeb rynku pracy, dlatego tak ważne jest powiązanie kształcenia zawodowego z potrzebami tego rynku.

Celem projektu było zebranie informacji o przebiegu kształcenia zawodowego w subregionie częstochowskim i powiązania ich z wymaganiami lokalnego rynku pracy. W związku z tym projekt skierowany był zarówno do przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terenie badawczym, jak i do szkół zawodowych (na poziomie zasadniczym i średnim) oraz jednostek samorządu terytorialnego sprawujących pieczę nad szkołami.

Wnioski, jakie wynikają z przeprowadzonych badań, mogą posłużyć do szerszej dyskusji na temat kształcenia zawodowego, a także podjęcia współpracy między przedsiębiorcami działającymi w subregionie, a szkołami zawodowymi kształcącymi młodzież.

2. Metodologia badań

Celem głównym projektu było zdiagnozowanie potrzeb kształcenia zawodowego w aspekcie wymagań rynku pracy subregionu częstochowskiego. Do tak sformułowanego celu dostosowano szczegółową problematykę badawczą, której zadaniem było zebranie informacji na ten temat.

Problematyka badawcza w zakresie edukacji zawodowej dotyczyła ustalenia:

1. Czy i na ile szkoła wychodzi naprzeciw zdobywaniu konkretnych umiejętności zawodowych miękkich nieobjętych programem nauczania a przydatnych w przyszłej karierze zawodowej uczniów?
2. Na ile kształcenie zawodowe jest ukierunkowane na aktualne i przyszłe potrzeby rynku?
3. W jaki sposób odbywa się praktyczna nauka zawodu w ramach edukacji?

Problematyka badawcza dotycząca lokalnego rynku pracy obejmowała zebranie informacji i opinii na temat:

1. Aktualnego stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwach.
2. Fluktuacji kadr w latach 2006–2008 oraz zapotrzebowania kadrowego przedsiębiorstw w latach 2009–2011.

3. Rekrutacji pracowników.
4. Kompetencji absolwentów.
5. Współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi.

Ze względu na cel ogólny badaniami objęto dwa rodzaje respondentów. Pierwszą grupę stanowili przedsiębiorcy z firm zlokalizowanych w czterech powiatach ziemskich: częstochowskim wraz z miastem Częstochowa, kłobuckim, lublinieckim i myszkowskim. Drugą grupę stanowili dyrektorzy szkół zawodowych na poziomie ponadgimnazjalnym, tj. techników i zasadniczych szkół zawodowych (potocznie nazywanymi średnimi i zasadniczymi szkołami zawodowymi) oraz ekspertów instytucjonalnych jednostek samorządowych z terenu objętego badaniem.

Badania zostały przeprowadzone z zastosowaniem dwóch technik badawczych – ankiety skierowanej do przedsiębiorców oraz wywiadu skierowanego do dyrekcji szkół zawodowych i ekspertów jednostek samorządowych.

2.1. Dobór próby

Badania były realizowane poprzez dwie metody badawcze: ankietę skierowaną do przedsiębiorców oraz wywiad ustrukturuwany skierowany do dyrektorów szkół. Trzy zmienne niezależne z bazy REGON, tj. siedziba i wielkość firmy oraz sekcje PKD¹ były kryteriami doboru próby badawczej w części badania dotyczącej przedsiębiorstw. Zgodnie z danymi bazy REGON na terenie badawczym występowało 2 478 podmiotów gospodarczych prowadzących działalność gospodarczą w następujących sekcjach działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności²:

- D – przetwórstwo przemysłowe
- E – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę
- F – budownictwo
- G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego, sprzedaż, obsługa i naprawa pojazdów samochodowych i motocykli; sprzedaż detaliczna paliw do pojazdów samochodowych
- H – hotele i restauracje
- I – transport, gospodarka magazynowa i łączność
- J – pośrednictwo finansowe
- K – obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej
- L – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne
- N – ochrona zdrowia i pomoc społeczna
- O – działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała

¹ Sekcje PKD zostały dobrane ze względu na możliwość występowania w firmach reprezentujących je zawodów, w których kształci się młodzież w zasadniczych i średnich szkołach zawodowych w subregionie częstochowskim.

² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (Dz. U. z 2007 r., nr 251, poz. 1885) od dnia 1 stycznia 2008 r. nałożyło obowiązek stosowania PKD 2007 w ewidencji działalności gospodarczej wobec przedsiębiorców podejmujących działalność gospodarczą. Wszyscy przedsiębiorcy zobowiązani są dokonać w posiadanych wpisach zmiany przedmiotu działalności gospodarczej wg aktualnie obowiązującej klasyfikacji PKD 2007 w terminie do 31 grudnia 2009 r. Baza REGON, na podstawie której dokonano doboru próby badawczej została sporządzona zgodnie z zasadami klasyfikowania działalności gospodarczej z 2004 r. Próba jej powiązania z klasyfikacją PKD 2007 okazała się zbyt mało dokładna (nie byliśmy w stanie znaleźć wszystkich powiązań między PKD 2004 i PKD 2007). Jednocześnie po pilotażu okazało się, że 1/3 danych bazy jest nieaktualna, a przedsiębiorcy dobierani z bazy Agencji Rozwoju Regionalnego w Częstochowie często nadal określają swoją działalność według PKD 2004. Te trudności spowodowały podjęcie decyzji o pozostaniu przy starej klasyfikacji, zwłaszcza że w ankiecie zadawaliśmy pytania związane z branżą i profilem działalności firmy.

W badaniu ankietowym próba badawcza wynosiła 1 200 respondentów, tj. 48,4% ogółu podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON w interesujących nas sekcjach działalności gospodarczej. Z kolei w wywiadzie próba badawcza została określona na poziomie 24 szkół zawodowych, tj. 66,7% wszystkich szkół zawodowych znajdujących się na terenie badawczym (dobór próby był wynikiem częstotliwości występowania poszczególnych kierunków kształcenia zawodowego) wraz z 6 jednostkami samorządu terytorialnego.

Respondenci zarówno w badaniu ankietowym, jak i w wywiadzie, zostali wytypowani ze względu na wyżej wymienione zmienne niezależne w sposób warstwowo-losowy z zachowaniem rozkładu w całej zbiorowości.

3. Prezentacja wyników badań

3.1. Wyniki badań wśród szkół zawodowych i jednostek samorządu terytorialnego

Celem wywiadów było uzyskanie wyczerpujących odpowiedzi w zakresie kształcenia zawodowego bezpośrednio od dyrektorów szkół przygotowujących młodzież do wejścia na rynek pracy. Pytania dotyczące tego zagadnienia były pytaniami otwartymi i zamkniętymi, a wiele z nich zawierało prośbę o uzasadnienie odpowiedzi. Czas poświęcony na uzyskanie odpowiedzi ze strony respondenta był nieograniczony. W trakcie prowadzenia wywiadów, dyrektorzy okazali się kompetentni i rzetelnie przygotowani do udzielania odpowiedzi na pytania wywiadu. W sytuacji kiedy brakowało im dostatecznej wiedzy, przywoływali nauczycieli celem uzupełnienia informacji.

3.1.1. Występowanie poszczególnych kierunków kształcenia zawodowego w szkole

W badaniu uczestniczyły następujące szkoły:

Tabela nr 1. Zestawienie szkół, w których przeprowadzone zostały wywiady

Centrum Kształcenia Praktycznego w Częstochowie, ul. Przechodnia 11/15
Zespół Szkół nr 1 im. J. Kilińskiego w Kłobucku, ul. Zamkowa 6, Technikum nr 1
Zespół Szkół nr 1 im. J. Kilińskiego w Kłobucku, ul. Zamkowa 6, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1
Zespół Szkół Samochodowo-Budowlanych w Częstochowie, ul. św. Augustyna 3/7, Technikum nr 10
Zespół Szkół Samochodowo-Budowlanych w Częstochowie, ul. św. Augustyna 3/7, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 8
Techniczne Zakłady Naukowe im. gen. W. Sikorskiego w Częstochowie, ul. Jasnogórska 84/90, Technikum nr 5
Zespół Szkół im. B. Prusa w Częstochowie, ul. B. Prusa 20, Technikum nr 11
Zespół Szkół im. B. Prusa w Częstochowie, ul. B. Prusa 20, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 9

cd.

Zespół Szkół im. J. Kochanowskiego w Częstochowie, ul. Warszawska 142, Technikum nr 2
Zespół Szkół im. J. Kochanowskiego w Częstochowie, ul. Warszawska 142, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1
Zespół Szkół Technicznych w Częstochowie, al. Jana Pawła II, Technikum nr 12
Zespół Szkół Technicznych w Częstochowie, al. Jana Pawła II, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 10
Zespół Szkół Gastronomicznych im. M. Skłodowskiej-Curie w Częstochowie, ul. S. Worcella 1, Technikum Gastronomiczne
Zespół Szkół Gastronomicznych im. M. Skłodowskiej-Curie w Częstochowie, ul. S. Worcella 1, Zasadnicza Szkoła Zawodowa
Zespół Szkół im. gen. W. Andersa w Częstochowie, ul. Legionów 58, Technikum nr 4
Zespół Szkół im. gen. W. Andersa w Częstochowie, ul. Legionów 58, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2
Zespół Szkół Zawodowych w Lublińcu, ul. Klonowa 10, Technikum nr 3
Zespół Szkół Zawodowych w Lublińcu, ul. Klonowa 10, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2
Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. K. Pułaskiego w Częstochowie, ul. Targowa 29, Technikum nr 9
Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. K. Pułaskiego w Częstochowie, ul. Targowa 29, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 7
Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących im. S. Żeromskiego w Częstochowie, ul. Niepodległości 16/18, Technikum nr 6
Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących im. S. Żeromskiego w Częstochowie, ul. Niepodległości 16/18, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 4
Zespół Szkół im. W. S. Reymonta w Częstochowie, ul. Krakowska 80 F, Technikum Odzieżowe nr 7
Zespół Szkół im. W. S. Reymonta w Częstochowie, ul. Krakowska 80 F, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 5

W 24 zbadanych szkołach na terenie subregionu częstochowskiego młodzież kształci się w 27 zawodach w szkołach zawodowych i w 34 zawodach w średnich szkołach zawodowych. W pięciu szkołach zawodowych kształci się mechaników samochodowych, w trzech fryzjerów. Zawód cukiernika, piekarza, kucharza, elektromechanika, elektryka, lakiernika, monter instalacji sanitarnych, stolarza można zdobyć w dwóch szkołach.

W pozostałych zawodach kształcą pojedyncze szkoły.

Tytuł technika mechanika można uzyskać w sześciu szkołach, w pięciu tytuł technika budownictwa, w czterech technika informatyka i technika ochrony środowiska, w trzech technika elektryka i technika elektronika oraz technika robót wykończeniowych w budownictwie. Dwie szkoły oferują zawód technika architektury krajobrazu, technika ekonomisty, technika teleinformatyka i technika pojazdów samochodowych.

Tabela nr 2. Kierunki kształcenia w szkołach

	Liczba szkół prowadzących kierunek
KIERUNKI KSZTAŁCENIA	
blacharz	1
blacharz samochodowy	1
budowlaniec	1
cukiernik	2
elektromechanik	2
elektromechanik poj. samochodowych	2
elektronik	1
elektryk	2
fryzjer	3
krawiec	1
kucharz	1
kucharz małej gastronomii	2
lakiernik	2
mech. automatyki przem. i urz. precyzyjnych	1
mech. monter maszyn i urządzeń	1
mech. poj. samochodowych	5
mechanik	2
monter elektronik	1
monter inst. i urządzeń sanitarnych	2
murarz	1
odzieżowiec	1
piekarz	2
posadzkarz	1
sprzedawca	1
stolarz	2
ślusarz	1
tapicer	1
tech. agrobiznesu	1
tech. architektury krajobrazu	2
tech. budownictwa	5
tech. cyfrowych procesów graficznych	1
tech. ekonomista	2
tech. elektronik	3
tech. elektryk	3
tech. geodeta	1
tech. handlowiec	1
tech. hotelarstwa	1
tech. informatyk	4
tech. instalacji gazowych	1
tech. instalacji i urządzeń sanitarnych	1
tech. inżynierii środowiska i melioracji	1
tech. logistik	1
tech. mechanik	6
tech. mechatronik	1
tech. obsługi turystycznej	1
tech. ochr. środowiska	4
tech. org. usług gastronomicznych, tech. agrobiznesu	1
tech. poj. samochodowych	2
tech. poligraf	1
tech. robót wykończ. w budownictwie	3
tech. sieci komunalnych	1
tech. technologii odzieży	1
tech. technologii żywienia	1
tech. teleinformatyk	2
tech. telekomunikacji	1
tech. urz. sanitarnych	1
tech. usług fryzjerskich	1
tech. usług gastronomicznych	1
tech. żywienia i gosp. domowego	1
tech.drogownictwa	1
tech.logistik	1

Wszystkie zbadane szkoły są szkołami publicznymi, we wszystkich nauka jest prowadzona w trybie dziennym. Żadna nie prowadzi nauki w trybie zaocznym, tylko dwie w trybie wieczorowym, co stanowi 8,3% ogółu przebadanych szkół. Żadna ze szkół nie prowadzi też nauki w trybie e-learningowym, blended-learningowym i innym. Tryb nauczania jest więc tradycyjny i dostępny tylko dla osób niepracujących.

Wszystkie szkoły posiadają pracownię komputerowe i dostęp do Internetu, choć wiele z nich wskazuje na niewystarczającą ilość komputerów w stosunku do potrzeb.

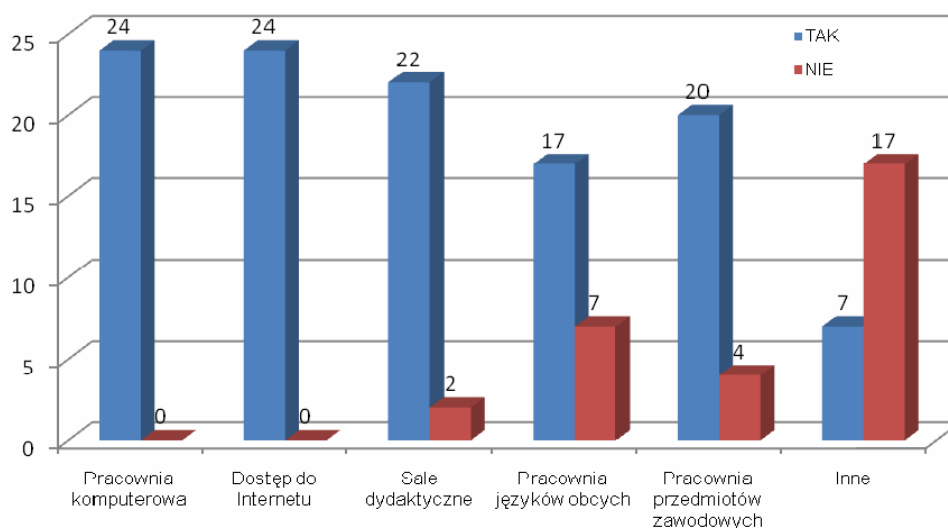
Siedem szkół, tj. 29,2% nie posiada pracowni do nauki języków obcych, a cztery, tj. 16,7% nie ma pracowni przedmiotów zawodowych.

Kilka szkół posiada ponadto:

- bibliotekę multimedialną – 2 szkoły,
- bibliotekę + stanowiska multimedialne – 1 szkoła,
- pracownię geodezji, mechatroniki, elektroniki – 1 szkoła,
- pracownię symulacyjną do przedmiotów ekonomicznych, pracownię specjalnej obróbki skrawaniem – 1 szkoła,
- pracownię samochodowe – 1 szkoła,
- warsztat praktycznej naprawy samochodów osobowych wraz z prawdziwymi modelami – 1 szkoła,
- pracownię do nauki małej gastronomii – 1 szkoła,
- pracownię dla fryzjerów i krawców – 1 szkoła.

W niektórych szkołach wskazywano jednocześnie braki: np. pracowni dla stolarzy w szkole kształcącej w tym zawodzie.

Baza dydaktyczna w szkołach



Wykres nr 1. Posiadana baza dydaktyczna w szkołach

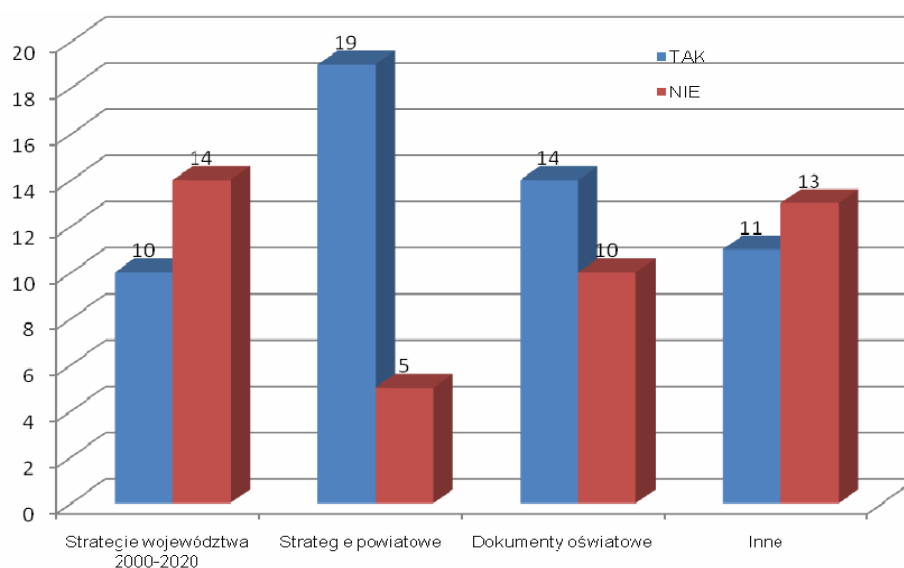
Z tych odpowiedzi wyłania się obraz szkoły zawodowej posiadającej niezbędną bazę dydaktyczną, tj. salę dydaktyczną, pracownię przedmiotów zawodowych, pracownię komputerową z dostępem do Internetu, pracownię języków obcych. Obraz ten jednak jest niepełny, gdyż jednocześnie dyrektorzy szkół wskazywali na niewystarczającą ilość stanowisk komputerowych i do nauki języków czy przestarzałe technologicznie wyposażenie pracowni przedmiotów zawodowych.

3.1.2. Kryteria doboru kierunków kształcenia zawodowego

3.1.2.1. Wpływ szkół zawodowych na ustalanie kierunków kształcenia zawodowego

Wpływ na kierunki kształcenia zadeklarowały 22 szkoły, tj. 91,7%. Dwie placówki ustalały kierunki kształcenia na podstawie zaopiniowanych wniosków z Powiatowego Urzędu Pracy (PUP), które wskazywały kierunki pożądane na rynku pracy.

Strategia rozwoju województwa śląskiego na lata 2010–2020 jest uwzględniana w planowaniu kierunków kształcenia przez 10 placówek, co stanowi 41,7%, natomiast strategię powiatową przez 79,2%, a 58,3% szkół opiera się na dokumentach oświatowych. Jedna trzecia badanych szkół bierze pod uwagę wszystkie strategie i wytyczne oświatowe. Trzy placówki (12,5%) nie korzystają z takich dokumentów programowych jak: strategia województwa śląskiego, strategia powiatu i dokumenty oświatowe. W 45,8% szkół informacje z PUP, UM, zapotrzebowanie rynku pracy i własne doświadczenie są podawane jako inne źródła danych, które są podstawą podejmowania decyzji w zakresie planowania kierunków kształcenia. Uwzględniana jest także istniejąca baza dydaktyczna, opinie pracodawców, diagnoza potrzeb rynku, zainteresowania młodzieży danym zawodem (ankiety wśród gimnazjalistów dotyczące preferencji zawodowych i edukacji – dwie szkoły). W jednym przypadku podstawą była decyzja Powiatowej Izby Zatrudnienia, która wydaje pozwolenie na uruchomienie danego kierunku.



Wykres nr 2. Dokumenty bazowe do ustalania kierunków kształcenia w szkołach zawodowych

Preferencje zawodowe uczniów

Na pytanie o uwzględnianie preferencji uczniów przy kształtowaniu kierunków kształcenia 14 szkół odpowiedziało twierdząco, co stanowi 58,3% badanych placówek. Szkoły wskazywały, że przy ustalaniu kierunków kształcenia i liczebności klas biorą pod uwagę również:

- ankiety w firmach, opinie i zapotrzebowanie rynku pracy,
- reklamę szkoły pośród gimnazjalistów, rozmowy nt. preferencji młodzieży,
- ankiety wśród uczniów gimnazjum,
- zapotrzebowanie rynku pracy,

- rozmowy z gminami, kontakty z gimnazjami,
- informacje z Centrum Informacji Zawodowej.

Wśród badanych były też szkoły, które wskazywały Urząd Miasta jako organ decydujący o liczebności klas i profilu kształcenia. Dyrektorzy szkół mają świadomość, że szkoła powinna podejmować różne promujące ją działania. Do takich działań zaliczają m.in.:

- udział w salonie edukacyjnym, własne stoiska, połączone z pokazem mody,
- reklamę wśród gimnazjalistów,
- prezentacje prowadzone przez nauczycieli w szkołach gimnazjalnych,
- prezentacje w gimnazjum, konkursy, promocję szkoły w mieście.

Są też szkoły, które z uwagi na duże zainteresowanie uczniów uważają, że nie ma potrzeby promowania się.

Potrzeby lokalnego rynku pracy

Analizy rynku pracy przedstawiane przez WUP w Katowicach lub odpowiedni PUP (monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych, badania sondażowe) lub analizy na poziomie krajowym i informacje od lokalnych pracodawców – zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy są również brane pod uwagę przez szkoły przy planowaniu profilu kształcenia i liczebności klas.

W badanej grupie 22 szkoły, tj. 91,7% korzysta z instytucjonalnej analizy rynku pracy poprzez:

- analizowanie danych z Powiatowych Urzędów Pracy,
- konsultacje z doradcą z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach,
- kontakty z Centrum Informacji Zawodowej, Centrum Kształcenia Praktycznego,
- informacje z Powiatowych Urzędów Pracy odnośnie otwierania nowych kierunków lub wygaszania istniejących.

Wszystkie szkoły deklarują, że uwzględniają potrzeby rynku pracy. Informacje na ten temat uzyskują z:

- Powiatowych Urzędów Pracy – osobistych kontaktów z pracodawcą,
- Cechu Rzemiosł Różnych, dzięki praktykom i na podstawie opinii pracodawców,
- Powiatowej Rady Zatrudnienia.

Liczba klas na danym kierunku

W dwóch szkołach (8,3%) liczba klas jest ustalana na podstawie złożonych aplikacji na dany kierunek, czyli zapotrzebowania i zainteresowania ze strony uczniów, w osiemnastu (75,0%) na podstawie wcześniejszych ustaleń i wytycznych, a cztery szkoły ustalają to w inny sposób. Podstawą jest tutaj analiza potrzeb rynku pracy, aktualne potrzeby rynku lokalnego i regionalnego. Tam, gdzie szkoła nie ma lub nie korzysta z możliwości decydowania w tym zakresie, ustaleń dokonuje organ prowadzący, który ustala ilość klas i ich liczebność, uwzględniając bazę i możliwości szkół oraz liczbę absolwentów gimnazjum w danym roku.

3.1.2.2. Kwalifikacje uczniów – absolwentów szkół zawodowych

Najważniejsze umiejętności praktyczne, jakie posiadają absolwenci szkół:

Tabela nr 3. Umiejętności praktyczne w zawodzie

ZAWÓD	Najważniejsze umiejętności praktyczne
blacharz samochodowy	naprawy blacharskie
elektromechanik	instalacja i obsługa maszyn i urządzeń
elektromechanik	diagnoza, lokalizacja, naprawa
elektryk	umiejętność prawidłowego rozpoznawania zagrożeń przeciwpożarniczych (bezpieczeństwo)
fryzjer	zgodnie ze standardami programów nauczania
fryzjer	w zakresie standardów nauczania, są weryfikowane przy egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe
informatyk	zgodnie ze standardami i wymaganiami, zgodnie z podstawą kształcenia zawodowego, standardy wymagań egzaminacyjnych
każdy techniczny zawód	nabywa umiejętności zgodnie ze strategią nauczania zawodu objętego programem nauczania
kucharz	ocena jakości produktów, dobieranie surowców do produkcji potraw, właściwe przechowywanie produktów i półproduktów tworzy ofertę kulinarną
kucharz małej gastronomii	ocena jakości surowców, potraw, dobór surowca do produkcji potraw, właściwe przechowywanie żywności, produkty, półprodukty, ocena właściwości surowca
mechanik monter maszyn i urządzeń	obsługa i naprawa maszyn i urządzeń
mechanik pojazdów samochodowych	diagnoza i naprawa uszkodzeń
mechanik pojazdów samochodowych	prace diagnostyczne uszkodzeń pojazdów, lokalizacja, naprawa
mechanik pojazdów samochodowych	diagnoza, lokalizacja, usuwanie usterek
mechanik pojazdów samochodowych	zgodnie ze standardami i wymaganiami. To co określają standardy wymagań egzaminacyjnych
monter inst. i urz. sanitarnych	prace montażowe w zakresie inst. wod-kan. gaz. CO, montaż urządzeń sanitarnych
murarz	umiejętność czytania dok. technicznej, wykonanie prac murarskich, tynkarskich, malarskich, montaż okien i drzwi
murarz	wykorzystanie nowoczesnych materiałów w pracach murarskich
mechanik automatyki przemysłowej	instalacja i obsługa urządzeń z zakresu automatyki

cd.

posadzkarz	wykonywanie różnych typów posadzek, wylewek, schodów
sprzedawca	uprawnienia do sprzedaży detalicznej i hurtowej
technik architektury krajobrazu	tworzenie dok. techn. zakładanie ogrodów i ich pielęgnacja
technik awionik	obsługa naziemna samolotów w zakresie elektroniki i autom. lotniczej
technik budownictwa	ogólnobudowlane
technik budownictwa	wykonywanie dokumentacji technicznej, prowadzenie dokument. budowlanej, formułowanie ofert
technik budownictwa	tworzenie dokumentacji technicznej, zarządzanie obiektem
technik ekonomista	prowadzenie dokumentacji małego przedsiębiorstwa, przemysłowej
technik elektronik	projektowanie, instalacji konserwacja i naprawa urządzeń elektronicznych, administrowanie siecią komputerową
technik elektryk	analiza pracy, konserwacja, diagnostyka urządzeń elektrycznych
technik geodeta	prace geodezyjne, sporządzanie map geodezyjnych
technik handlowiec	prowadzenie małej przedsiębiorczości
technik informatyk	instalacja, konfiguracja różnych programów, tworzenie własnych aplikacji, składanie i naprawa komp.
technik informatyk	analiza pracy, diagnostyka, obsługa sprzętu komputerowego i programów
technik logistyk	załatwianie formalności zw. z marketingiem, zakupami, transportem
technik mechanik lotniczy	naprawa i ocena stanu technicznego statków powietrznych oraz ich zespołów i wyposażenia
technik mechanik	obsługa obrabiarek sterowanych numerycznie
technik mechanik	obsługa i naprawa pojazdów samochodowych
technik mechanik	projektowanie, konstruowanie, diagnozowanie, eksploatacja urządzeń mechanicznych
technik mechatronik	analiza pracy, konserwacja, diagnostyka urządzeń mechatronicznych
technik ochrony środowiska	analiza jakości wskaźników środowiskowych
technik ochrony środowiska	wykonywanie zadań zw. z ochroną środowiska w zakładach pracy
technik pojazdów samochodowych	ogólnosamochodowe

cd.

technik robót wykończeniowych	obmiar robót, odpowiednie zastosowanie materiałów wykończeniowych, nowych metod, technik i materiałów, prace porządkowe
technik robót wykończeniowych	umiejętność układania płytek ceramicznych na ścianach i podłogach, tapetowanie, malowanie
technik technologii odzieży	wymagane przez program nauczania zawodu, weryfikowane egzaminem zawodowym
technik teleinformatyk	składanie i naprawa telefonów i komputerów, wdrażanie nowych rozwiązań teleinformatycznych
wszystkie zawody	wymagane programem, weryfikowane zewnętrznym egzaminem zawodowym

Dodatkowe kwalifikacje uczniów

Dodatkowe kwalifikacje uczniowie zdobywają w formie kursów, szkoleń i warsztatów.

Ponad połowa szkół nie organizuje jednak żadnych dodatkowych kursów umożliwiających uczniom zdobywanie dodatkowych kwalifikacji. Robi to tylko 41,7% szkół. Niewiele więcej szkół organizuje dodatkowe szkolenia (45,8%). Jeszcze mniej szkół organizuje warsztaty. Jest to tylko 12,5% szkół, a przecież warsztaty są najlepszą metodą nabywania nowych umiejętności.

Z badanych szkół 91,7% umożliwia uczniom zdobycie dodatkowych umiejętności, do których należą:

- SEP,
- obsługa programów komputerowych np. AUTO-CAD,
- spawalnicze,
- uprawnienia do zatrudnienia w hipermarketach METRO,
- obsługa kasy fiskalnej,
- prawo jazdy kat B,
- ECDE,
- ECDL,
- ECDT,
- certyfikat EUROPASS,
- uprawnienia w zakresie specjalizacji zawodowej (np. fryzury wieczorowe),
- kurs pierwszej pomocy,
- kurs barmański,
- obsługa wózka widłowego.

Cztery szkoły wskazały inne metody wspomagania uczniów w zdobywaniu nowych umiejętności. Wśród dodatkowych form wymienione zostały praktyki zagraniczne, praktyki w Wojewódzkim Ośrodku Doksztalcania i Doradztwa Zawodowego jako miejsca doksztalcania i doradztwa zawodowego, współpraca z Cechem Rzemiosł Różnych, zajęcia pozalekcyjne umożliwiające specjalizację w zawodach.

3.1.2.3. Kluczowe umiejętności pozazawodowe uczniów – absolwentów szkół

Przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej odbywa się najczęściej w sposób teoretyczny. 66,6% szkół kładzie nacisk na wiedzę teoretyczną, a tylko 1/3 na umiejętności praktyczne. Co jest interesujące – badani uważają, że ich szkoły kształtują postawę przedsiębiorczą.

W ramach prowadzonych zajęć z przedsiębiorczości 75,0% szkół organizuje spotkania z przedsiębiorcami. Poprzez inne formy działania dziewięć szkół (37,5%) próbuje przybliżyć zagadnienia przedsiębiorczości. W pięciu szkołach organizuje się dni przedsiębiorczości, w jednej zajęcia warsztatowe „Przedsiębiorczość szansą dla Ciebie”, wyjazdy do zakładów pracy, współpracuje się z Ochotniczymi Hufcami Pracy. W dziewięciu szkołach (37,5%) prowadzi się zarówno zajęcia warsztatowe jak i wykłady, w dwóch tylko wykłady, a w jednej tylko warsztaty.

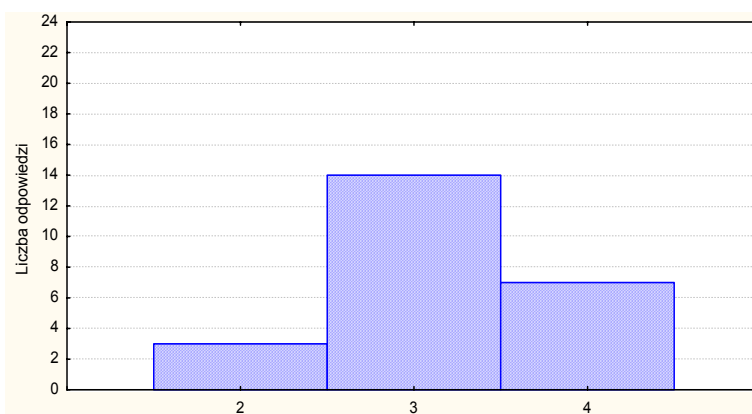
Wszystkie szkoły zadeklarowały, że przygotowują swoich uczniów do wejścia na rynek pracy, ale tylko trzy wskazały, w jaki sposób to się odbywa. Wśród wymienionych były: kontakty z OHP i nauka przygotowania CV. Tylko jedna szkoła w ramach dodatkowego przedmiotu – podstawy rachunkowości gospodarczej uczy jak uruchomić własną działalność gospodarczą.

Prawie 80% szkół uważa również, że przygotowuje uczniów do samozatrudnienia.

Kluczowe umiejętności pozazawodowe

- **Umiejętność samoorganizacji pracy**

Umiejętność planowania, organizowania i oceniania pracy własnej (umiejętność pracy samodzielnej), tzn. uczeń powinien umieć zaplanować wykonanie zadania, zorganizować wszystko, co jest potrzebne do jego wykonania i ocenić wykonane zadanie (odpowiedzialność, dyscyplina, dbałość o stanowisko pracy, orientacja na osiąganie celu, pracowitość, umiejętność organizacji pracy). Proszę podać przykłady takich zajęć – powinny być one powszechne (stosowane na szeroką skalę w szkole).



Wykres nr 3. Jak jest oceniana umiejętność samoorganizacji pracy?
(skala: 2 – przygotowanie w niewielkim stopniu, 3 – przygotowanie w wystarczającym stopniu,
4 – przygotowanie w bardzo dużym stopniu – całkowite)

Średnia uzyskana ocena to 3,16.

30,0% szkół uważa, że szkoła dobrze przygotowuje w tym zakresie, a 12,5% zdaje sobie sprawę, że robi to w niewielkim stopniu, prawie 58,0% ocenia stopień przygotowania uczniów jako wystarczający.

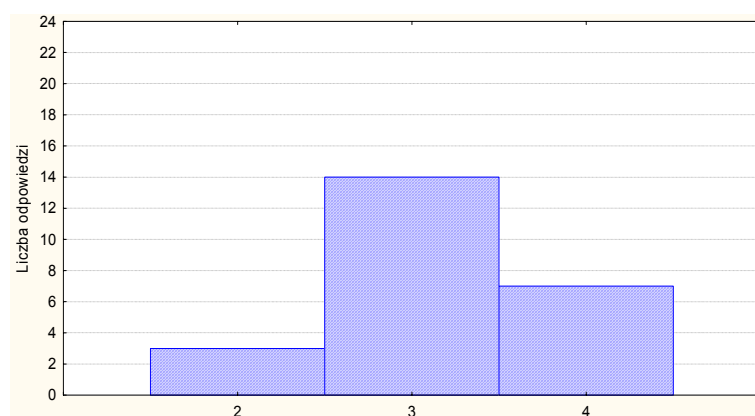
Zdobycie tej umiejętności mają uczniom umożliwić:

Tabela nr 4. Zdobywanie umiejętności samoorganizacji pracy

zajęcia na przedmiotach zawodowych, zajęcia z przedmiotu wiedza o społeczeństwie
przedmioty zawodowe
przedmiot przedsiębiorczość
przedmioty zawodowe, pogadanki z elementami wykładu
praktyki zawodowe, prelekcje
mobilne centrum informacji zawodowej
udział w konkursach, turniejach
konkursy fryzjerskie, piekarnicze,
konkursy zawodowe na poziomie ogólnopolskim, seminaria w Łodzi, Zduńskiej Woli, Poznaniu, Kielcach, Białymstoku
zajęcia z przedmiotów zawodowych, zajęcia praktyczne
współpraca z OHP, zapraszanie do klas przedsiębiorców, pokazy praktyczne
technologia gastronomiczna, pracownia gastronomiczna
zajęcia w pracowni gastronomicznej
dbanie o stanowisko pracy, punktualność podczas praktycznych zajęć
zajęcia na temat „Człowiek istota przedsiębiorcza”, zarządzanie własnym czasem

- **Umiejętność komunikacji**

Umiejętność skutecznego komunikowania się w różnych sytuacjach, tzn. uczeń powinien potrafić wygłaszać nawet niepopularne opinie, umieć dyskutować i bronić swojego zdania – odpowiednio dobierać argumenty, kultura osobista itp.



*Wykres nr 4. Jak jest oceniana komunikatywność uczniów?
(skala: 2 – przygotowanie w niewielkim stopniu, 3 – przygotowanie w wystarczającym stopniu,
4 – przygotowanie w bardzo dużym stopniu – całkowite)*

Podobnie jak przy wcześniej omówionej umiejętności samoorganizacji średnia ocena przygotowania ucznia kształtuje się na poziomie 3,16.

Także w tym przypadku 30,0% (7) szkół uważa, że dobrze przygotowują w tym zakresie, a 12,5% ma świadomość, że robi to w stopniu niewystarczającym, prawie 58,0% ocenia stopień przygotowania uczniów jako zadowalający.

Wśród zajęć przygotowujących w tym zakresie podawane są następujące przykłady:

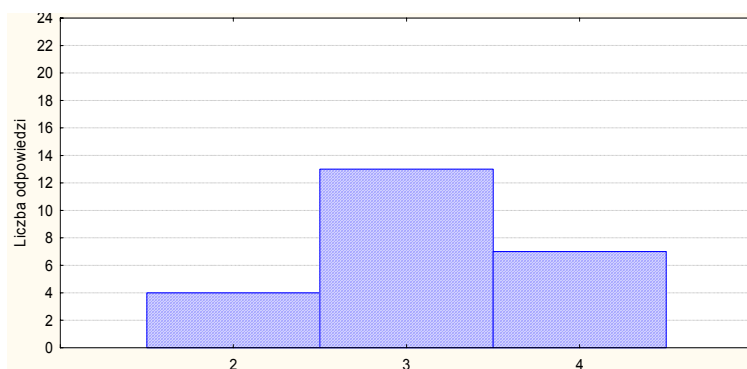
Tabela nr 5. Zdobywanie umiejętności komunikacji

zajęcia Centrum Informacji Zawodowej (CIZ) + przedsiębiorczość + warsztaty
przedmioty zawodowe, zajęcia wychowawcze
seminaria
pogadanki na lekcjach wychowawczych
przedmioty zawodowe
prelekcje
spotkania z psychologami, panele dyskusyjne, samoprezentacje
formy proponowane przez Centrum Informacji Zawodowej lub kontakt z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną (PP-P)
wyjazdy do CIZ, nauczanie zasad asertywności
zajęcia edukacyjne, warsztaty prowadzone przez pedagogów, psychologów z PP-P, CIZ
wszystkie zajęcia edukacyjne, spotkania z pedagogami, warsztaty PP-P, CIZ
zajęcia, warsztaty asertywności, rozwiązywanie problemów, PP-P – współpraca z pracodawcą
zajęcia z zapraszanymi pracownikami PP-P, którzy realizują także zajęcia z uczniami (np. asertywność)
praca w małych grupach, organizacja i ekonomika gastronomii (ekonomika)
praca w małych grupach w ramach zajęć pracowni gastronomicznej
praca z doradcą zawodowym, komunikacja werbalna i niewerbalna, asertywność
zajęcia na temat: „Człowiek istota przedsiębiorcza”, szczegółowe tematy zajęć z komunikacji interpersonalnej
zajęcia z technik interpersonalnych (komunikacja)

- **Umiejętność współdziałania**

Umiejętność efektywnego współdziałania w zespole, tzn. uczeń powinien umieć znaleźć się w różnych zespołach, podejmować różne role społeczne (lider – uczestnik), wspólnie organizować zadania, uczyć się od innych i dzielić swoją wiedzą (umiejętność organizacji pracy, umiejętność pracy w zespole, elastyczność, odpowiedzialność, chęć uczenia się i rozwoju, pracowitość, gotowość do zmian). Proszę podać przykłady takich zajęć – powinny być one powszechne, tzn. stosowane na szeroką skalę w szkole).

Ocena tej umiejętności przez szkoły jest taka sama jak poprzednich, tj. średnia wynosi 3,16. Badane szkoły wystawiały sobie najczęściej taką samą ocenę za wszystkie wyżej wymieniane umiejętności (samoorganizacji, komunikacji i współdziałania w grupie).



Wykres nr 5. Jak jest oceniane współdziałanie w zespole?
(skala: 2 – przygotowanie w niewielkim stopniu,
3 – przygotowanie w wystarczającym stopniu,
4 – przygotowanie w bardzo dużym stopniu – całkowite)

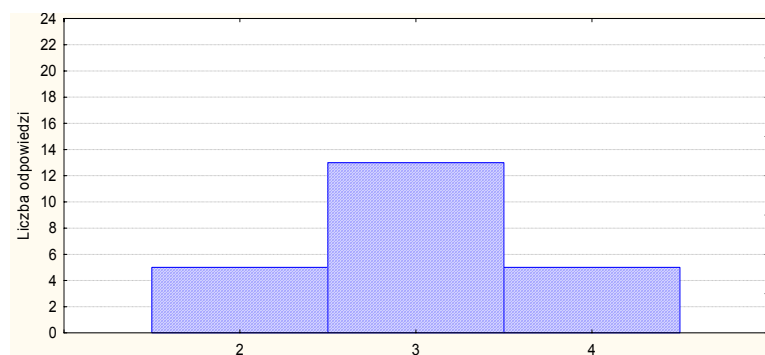
Wymienione przez szkoły przykłady zajęć umożliwiających nabywanie tej umiejętności:

Tabela nr 6. Przykłady zajęć umożliwiających nabywanie umiejętności współdziałania

przedmioty zawodowe, pogadanki z elementami wykładu
pogadanki z elementami wykładu, warsztaty
zajęcia integracyjne, odkrywanie zainteresowań i zdolności indywidualnych
zajęcia integracyjne, koła zainteresowań
godziny do dyspozycji wychowawcy, pogadanki z elementami wykładu, prelekcje
prelekcje, seminaria
ogólnie pojęta praca wychowawcza
u pracodawcy na zajęciach praktycznych, dbałość o bezpieczeństwo
przygotowywane przez klasę pokazy mody oraz prezentacje
zajęcia edukacyjne, pokazy mody, prezentacje (przygotowane przez uczniów)
współpraca dzięki nauczycielom pedagogom
tylko tyle ile wynika z programu nauczania – tj. 1 godz.
zespół w pracowni
praktyczna nauka zawodu, zajęcia z architektury, zajęcia z technologii informacyjnej
zajęcia zespołowe poświęcone np. rozwiązywaniu konfliktów w grupie, negocjacji
zajęcia praktyczne

- **Umiejętność rozwiązywania problemów**

Umiejętność rozwiązywania problemów w twórczy sposób, tzn. uczeń powinien umieć dostrzec problemy, rozwiązywać je kreatywnie, starać się zauważyć podobieństwa i różnice, analizować je i dokonywać syntezy oraz korzystać ze zdobytej wcześniej wiedzy w nowej sytuacji (inwencja i kreatywność, przedsiębiorczość).



Wykres nr 6. Jak jest oceniana umiejętność rozwiązywania problemów przez uczniów?
(skala: 2 – przygotowanie w niewielkim stopniu, 3 – przygotowanie w wystarczającym stopniu,
4 – przygotowanie w bardzo dużym stopniu – całkowite)

Wśród zajęć, na których młodzi ludzie mogą się uczyć rozwiązywania problemów wymieniano:

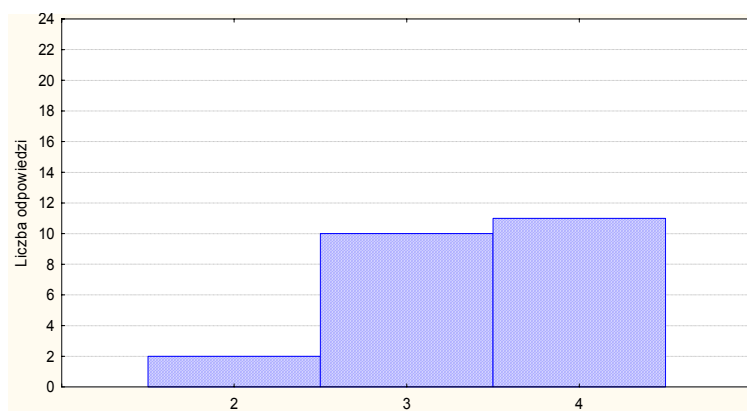
Tabela nr 7. Zajęcia wspomagające rozwiązywanie problemów przez uczniów

przedmioty zawodowe
lekcje przedsiębiorczości
różne przedmioty, język polski, przedmioty zawodowe
pokazy mody (w ramach przedmiotu – krawiec)
zespół w pracowni, pracownia, zajęcia technologiczne, koła zainteresowań
w ramach kół kucharskich, zajęć technologicznych
praktyczna nauka zawodu
metody aktywizujące pracę grupy, współpraca z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości

W przypadku tej umiejętności aż pięć szkół, tj. 20,0% zdaje sobie sprawę, że niedostatecznie przygotowuje uczniów w tym zakresie. Taka sama ilość uważa, że przygotowuje dobrze, jedna szkoła nie potrafiła dokonać takiej oceny, a pozostała część (54,0% – tj. 13 szkół) uważa, że czyni to w stopniu wystarczającym. Średnia ocena wyniosła 3, a więc była niższa niż poprzednie.

- **Sprawne posługiwanie się technologią informacyjną**, tzn. uczeń powinien znać nowoczesne programy komputerowe zawodowe oraz te służące do podstawowej obsługi komputera. Proszę podać specjalistyczne programy komputerowe – zawodowe używane w Państwa szkole.

W przypadku tej umiejętności ocena jest nieco wyższa i wynosi 3,39. Zważywszy na fakt, że wszystkie szkoły posiadają pracownie komputerowe i dostęp do Internetu może zastanawiać dość niska ocena. Dwie szkoły oceniają, że kształcą tę umiejętność w stopniu niewielkim, dziesięć wystarczającym (41,7%), a jednaście (45,8%) w stopniu dobrym.



Wykres nr 7. Jak są oceniane umiejętności informatyczne uczniów?
(skala: 2 – przygotowanie w niewielkim stopniu,
3 – przygotowanie w wystarczającym stopniu,
4 – przygotowanie w bardzo dużym stopniu – całkowite)

Wśród umiejętności jakie zdobywają uczniowie wymieniane są m.in.:

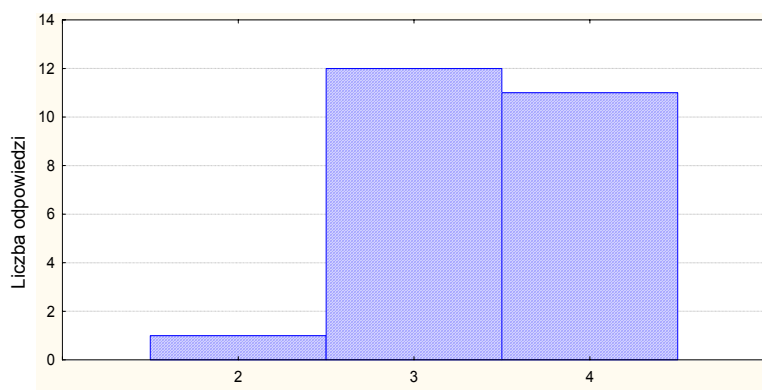
- wymagane w procesie nauczania przedmiotów zawodowych,
- obsługi programów.

Tabela nr 8. Umiejętności informatyczne uczniów

AUTO-CAD
EXCEL + specjalistyczne OFFICE, do obsługi obrabiarek ster. numerycznie, do przedmiotów ekonomicznych
EXCEL, OFFICE, Internet EXPLORER, specjalne, potrzebne w danym zawodzie
OPTI-TEX – program do projektowania odzieży
związane z kierunkiem, technologia pracy biurowej dla hotelarzy
Photoshop

- **Uczciwość, lojalność wobec np. szkoły, kolegów**

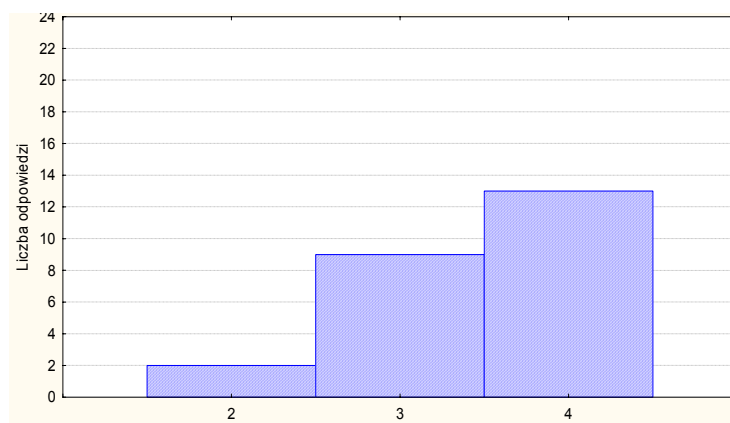
Średnia ocena przygotowania uczniów w tym zakresie to 3,42. Połowa szkół uważa, że kształtuje tę umiejętność w stopniu wystarczającym, a 45,0% całkowicie. Jedna szkoła zauważa, że czyni to w stopniu niewielkim.



Wykres nr 8. Jak oceniana jest uczciwość, lojalność uczniów?
(skala: 2 – przygotowanie w niewielkim stopniu, 3 – przygotowanie w wystarczającym stopniu,
4 – przygotowanie w bardzo dużym stopniu – całkowite)

- **Umiejętność korzystania z różnych źródeł informacji**
Umiejętność wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce (np. literatura fachowa).

Stopień tej umiejętności nabywany w trakcie nauki przez uczniów jest jeszcze wyżej oceniany przez szkoły, bo wynosi 3,46. Trzyście szkół, tj. 54,2% uważa, że ich absolwenci będą potrafili bez problemów w przyszłości znaleźć potrzebne informacje, dziewięć, tj. 37,5% jest zdania, że uczniowie poradzą sobie w dowolny sposób ze zdobyciem informacji, a dwie, tj. 8,3% ocenia, że jej uczniowie nie są dostatecznie do tego przygotowywani.



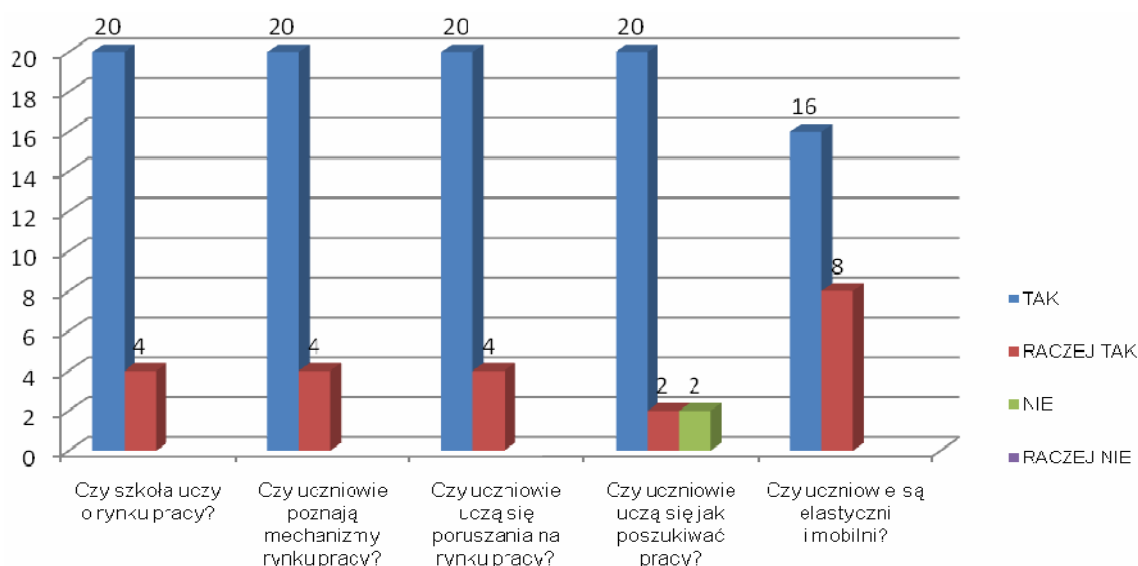
Wykres nr 9. Jak jest oceniane wykorzystanie wiedzy w praktyce przez uczniów?
(skala: 2 – przygotowanie w niewielkim stopniu, 3 – przygotowanie w wystarczającym stopniu,
4 – przygotowanie w bardzo dużym stopniu – całkowite)

Wszystkie szkoły są zdania, że pomagają swoim uczniom w planowaniu kariery zawodowej w mniejszym lub większym stopniu. Siedemnaście szkół, czyli 70,0% udzieliło zdecydowanej odpowiedzi, a 30,0% wyraża przekonanie, że raczej tak.

Na pytanie: Czy szkoła uczy poruszania się po rynku pracy? 83,0% szkół (20) potwierdziło ten fakt, a 17,0% (4 szkoły) uważa, że raczej tak. Tak samo rozkładają się odpowiedzi na pytania: Czy uczniowie poznają mechanizmy rynku pracy? i Czy uczą się poruszania po rynku pracy?

Na pytanie: Czy uczą się jak poszukiwać pracy? rozkład odpowiedzi był już nieco inny. Dwie szkoły, które wcześniej odpowiadały niezdecydowanie na pytania dotyczące nauki o rynku pracy, jego mechanizmach i sposobach poruszania się po nim, w tym pytaniu stwierdziły, że raczej nie przygotowują do poszukiwania pracy.

Wśród badanych szkół 83,3% jest zdania, że przygotowują swoich uczniów do efektywnego poszukiwania pracy. Dwie trzecie ankietowanych szkół ocenia zdecydowanie, że ich uczniowie są mobilni i elastyczni, a jedna trzecia uważa, że raczej są przygotowani.



Wykres nr 10. Formy wspomagania uczniów w planowaniu kariery zawodowej

Na pytanie: Czy szkoła prowadzi te działania we własnym zakresie? 70,0% odpowiedziało twierdząco, a tylko 30,0% robi to wspólnie z innymi instytucjami i partnerami. Tylko 3 szkoły (co stanowi 12,5% grupy badanej) realizują je wspólnie ze Szkolnym Ośrodkiem Kariery. 75,0% badanych szkół zleca te działania też na zewnątrz. Instytucje, z którymi szkoły współpracują w tym zakresie to: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP, CIZ, Mobilne Centrum informacji Zawodowej OHP, PUP. Prawie 58,0% szkół ocenia tę współpracę pozytywnie, 20,0% ocenia ją dobrze, a 37,5% bardzo dobrze. Źle tę współpracę ocenia 16,7%, a 12,5% nie umiało bądź nie chciało jej oceniać.

22 szkoły, tj. ponad 90,0% szkół deklaruje promocję kształcenia ustawicznego wśród uczniów, tylko i aż 2 szkoły nie deklarują krzewienia tej idei wśród swoich wychowanków, co wydaje się niezrozumiałe. Bardziej prawdopodobne jest niezrozumienie pytania lub nieznamość idei Lifelong Learning.

Szkoły promują ideę kształcenia przez całe życie poprzez:

- prelekcje, szkolenia,
- warsztaty, pogadanki, szkolenia,
- pogadanki dot. dalszego kształcenia,
- wycieczki zawodowe (zagraniczne),

- organizowanie szkoleń, wycieczki zagraniczne (zwiedzanie np. fabryk samochodów),
- uświadomienie młodzieży potrzeby kształcenia przez całe życie, rozwój cywilizacyjny, warsztaty, szkolenia, pogadanki,
- szkolenia, warsztaty, szkoły policealne, samokształcenie,
- europejskie programy (dotyczy szkół zawodowych),
- projekt „Wspólnota Lokalna” – kursy rozwoju w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki,
- spotkania promocyjne z uczniami,
- prezentacje różnych ofert kształcenia dla dorosłych,
- podnoszenie świadomości wśród uczniów, prezentacje różnych ofert kształcenia,
- pokazy kulinarne, udział w eliminacjach wiedzy o żywności, olimpiada wiedzy o żywieniu, konkursy kucharskie,
- godziny z wychowawcą,
- ofertę docierającą do szkoły, współpracę z Politechniką Częstochowską, uzupełniającą edukację,
- warsztaty prawa ucznia/dziecka.

3.1.2.4. Kierunki kształcenia zawodowego a potrzeby rynku pracy

Na pytanie: Czy Państwo w szkole nauczacie przedmiotów zawodowych wyłącznie zgodnie z ogólnymi programami nauczania? twierdząco odpowiedziały 22 szkoły, tj. 91,7%. Własne autorskie programy w ramach przedmiotów zawodowych posiada 1/3 szkół. Własne programy szkoły opracowały dla następujących przedmiotów:

- Program Manager,
- do nauki specjalizacji zawodowych,
- do nauki poszczególnych specjalności,
- do zajęć specjalizacyjnych, zarządzanie firmą,
- nauczanie modułowe,
- programy dla zawodu technolog robót wykończeniowych we współpracy z TRW AUTOMOTIVE.

Aktywność w poszukiwaniu wiadomości, jakie umiejętności należy obecnie posiadać szukając pracy, deklaruje 87,5% badanych szkół.

Na pytanie: Czy uaktualniacie Państwo programy nauczania w oparciu o aktualne i przyszłe potrzeby rynku pracy? odpowiedziało 80,0% zbadanych szkół, co oznacza, że 1/5 szkół tego nie robi. 33,0% szkół uaktualnia programy raz w roku, 17,0% robi to na bieżąco. Połowa szkół naucza więc według aktualnych programów. W składanych wyjaśnieniach 17,0% szkół tłumaczyło brak uwzględniania potrzeb rynku pracy tym, że realizują ogólny program nauczania, których same nie mogą aktualizować.

Na pytanie: Czy kadra nauczycielska i instruktorzy zawodu podnoszą swoje kwalifikacje praktyczne (merytoryczne) dotyczące poszerzenia wiedzy z nauczanego przedmiotu? twierdząco odpowiedziało prawie 90,0% szkół.

Najbardziej powszechnym sposobem podnoszenia kwalifikacji są studia podyplomowe, na które wskazuje 30,0% badanych szkół, z 8,3% szkół nauczyciele dokształcają się w Regionalnym Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Częstochowie, a z pozostałych nauczyciele szkolą się na praktykach zawodowych, u pracodawców lub zdobywają

dotatkowe uprawnienia na kursach specjalistycznych. Niektóre szkoły zatrudniają specjalistów do prowadzenia przedmiotów zawodowych.

W celu dokształcania nauczycieli 83,0% szkół współpracuje ze szkołami wyższymi.

W ramach projektów europejskich kontakty ze szkołami zagranicznymi ma 45,0% badanych szkół.

Powyższe kontakty polegają na:

- łączności przez sieć komputerową,
- wymianie programów, podręczników, doświadczeń (Węgry, Niemcy, Słowacja),
- wymianie uczniów – doskonalenie języków obcych, praktyki zawodowe z Niemcami, od 6 lat wymiana ze szkołami o podobnym profilu nauczania,
- wymianie młodzieży (fryzjer, stolarz) z Niemcami, Klere – 80 zawodów, 250 nauczycieli, Comenius, EWOCA 3 – Litwa, Niemcy, e-Twinning, Hiszpania, Niemcy wymiana międzynarodowa, warsztaty, integracja, wycieczki.

Na pytanie: Czy szkoła działa w ramach programów międzynarodowych? twierdząco odpowiedziało 9 szkół, co stanowi 37,5% wszystkich badanych. Ponad 60,0% szkół nie uczestniczy w żadnym programie międzynarodowym. Współpraca między szkołami odbywa się w ramach programów: Leonardo da Vinci i Erasmus. Polega ona na wymianie doświadczeń podczas kilkudniowych wizyt uczniów i nauczycieli w szkołach uczestniczących w danym programie.

W szkołach kształcenie zawodowe odbywa się poprzez wykłady teoretyczne, warsztaty praktyczne – o ile szkoła ma odpowiednie zaplecze techniczne do praktycznej nauki zawodu oraz praktyki w zakładach pracy. Niektóre placówki organizują także na swoim terenie miniszkolenia umożliwiające uczniom zdobywanie dodatkowych umiejętności. Wykłady teoretyczne odbywają się we wszystkich placówkach.

Do praktycznej nauki zawodu w szkole potrzebne są odpowiednio przygotowane i wyposażone warsztaty lub pracownie. Posiada je ponad 83,0% szkół.

Praktyki zawodowe realizuje prawie 92,0% szkół. W ramach praktycznej nauki zawodu 1/3 zbadanych szkół organizuje różne kursy i miniszkolenia dla swoich uczniów, takie jak np.: prezentacje nowych materiałów budowlanych, nowych technologii, zajęcia praktyczne prowadzone przez pracodawców, praca w grupach przy wykorzystaniu instrukcji.

Wśród zbadanych 17,0% szkół wskazało jeszcze inne formy zdobywania praktycznych umiejętności, są to: zajęcia laboratoryjne, pokazy, wycieczki do zakładów pracy, wyjazdy i praktyki zagraniczne.

3.1.2.5. Praktyczna nauka zawodu

Czas trwania praktycznej nauki zawodu wynika z programów nauczania i jest zróżnicowany. Może wynosić od jednego do trzech lat i być różnie rozłożony w trakcie roku szkolnego. W szkołach zawodowych uczniowie odbywają praktykę w każdym tygodniu i trwa ona w zależności od klasy od 1 do 3 dni w tygodniu. W pierwszej klasie jest to zazwyczaj 1 dzień w tygodniu, w drugiej 2, a w trzeciej 3 dni. Nieco inaczej sytuacja wygląda w technikach. Są to najczęściej praktyki ciągłe, trwające od 2 do 4 tygodni w ciągu roku.

Szkoła stara się zapewnić uczniom praktyki zawodowe, przygotowując ofertę współpracujących z nią pracodawców. Także sam uczeń może pozyskać pracodawcę na praktyki zawodowe. W odpowiedziach wymieniono też doradcę zawodowego i opiekuna praktyk jako osoby pomagające w poszukiwaniu miejsca praktyki. Prawie połowa szkół oświadczyła, że sama zapewnia praktyki swoim uczniom, 80,0% szkół pozwala swoim uczniom na samodzielne poszukiwanie i wybór miejsca praktyk. 20,0% szkół potwierdza fakt wynagradzania uczniów na praktykach, 70,0% uważa, że uczniowie nie otrzymują żadnego wynagrodzenia, a 10,0% nie miało wiedzy na ten temat. We wszystkich badanych szkołach nie udzielono informacji na temat wysokości tego wynagrodzenia.

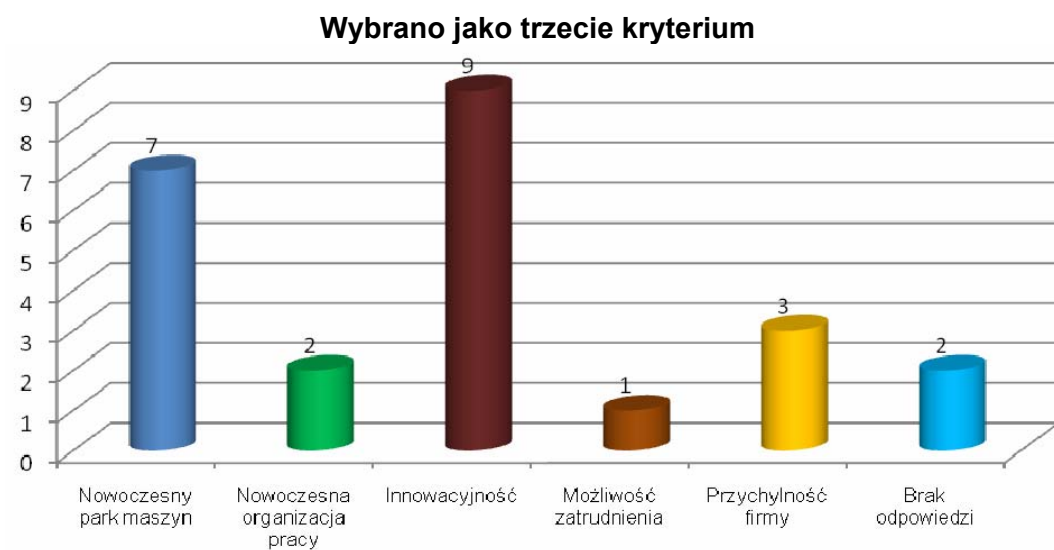
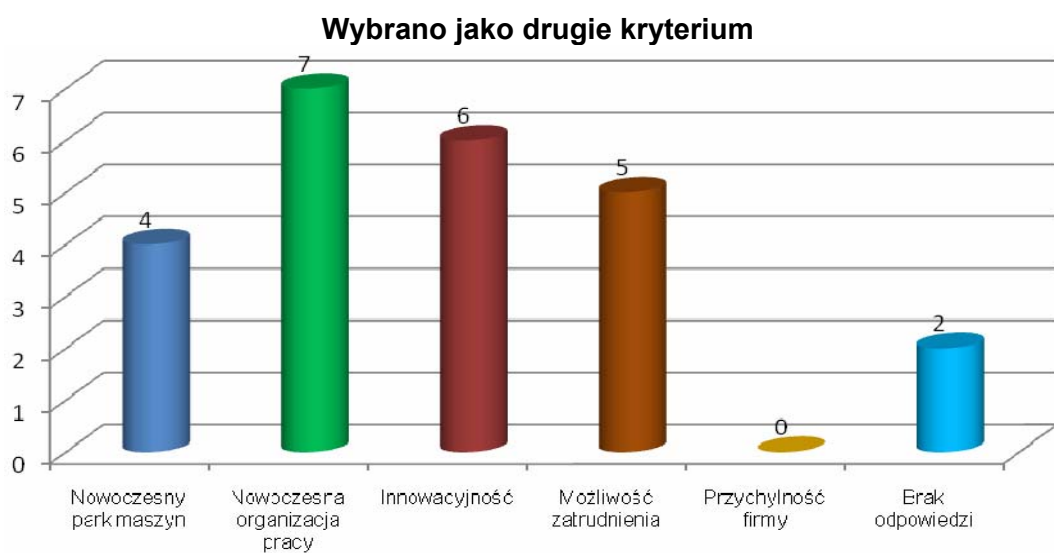
Dwie trzecie przebadanych szkół nie ma problemów ze znalezieniem pracodawców chcących organizować praktyki zawodowe i przyuczać uczniów, ale 25,0% wskazuje na trudności w tym zakresie.

Jako sposób pozyskiwania chętnych przedsiębiorców do przeprowadzenia u siebie praktyk zawodowych respondenci wskazywali:

- prywatne kontakty,
- kontakty osobiste przez Internet,
- rozmowy telefoniczne, pisma z prośbami,
- samodzielne zgłaszanie się pracodawców,
- indywidualne rozmowy, kontakty z pracodawcami,
- zainteresowanie pozyskaniem absolwentów jako przyszłych pracowników,
- działania kierownika kształcenia zawodowego,
- negocjacje opiekuna praktyk z pracodawcą,
- Cech Rzemiosł Różnych wykorzystujący indywidualne kontakty z pracodawcami,
- kontakty z pracodawcami,
- rozmowy o korzyściach w ramach praktyk.

Najczęściej praktyki odbywają się od lat u tych samych przedsiębiorców, ale szkoły starają się i pozyskują też nowych pracodawców (62,0%) – 16,0% szkół wskazało, że pozyskuje co roku nowych przedsiębiorców.

Najczęściej wskazywanym jako najważniejszy czynnik decydujący o wyborze przedsiębiorcy/pracodawcy jest nowoczesny park maszynowy. Na drugim miejscu nowoczesna organizacja pracy i przychylność firmy wobec szkoły i uczniów.



Wykres nr 11. Jakimi kryteriami doboru przedsiębiorców kierują się szkoły w ramach współpracy – praktyki zawodowe?

Obok nowoczesnych maszyn i urządzeń, systemu organizacji pracy i zarządzania ważną rolę odgrywa innowacyjność. Szkoły zwracają również uwagę na możliwości zatrudnienia absolwentów w przyszłości. Pozytywne nastawienie do uczniów i możliwość zatrudnienia u potencjalnego pracodawcy to doskonała motywacja do rzetelnej nauki zawodu.

Wśród innych czynników wskazywano też na atmosferę panującą w danym zakładzie pracy, standard wyposażenia, np. salonu fryzjerskiego, możliwości rozwoju pracownika.

Negocjuje warunki praktyk 80,0% szkół, nie robi tego 12,5%. 87,5% szkół monitoruje przebieg praktyk, a 12,5% nie.

Podstawę programową praktycznej nauki zawodu ustala Ministerstwo Edukacji Narodowej, z którą są komplementarne programy nauczania danego zawodu. Z informacji uzyskanych ze szkół wynika, że przedsiębiorcy nie mają wpływu na program praktyk – 70,0% wskazań, 20,0% twierdzi, że jednak mają wpływ, a 10,0% nie udzieliło odpowiedzi.

Opinia szkół w zakresie możliwości indywidualizacji programów praktyk jest podzielona. 45,0% szkół twierdzi, że taka możliwość istnieje, tyle samo twierdzi, że nie, a 10,0% nie udzieliło odpowiedzi. Odpowiedzi są częściowo sprzeczne z odpowiedziami udzielonymi na poprzednie pytanie dotyczące wpływu przedsiębiorców na program praktyk, który jak wynika z wcześniejszych wypowiedzi ustalany jest przez MEN. Z jednej strony szkoły deklarują możliwość indywidualizacji programów praktyk, z drugiej twierdzą, że ani one, ani przedsiębiorcy nie mają wpływu na te programy.

W odpowiedzi na pytanie: Czy uczniowie zawsze mają praktyki u tego samego pracodawcy czy też mają możliwość poznania wielu firm? 25,0% szkół stwierdziło, że ich uczniowie praktyki zawodowe odbywają w jednej firmie, w prawie 60,0% szkół uczniowie mają możliwość poznania wielu firm. W pozostałych szkołach odpowiadający nie udzielili odpowiedzi. Możliwość odbywania praktyk u różnych pracodawców stwarza możliwość poznania także różnych sposobów zarządzania, form organizacyjnych, metod pracy i technologii, a kontakty z wieloma osobami wykonującymi dany zawód są i mogą być z pewnością także źródłem cennych informacji. Z drugiej strony praktyka u jednego pracodawcy pozwala często poznać dokładniej firmę, a nadzorujący praktyki instruktor praktycznej nauki zawodu ma możliwość śledzenia postępów ucznia.

Trudno oceniać, co jest lepsze dla ucznia, gdyż skuteczność nauki podczas praktyki zależy głównie od osób, pod okiem których uczniowie zdobywają praktyczne umiejętności. Jest także różnica pomiędzy praktykami ciągłymi w trakcie nauki w szkołach zawodowych, a praktykami okresowymi (2–4 tygodniowymi w liceach zawodowych i technikach).

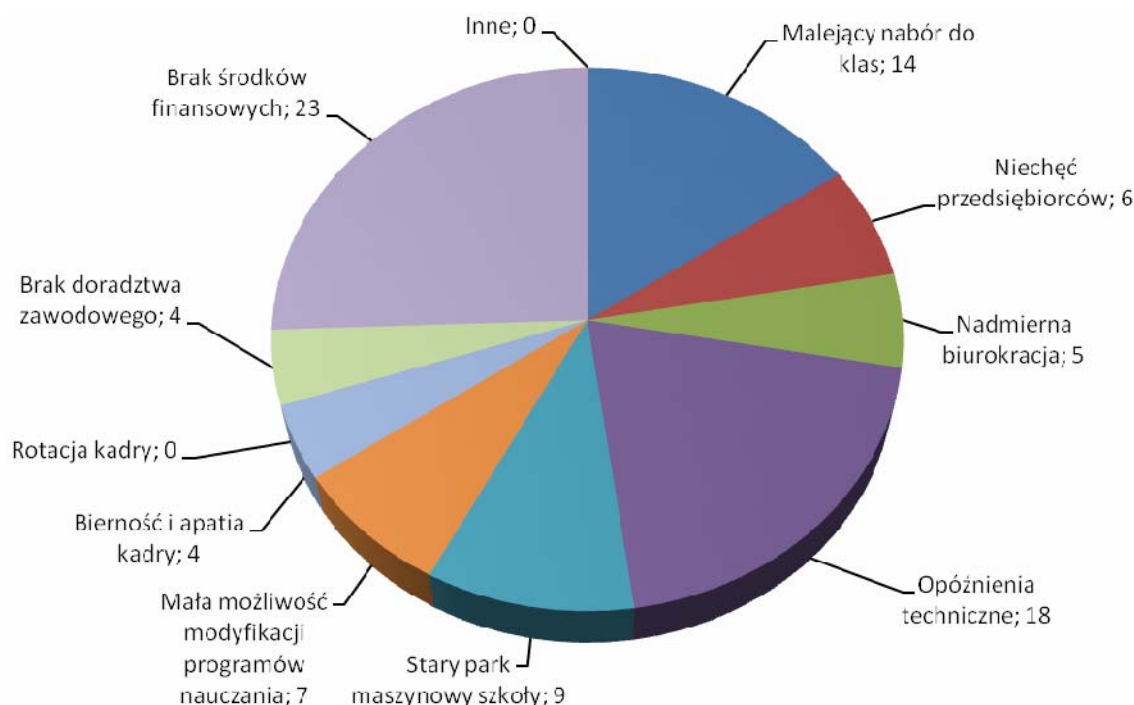
Według deklaracji szkół 75,0% uczniów odbywa praktyki na różnych stanowiskach.

3.1.2.6. Słabe i mocne strony kształcenia zawodowego w opinii szkoły

Problemy dotyczące kształcenia zawodowego:

- coraz mniej liczny nabór do klas – 14 szkół (60,0%),
- niechęć przedsiębiorców do współpracy ze szkołami w zakresie organizacji praktyk zawodowych zarówno dla uczniów jak i nauczycieli – 6 szkół (25,0%),
- nadmierna biurokracja przy organizacji praktyk zawodowych – 5 szkół (21,0%),
- trudności z nadążaniem za nowościami technicznymi – 18 szkół (75,0%),
- przestarzały park maszynowy szkoły – 9 szkół (37,5%),
- mała możliwość modyfikacji programów nauczania – 7 szkół (29,2%),
- bierność i apatia kadry nauczycielskiej i instruktorskiej – 4 szkoły (16,6%),

- rotacja kadry nauczycielskiej i instruktorskiej,
- brak doradztwa zawodowego – 4 szkoły (16,6%),
- brak środków finansowych na zakup pomocy dydaktycznych – 23 szkoły (95,8%).



Wykres nr 12. Problemy dotyczące kształcenia zawodowego według szkół

Podstawowym problemem badanych szkół jest brak środków finansowych, na co wskazało 95,8% respondentów. Na drugim miejscu trudności z nadążaniem za nowościami technicznymi, co jest oczywiście związane z brakiem środków finansowych na zakup nowych maszyn, urządzeń, narzędzi, a także finansowaniem szkoleń i kursów w zakresie nowych technologii czy opłacaniem fachowców praktyków posiadających nowoczesną wiedzę.

Coraz większym problemem staje się nabór uczniów do szkół. Z jednej strony związane jest to z pewnością ze zbliżającym się niżem demograficznym, z drugiej strony z dokonaną w ostatnich latach deprecjacją kształcenia zawodowego oraz z niedopasowaniem oferty kształcenia zawodowego do oczekiwań uczniów i potrzeb rynku pracy. Na kolejnym miejscu znalazł się problem przestarzałego parku maszynowego.

Jedna trzecia szkół wskazuje na małe możliwości modyfikowania programów nauczania zarówno jeżeli chodzi o sam program nauczania, treści programowe poszczególnych przedmiotów zawodowych jak i praktyk zawodowych.

Niepokojącym faktem jest wskazywana przez 25,0% szkół niechęć przedsiębiorców do współpracy ze szkołami w zakresie organizacji praktyk zawodowych zarówno dla uczniów jak i nauczycieli. Przyczyn takiej postawy przedsiębiorców można upatrywać w braku motywacji do prowadzenia takich praktyk jak i bardzo rygorystycznych przepisach Kodeksu Pracy jeśli chodzi o pracowników młodocianych czy przyuczanych do zawodu.

Na liście problemów znajduje się też nadmierna biurokracja, bierność i apatia nauczycieli oraz brak doradcy zawodowego w szkole.

Przykłady dobrych praktyk

58,0% szkół uznaje swoje działania i procedury za wzorcowe, 25,0% niestety nie ma czym się pochwalić, a 16,0% nie ma w tej sprawie zdania.

Wśród działań, które szkoły wskazały jako wzorcowe znalazły się m.in.:

- współpraca z zakładami mającymi nowoczesny park maszynowy, upowszechnianie literatury technicznej,
- prezentacje multimedialne,
- Dzień Otwartych Drzwi, pokazy multimedialne,
- współpraca z zakładami, przedsiębiorcami,
- udział w ogólnopolskich konkursach, filmy reklamowe przygotowywane przez technikum,
- pokazy mody dla szkół, dla firm, organizacji pozarządowych, miasta,
- wyjazdy, filmy reklamowe przygotowane przez uczniów,
- Europass (praktyki zagraniczne) oraz praktyki miesięczne poza Częstochową, np. w Wiśle,
- najnowocześniejsza pracownia zawodu (fryzjer),
- działalność pracowni gastronomicznej (stołówka), wysoki procent zdawalności uczniów w zakresie egzaminów kwalifikacyjnych potwierdza kwalifikacje zawodowe,
- Dzień Przedsiębiorczości – trzecia statuetka najaktywniejszej szkoły, nauczanie modułowe, EWOCA 3, e-Twinning,
- wycieczki przedmiotowe (np. elektryk, informatyk w Bełchatowie).

Uwagi i spostrzeżenia:

- młodzież chętnie uczestniczy w praktykach w nowoczesnych zakładach,
- potrzeba wymiany parku maszynowego,
- młodzież świadomie wybiera kierunek nauczania, wysoka motywacja do nauki, widoczne efekty nauczania, szkolenie praktyczne.

W 75,0% szkół nauczyciele chcieliby ujednolicenia polskich standardów nauczania z europejskimi, a w 25,0% szkół nie mają zdania w tej sprawie.

Z odpowiedzi udzielonych na pytanie: W jakim stopniu nauczyciele znają Europejskie Standardy Kwalifikacji dla nauczycieli przedmiotów zawodowych? wyłania się obraz polskiego szkolnictwa zawodowego oderwanego od europejskich standardów kwalifikacji. Brak wiedzy na ten temat deklaruje 45,0% szkół, słabą znajomość tych standardów ma kolejne 45,0%, a do braku znajomości tych standardów przyznała się jedna placówka. W kolejnej nie udzielono wcale odpowiedzi na to pytanie. 75,0% respondentów uważa, że należy ujednolicić polskie standardy z europejskimi, choć ich nie zna lub zna słabo.

Specyfika aktywności wylosowanych placówek szkolnych, w których przeprowadzono wywiady

Opierając swoje introspekcje o kontakt z respondentami w trakcie przeprowadzanych wywiadów³, wyłaniają się dwa obrazy funkcjonowania placówek szkolnych. Pierwszy, oparty na zaangażowaniu dyrektorów i nauczycieli, drugi obraz z zawężoną perspektywą rozwoju swojej placówki. Na zilustrowanie obrazu pierwszego warto przytoczyć kilka przykładów realizowania lekcji, organizowania praktyk uczniom, stwarzania możliwości nabywania umiejętności niezbędnych w realizacji roli zawodowej: realizacja lekcji przedsiębiorczości – nauczyciele prowadzący przedmiot precyzyjnie opowiadali o przygotowaniu i przebiegu zajęć, uczestnictwie młodzieży w organizowanych dodatkowych spotkaniach z ludźmi biznesu, targach edukacyjnych, budownictwa czy wspólnie z uczniami przygotowywanym *Dniu Przedsiębiorczości*. Ponadto, dyrektorzy stwarzali możliwość dopełnienia wywiadu informacjami nauczyciela, który w szkole opiekuje się i jest odpowiedzialny za praktyki, także te organizowane poza granicami kraju. Uderzającym faktem w czasie prowadzenia wywiadów z dyrektorami było zaangażowanie w nawiązanie kontaktu z pracodawcami, poza miejscem szkoły czy poza granicami kraju, którzy mogą przyjmować uczniów na praktyki do swoich zakładów pracy. Aby pozyskać atrakcyjnych właścicieli hoteli, małej gastronomii dyrektorzy i nauczyciele uciekają się do osobistych koneksji, tym samym zwiększają atrakcyjność swojej placówki szkolnej w środowisku lokalnym. Zapraszają do swoich szkół mistrzów zawodu spoza granic Polski, celem przybliżenia europejskich trendów w zawodzie, np. fryzjera (mistrz fryzjerstwa z Włoch) czy krawca.

Nieliczne placówki szkolne dają możliwości odbywania praktyk poza granicami kraju. W trakcie prowadzenia wywiadów tylko jedna placówka wysła uczniów posiadających określone predyspozycje (znajomość języka, wysokie noty szkolne) na miesięczną praktykę w zakresie usług budowlanych za granicę. Uczeń zdobywa doświadczenie, które jest potwierdzone certyfikatem honorowanym we wszystkich krajach Unii Europejskiej.

Tylko jedna placówka zatrudniała doradcę zawodowego. Z bezpośrednich rozmów pozaformalnych wynikało, że obecność profesjonalisty na terenie szkoły i jego aktywność zawodowa znacznie ułatwia przygotowywanie i dojrzewanie młodych ludzi do podjęcia roli zawodowej. Pozostałe szkoły korzystają z usług Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych, CIZ i innych instytucji, które – jak podkreślają dyrektorzy, zawsze i chętnie służą swoją pomocą i poradą. Argumentem, że obecność doradcy zawodowego przekłada się na bezpośrednie sukcesy szkoły i pośrednio na zdobywane doświadczenia przez uczniów, jest przykład placówki, która dzięki takiej możliwości świętowała otrzymanie po raz trzeci statuetki Najaktywniejszej Szkoły.

Trudności i oczekiwania dyrektorów szkół

Przeprowadzanie wywiadów było dobrą okazją, aby wszelkie trudności i kłopoty na jakie napotykają dyrektorzy placówek oświatowych, ujrzały światło dzienne. Poza formalnymi pytaniami wywiadu, rozmowa niejednokrotnie toczyła się wokół zagadnień dotyczących organizowania procedury rekrutacji uczniów, umiejętności, jakie młodzi ludzie wynoszą ze szkół gimnazjalnych. Wielu dyrektorów placówek szkolnych traktowało wylosowanie szkoły

³ Introspekcje z przeprowadzonych wywiadów, dr Elżbieta Napora – Wydział Nauk Społecznych AJD Częstochowa

do udziału w projekcie jako wyróżnienie i wyrażało oczekiwanie reklamowania ich placówki wśród młodzieży dokonującej wyboru szkoły.

W grupie dyrektorów znaleźli się też tacy, którzy zamiast pełnić funkcję menagera szkoły, oczekują od innych, aby czynili to za nich. Swoje oczekiwania adresowali wprost do prowadzącego wywiad. Oczekiwania dotyczyły: pozyskania środków, także finansowych, aby doposażyć placówkę w nowoczesny park maszynowy, dokupienia komputerów do pracowni informatycznych, dofinansowania wymiany międzynarodowej uczniom, przywrócenia warsztatów szkolnych czy zwiększenia ilości godzin na realizację praktyk przez uczniów.

W kilku szkołach odnosiło się wrażenie braku wiedzy na temat innowacyjnych możliwości kształcenia uczniów oraz kształcenia w zawodzie dostosowanego tylko do stawianych wymagań środowiska lokalnego i kształcenia młodzieży dla potrzeb danego regionu.

3.1.2.7. Opinie jednostek samorządu terytorialnego (JST)

Wywiady zostały przeprowadzone z przedstawicielami następujących jednostek samorządu terytorialnego:

- Starostwo Powiatowe w Częstochowie,
- Śląskie Kuratorium Oświaty – Delegatura w Częstochowie,
- Starostwo w Kłobucku,
- Starostwo w Lublińcu,
- Starostwo Powiatowe w Myszkowie,
- Urząd Miasta Częstochowy.

Na terenie objętym zasięgiem działania badanych jednostek samorządu terytorialnego znajdują się publiczne szkoły zawodowe prowadzone przez JST, jak również szkoły i placówki prowadzone przez osoby prawne i fizyczne. Są to placówki kształcące w systemie dziennym, a w przypadku szkół dla dorosłych także w systemie zaocznym.

Zdaniem JST wszystkie szkoły posiadają dostęp do Internetu i sale dydaktyczne. Nie wszystkie szkoły mają jednak dostatecznie wyposażone pracownie przedmiotów zawodowych, pracownie komputerowe i języków obcych.

Kryteria doboru kierunków kształcenia zawodowego

Według JST w subregionie częstochowskim to szkoły decydują o kierunkach kształcenia, uwzględniając kierunki polityki oświatowej, ale kierując się również zainteresowaniami uczniów i konsultując się z Powiatowymi Urzędami Pracy. Rola JST ogranicza się do opiniowania wniosków szkół i ich akceptacji lub odrzucenia.

Inną postawę reprezentuje Urząd Miasta w Częstochowie, którego zdaniem szkoły nie mają wpływu na ustalanie kierunków kształcenia zawodowego, gdyż ustala się je na podstawie dokumentów ministerialnych, strategii województwa śląskiego na lata 2000–2020 oraz strategii rozwoju Częstochowy.

Tylko niektóre JST uwzględniają preferencje zawodowe uczniów, docierające do nich poprzez Centrum Informacji Zawodowej, które zajmując się orientacją zawodową posiada bieżące informacje o zainteresowaniach uczniów. Przy ustalaniu kierunków kształcenia

brane są także pod uwagę opinie dyrektorów szkół i Powiatowej Rady Zatrudnienia. Zdaniem JST są one konsultowane i w miarę możliwości realizowane. Według deklaracji JST brane jest też pod uwagę zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy.

Odnosnie kwalifikacji uczniów – absolwentów szkół zawodowych JST nie wypowiadały się. W odpowiedzi na pytanie dotyczące strategii przygotowującej uczniów do wejścia na rynek pracy JST wskazują szkoły jako instytucje mające obowiązek realizacji postanowień dotyczących przygotowania absolwentów do dalszej edukacji i wejścia na rynek pracy, powołując się również na Podstawę programową.

Wszystkie JST deklarują pomoc w zagranicznych kontaktach. Pomoc ta polega na wskazywaniu partnerów do współpracy z zaprzyjaźnionych regionów i do wymiernej pomocy finansowej. Wynika to także z faktu, że szkoły bez akceptacji organu założycielskiego nie mogą same takiej współpracy prowadzić.

Sprawy organizacji i przebiegu praktyk zawodowych są pozostawione w gestii szkół, które same muszą pozyskiwać pracodawców i organizować te praktyki. Szkoły otrzymują od organu prowadzącego dotację z przeznaczeniem na dofinansowanie pracodawcom, u których realizowane są praktyki zawodowe uczniów, dodatków i premii dla opiekunów tych praktyk.

Z przeprowadzonych wywiadów wyłania się obraz JST jako instytucji zajmującej się tylko nadzorem nad działalnością podległych placówek szkolnych. Nadzór ten sprowadza się wyłącznie do kontroli realizacji zadań programowych i wytycznych. Zauważalny jest brak wskazań działań inspirujących szkoły zawodowe do podejmowania nowych wyzwań, wsparcia w nawiązywaniu kontaktów z pracodawcami, tworzenia platformy wymiany informacji i nawiązywania kontaktów pomiędzy szkołami zawodowymi oraz brak wiedzy w zakresie uzyskiwanych przez absolwentów kwalifikacji zawodowych w kontekście potrzeb rynku pracy.

3.2. Wyniki badań wśród respondentów

3.2.1. Charakterystyka respondentów

W drugiej części badania „Diagnoza potrzeb edukacji zawodowej w subregionie częstochowskim” wzięło udział 1 200 respondentów, tj. 48,4% ogółu podmiotów gospodarczych. Wszyscy respondenci swoje firmy mieli usytuowane w subregionie częstochowskim stanowiącym obszar badawczy.

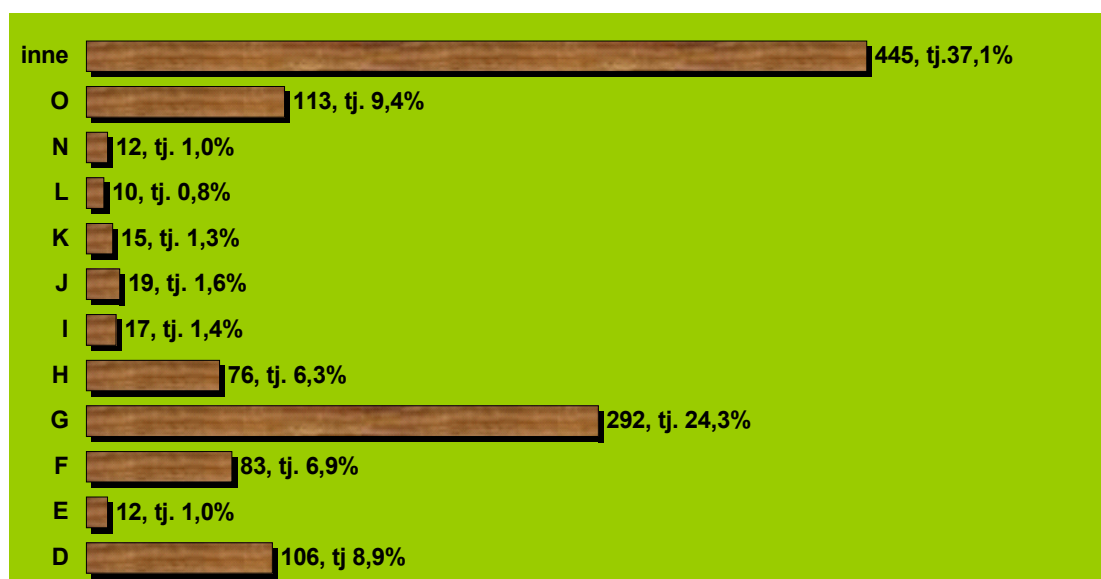
• Struktura respondentów według sekcji PKD

Wśród firm stanowiących próbę badawczą, co czwarty respondent był przedstawicielem sekcji G, a co jedenasty prowadził działalność związaną z sekcją O lub D.

Dużą grupę stanowiły firmy (co trzecia), które znalazły się w kategorii „inne”, zajmując się m.in.:

- poligrafią, piekarnictwem, szkoleniem i egzaminowaniem kierowców, produkcją rolną, obsługą sektora rolnego, reklamą, szyciem odzieży skórzanej, jubilerstwem, ogrodnictwem, prowadzeniem kursów językowych, fryzjerstwem, ochroną, pozostałą działalnością pocztową, windykacjami.

Struktura respondentów według sekcji PKD:



Wykres nr 13. Struktura respondentów według sekcji PKD (N = 1 200)

Struktura respondentów ze względu na sekcje PKD nie jest dokładnym odzwierciedleniem struktury podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON. Biorąc pod uwagę niedokładność danych (1/3 podmiotów nie istnieje, przebranżowiła się, zmieniła profil działania, wielkość zatrudnienia itp.) wydaje się być adekwatna do zastanej sytuacji na rynku gospodarczym w subregionie częstochowskim. W związku z tym, w dalszej części raportu będziemy posługiwać się następującymi zmiennymi metryczkowymi:

- branża,
- profil działalności,
- wielkość zatrudnienia,
- forma własności,
- główny zasięg działania.

• Struktura respondentów według branż

Zgodnie z odpowiedziami respondentów, co czwarty z nich reprezentuje branżę handlową, co ósmy jest przedstawicielem branży przemysłowej, a co dziewiąty branży budowlanej. Co czwarty ankietowany należy do kategorii „inne”, zajmując się m.in.:

- ekologią, reklamą, oświatą, agroturystyką, pomocą społeczną, poligrafią, ogrodnictwem, ochroną mienia i osób, naprawą sprzętu TV i AV, usługami pogrzebowymi, turystyką, rękodziełem, usługami pocztowymi, naprawą wag, usługami kserograficznymi czy wieloma branżami jednocześnie.

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na branżę:

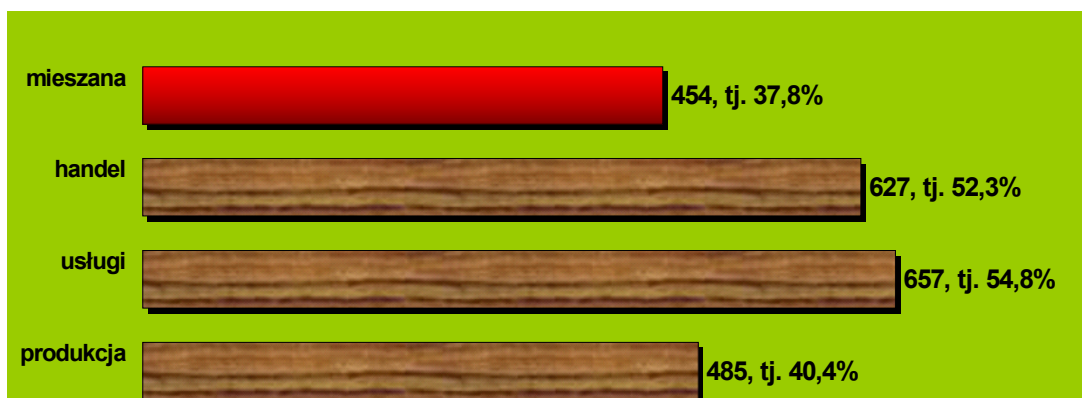


Wykres nr 14. Struktura respondentów według branży (N = 1 200)

- Struktura respondentów według profilu działalności**

Zgodnie z wynikami badania co druga firma zajmuje się handlem lub usługami. Jedynie co trzeci z respondentów prowadzi działalność produkcyjną. Wśród tych firm co trzecia prowadzi działalność mieszaną.

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na profil działalności:

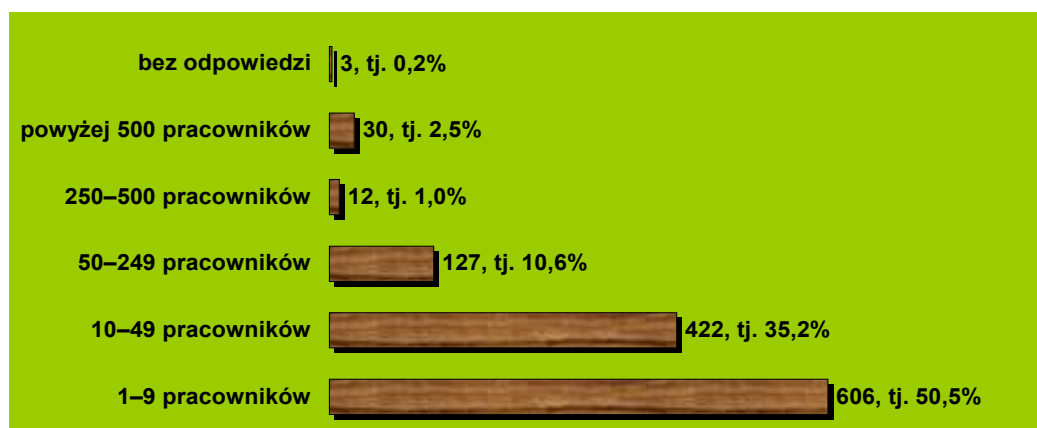


Wykres nr 15. Struktura respondentów ze względu na profil działalności, dane nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci wybierali więcej niż jedną opcję (N = 2 223)

- Struktura respondentów według wielkości zatrudnienia**

Połowa respondentów to firmy bardzo małe, zatrudniające od 1 do 9 pracowników. Jedna trzecia z nich liczy od 10 do 49 osób. Co dziesiąta należy do firm średnich, zatrudniających 50–249 pracowników. Firmy duże, w których zatrudnienie wynosi co najmniej 250 pracowników to zaledwie 2,5% wszystkich przebadanych przedsiębiorstw.

Rozkład odpowiedzi ze względu na wielkość zatrudnienia:

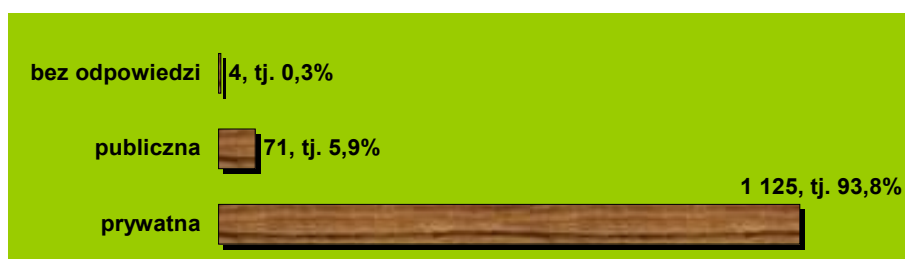


Wykres nr 16. Struktura respondentów ze względu na wielkość zatrudnienia (N = 1 200)

- **Struktura respondentów według formy własności**

Wśród firm biorących udział w badaniu dominują przedsiębiorstwa prywatne stanowiące 94% wszystkich respondentów. Jedynie co siedemnasty podmiot gospodarczy posiada status publiczny.

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na formę własności:

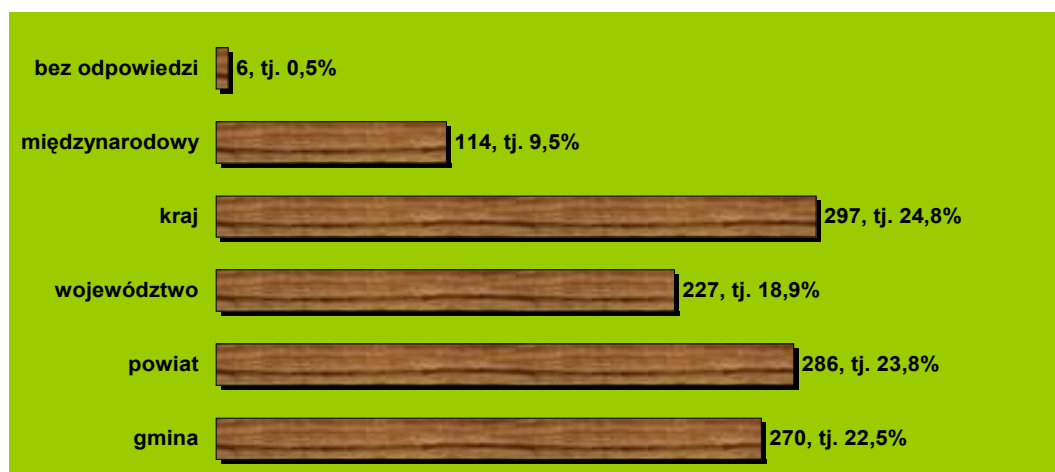


Wykres nr 17. Struktura respondentów ze względu na formę własności. (N = 1 200)

- **Struktura respondentów według głównego zasięgu działania firmy**

Rozkład odpowiedzi w tym względzie jest dosyć równomierny. Mimo tak niewielkiego udziału w badaniu dużych firm, okazuje się, że aż co czwarty respondent swoim zasięgiem działania obejmuje całą Polskę. Podobnie jest w przypadku przedsiębiorstw działających na terenie powiatu i gminy (również co czwarta firma). Jedynie w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej obejmującej swym zasięgiem rynek międzynarodowy mamy do czynienia z co jedenastą firmą, a w przypadku prowadzenia działalności na terenie województwa, z co piątą.

Rozkład odpowiedzi ze względu na zasięg działania firmy:



Wykres nr 18. Struktura respondentów ze względu na zasięg działania firmy

Reasumując, respondenci to przede wszystkim firmy prywatne zajmujące się handlem, budownictwem lub przemysłem i prowadzące głównie działalność usługową lub handlową. Jedynie 40,0% z nich zajmuje się produkcją. Są to głównie firmy małe, zatrudniające od 1 do 49 pracowników, których zasięg działania obejmuje przede wszystkim Polskę (gminy, powiaty, województwo lub kraj).

W badaniu uwzględniona została segmentacja rynku ze względu na poszczególne branże w celu dokładniejszego rozpoznania sytuacji gospodarczej w subregionie częstochowskim, która wygląda następująco:

- **budownictwo** – w tym segmencie gospodarki zdecydowanie przeważają firmy usługowe (74,5%), co druga z nich zajmuje się również produkcją (46,8%), należące głównie do grupy mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (1 – 49 pracowników) – 85,8%. Swoim zasięgiem działania obejmują przede wszystkim kraj (31,2%) oraz województwo (27,7%). Niemal wszystkie są przedsiębiorstwami prywatnymi (98,6%). W branży budowlanej nie ma w ogóle firm dużych liczących powyżej 250 osób;
- **przemysł** – dominującym profilem działalności jest wśród firm z tej branży produkcja (83,1%), co druga z nich prowadzi również działalność mieszaną (44,6%). Są to z reguły firmy należące do kategorii mikroprzedsiębiorstw lub MŚP zatrudniających od 10 do 49 pracowników (77,0%). Jedynie, co siedemnasta z nich to duża firma licząca ponad 250 osób. W przeważającej większości (94,6%) to firmy prywatne obejmujące swym zasięgiem działania kraj (28,4%) lub rynek międzynarodowy (23,0%);
- **transport, komunikacja** – głównym profilem działalności przedsiębiorstw z omawianej branży są usługi (93,8%), co trzeci z nich prowadzi działalność handlową (37,5%) lub mieszaną (34,4%). Respondenci z tej grupy to firmy prywatne (90,6%), w większości mikroprzedsiębiorstwa lub firmy małe i średnie, liczące od 1 do 49 pracowników (81,2%). Zaledwie, co trzydziesty drugi z nich to przedsiębiorstwo zatrudniające powyżej 500 osób. Co drugie przedsiębiorstwo z tej grupy swym zasięgiem działalności obejmuje kraj lub obszar międzynarodowy;

- **handel hurtowy i detaliczny** – respondenci w tym segmencie gospodarki zajmują się przede wszystkim handlem (94,6%) lub działalnością mieszaną (34,4%). Są to firmy zatrudniające od 1 do 9 pracowników (67,9%), w przeważającej części prywatne (96,6%) i obejmujące swym zasięgiem działania kraj (27,3%) lub gminę (25,9%). Firmy duże stanowią zaledwie 5,9%;
- **kultura, rekreacja, sport** – niemal wszyscy respondenci prowadzą działalność usługową (94,7%), zatrudniając przy tym maksymalnie 49 pracowników (84,2%). Ponad połowa firm z tej branży (68,4%) to przedsiębiorstwa prywatne, ale co trzecia z nich jest firmą publiczną (31,6%). Co ciekawe ich zasięg działalności obejmuje albo gminę (36,8%) albo ma charakter międzynarodowy (21,1%);
- **telekomunikacja** – firmy w tym segmencie zajmują się przede wszystkim usługami (87,5%), co druga z nich prowadzi również działalność handlową (50,0%) lub mieszaną (50,0%). Wszystkie są przedsiębiorstwami prywatnymi obejmującymi swym zasięgiem działania kraj (37,5%) lub gminę (25,0%) i wszystkie zatrudniają od 1 do 49 pracowników;
- **hotele i restauracje** – profil działalności firm z tej branży to przede wszystkim usługi (64,7%), ale również handel (51,8%) lub działalność mieszaną (47,1%). W tym przypadku również mamy do czynienia z firmami prywatnymi (98,8%), zatrudniającymi od 1 do 49 pracowników (94,1%). Ich zasięg działania obejmuje przede wszystkim gminę (42,4%) lub powiat (34,1%);
- **informatyka** – wszystkie firmy w tym segmencie rynku mają charakter przede wszystkim usługowy, wśród nich znajdują się również firmy prowadzące działalność mieszaną (77,8%). Wszystkie zatrudniają do 249 pracowników, przy czym najwyższy odsetek stanowią mikroprzedsiębiorstwa (44,4%) i wszystkie są prywatne. Niemal połowa z tych przedsiębiorstw to firmy o międzynarodowym zasięgu działania (44,4%), a co piąta prowadzi działalność na terenie powiatu;
- **ubezpieczenia** – są to firmy zatrudniające niewielu pracowników 1–9 osób (88,9%), wszystkie są przedsiębiorstwami prywatnymi o wojewódzkim zasięgu działania (44,4%) lub krajowym (33,3%) prowadzące działalność usługową;
- **pośrednictwo finansowe** – niemal wszystkie firmy z tej branży zajmują się działalnością usługową (93,8%), co trzecia z nich jest firmą handlową, a co czwarta prowadzi działalność mieszaną, zatrudniając przy tym od 1 do 9 pracowników (68,8%). Na ogół są to przedsiębiorstwa prywatne (93,8%) działające na terenie województwa (37,5%) i powiatu (31,3%);
- **ochrona zdrowia/ służby społeczne** – główny profil działalności tych firm to usługi (87,0%), a zatrudnienie wynosi od 1 do 49 pracowników (82,6%). Żadna z nich nie zatrudnia powyżej 250 osób. W tej branży odsetek przedsiębiorstw prywatnych wynosi 52,2%, a przedsiębiorstw publicznych 47,8%. Ich główną areną działania jest gmina (47,8%) lub powiat (34,8%);
- **obsługa nieruchomości** – podstawową działalnością przedsiębiorstw z tej branży są usługi (100,0%), co czwarte zajmuje się także handlem lub działalnością mieszaną. Są to w większości firmy prywatne (87,0%), zatrudniające głównie do 49 pracowników (86,9%) i działające na terenie kraju (34,8%) albo gminy (30,4%);
- **inne** – większość z firm w tej kategorii deklaruje działalność usługową (66,3%). Są to firmy prywatne (91,6%), zatrudniające przeważnie do 49 pracowników (84,9%). Ich zasięg działania obejmuje w równym stopniu gminę, powiat, województwo i kraj.

W subregionie częstochowskim duże firmy liczące powyżej 250 pracowników występują jedynie w branży przemysłowej, transporcie i komunikacji, handlowej oraz ochrony zdrowia/pomocy społecznej. Wśród firm działających na tym terenie 94,0% stanowią firmy prywatne. Jedynie w branży ochrony zdrowia/pomocy społecznej odsetek firm prywatnych jest podobny do odsetka firm publicznych. Z danych wynika, że małe firmy zatrudniające niewielu pracowników wcale nie są skazane na działalność w skali gminy, powiatu lub województwa. Często właśnie one prowadzą działalność o zasięgu krajowym lub międzynarodowym. Są to na ogół firmy z branży przemysłowej, transportu i komunikacji, kultury, rekreacji i sportu oraz informatycznej. Preferowany rodzaj działalności w subregionie to działalność usługowa, ale przedsiębiorstwa równie często prowadzą działalność handlową i mieszaną. Należy zaznaczyć, że najrzadziej małe firmy prowadzą działalność produkcyjną (wyjątek stanowi tutaj branża przemysłowa).

3.2.2. Obecny stan zatrudnienia – fluktuacja kadr

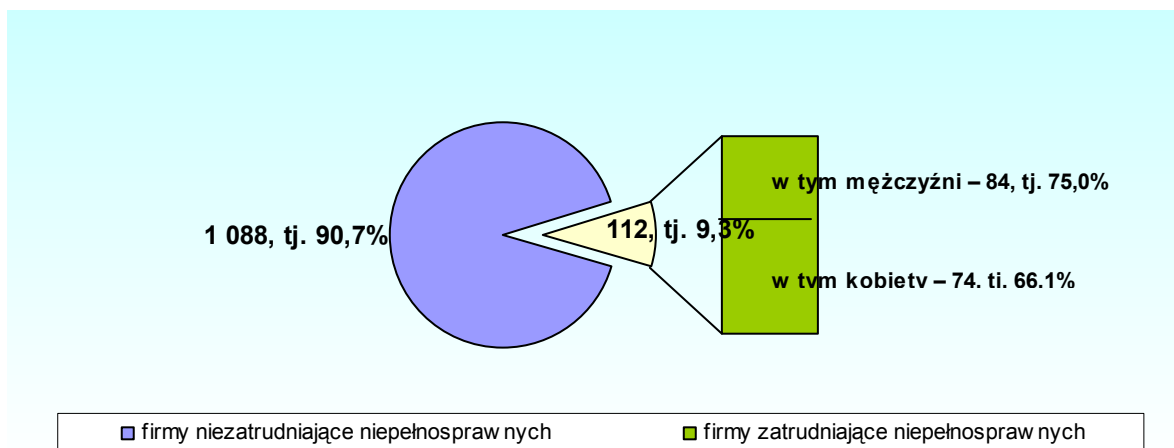
3.2.2.1. Pracownicy należący do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Zainteresowało nas, czy kadra w przedsiębiorstwach objętych badaniem jest jednorodna, składająca się z osób niemających specyficznych trudności w znalezieniu zatrudnienia, czy też wśród pracowników firm subregionu częstochowskiego znajdują się osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tzn. niepełnosprawni, absolwenci, osoby po długotrwałym bezrobociu, osoby z terenów wiejskich czy wreszcie osoby z jeszcze innych specyficznych grup, np. młodociani, emigranci itp.

Z odpowiedzi respondentów wynika, że pracownicy w ich firmach stanowią różnorodną grupę:

- **osoby niepełnosprawne** – co jedenasty respondent (9,3%) deklaruje zatrudnienie osób niepełnosprawnych, zarówno kobiet (66,2% wśród firm zatrudniających niepełnosprawnych) jak i mężczyzn (75,0% wśród firm zatrudniających niepełnosprawnych). Najczęściej te osoby pracują w firmach z branży – kultura, rekreacja i sport (26,3%) oraz przemysłowej i obsługi nieruchomości (po 17,6% wskazań) zajmujących się albo produkcją (15,1%) albo działalnością mieszaną (13,0%). Im większa firma tym bardziej rośnie odsetek zatrudnialności osób niepełnosprawnych, dochodząc nawet do 76,7% w firmach liczących powyżej 500 pracowników. Forma własności jest w tym przypadku bardzo ważna – zdecydowanie więcej firm publicznych zatrudnia osoby niepełnosprawne – 26,8% niż prywatnych (8,3%). Co do zasięgu działania, to niepełnosprawnych najczęściej zatrudniają firmy działające na terenie gminy (12,6%) lub o zasięgu międzynarodowym – 18,4%.

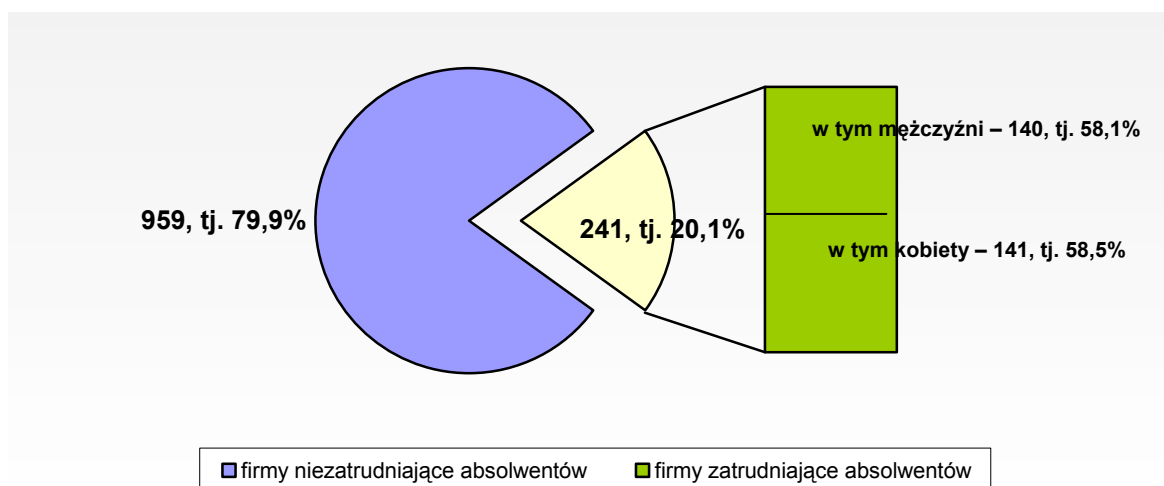
Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zatrudnianie osób niepełnosprawnych:



Wykres nr 19. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Liczba respondentów zatrudniających niepełnosprawnych mężczyzn i kobiety nie kumuluje się do 112, ponieważ w tym samym zakładzie pracy mogą być zatrudnieni mężczyźni i kobiety (N = 1 200)

- **absolwenci** – co piąty respondent (20,1%) deklaruje zatrudnienie absolwentów, zarówno kobiet (58,5% wśród firm zatrudniających absolwentów) jak i mężczyzn (58,1% wśród firm zatrudniających absolwentów). Absolwenci pracują w firmach z branży – kultura, rekreacja i sport (47,4%) oraz pośrednictwa finansowego (43,8%) zajmujących się przede wszystkim usługami (22,1%) lub działalnością mieszaną (23,0%). Im większa firma tym bardziej rośnie odsetek zatrudnialności absolwentów dochodząc nawet do 83,3% w firmach liczących powyżej 500 pracowników. Forma własności jest w tym przypadku bardzo ważna – zdecydowanie więcej firm publicznych zatrudnia absolwentów – 29,6%. Co do zasięgu działania, to absolwentów najczęściej zatrudniają firmy o zasięgu międzynarodowym – 27,2% oraz gminnym (23,3%) i krajowym (23,2%).

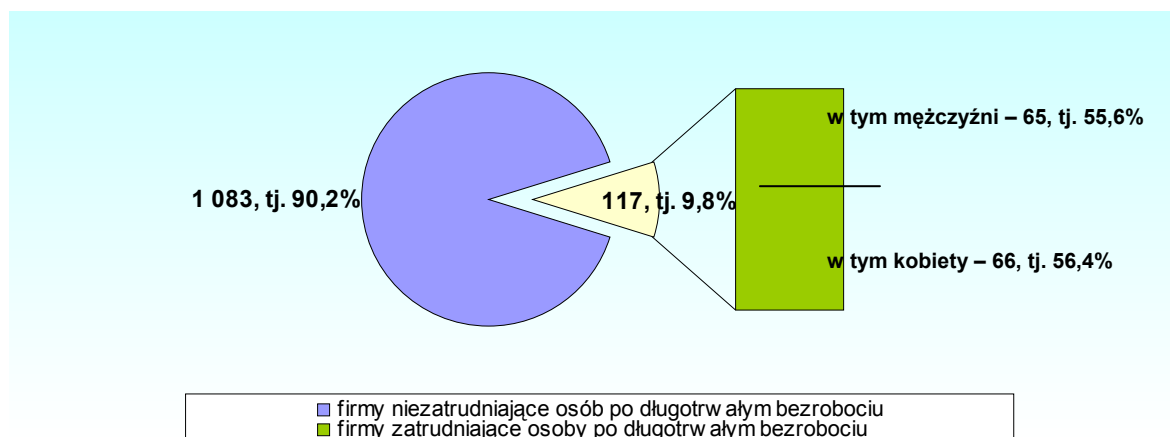
Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zatrudnianie absolwentów:



Wykres nr 20. Zatrudnienie absolwentów. Liczba respondentów zatrudniających absolwentów mężczyzn i kobiety nie kumuluje się do 241, ponieważ w tym samym zakładzie pracy mogą być zatrudnieni mężczyźni i kobiety (N = 1 200)

- **osoby po długotrwałym bezrobociu** – co dziesiąty respondent (9,8%) deklaruje zatrudnienie osób powracających na rynek pracy po długotrwałym bezrobociu, zarówno kobiet (56,4% wśród firm zatrudniających osoby po długotrwałym bezrobociu) jak i mężczyzn (55,6% wśród firm zatrudniających osoby po długotrwałym bezrobociu). Ci ludzie najczęściej pracują w firmach z branży – pośrednictwa finansowego (25,0%) i obsługi nieruchomości (21,7%) lub przemysłu (16,9%) zajmujących się przede wszystkim usługami (9,6%) lub produkcją (10,1%). Podobnie jak poprzednio, im większa firma tym bardziej rośnie odsetek zatrudnialności osób po długotrwałym bezrobociu, dochodząc nawet do 33,3% w firmach liczących od 250 do 500 pracowników. Forma własności nie ma w tym przypadku znaczenia. Co do zasięgu działania, to wraz ze zwiększającym się zasięgiem działania firmy rośnie odsetek przedsiębiorców zatrudniających tę grupę osób (od 8,1 w gminie do 14,0% w firmach o zasięgu międzynarodowym).

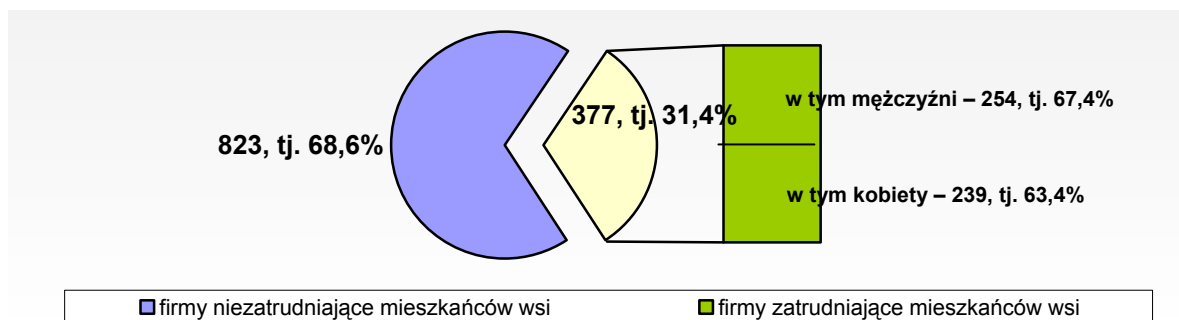
Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zatrudnianie osób po długotrwałym bezrobociu:



Wykres nr 21. Zatrudnienie osób po długotrwałym bezrobociu. Liczba respondentów zatrudniających osoby po długotrwałym bezrobociu, zarówno kobiety jak i mężczyzn nie kumuluje się do 117, ponieważ w tym samym zakładzie pracy mogą być zatrudnieni mężczyźni i kobiety (N = 1 200)

- **osoby z terenów wiejskich** – co trzeci respondent (31,4%) deklaruje zatrudnienie mieszkańców wsi, zarówno kobiet (63,4% wśród firm zatrudniających mieszkańców wsi) jak i mężczyzn (67,4% wśród firm zatrudniających mieszkańców wsi). Mieszkańcy terenów wiejskich najczęściej pracują w firmach z branży – obsługi nieruchomości (47,8%), kultury, rekreacji i sportu (42,1%), ochrony zdrowia/służb społecznych (39,1%), oraz przemysłu (38,5%) bez względu na profil działalności. Im większa firma tym bardziej rośnie odsetek zatrudnialności osób z terenów wiejskich, dochodząc nawet do 90,0% w firmach liczących powyżej 500 pracowników. Forma własności jest w tym przypadku dosyć znacząca – połowa firm publicznych (50,7%) oraz 1/3 firm prywatnych (30,3%) zatrudnia mieszkańców wsi. W przypadku zasięgu działania, odsetek firm zatrudniających mieszkańców wsi jest bardzo wysoki bez względu na obszar oddziaływania (od 19,9% w powiecie do 47,4% w firmach o zasięgu międzynarodowym).

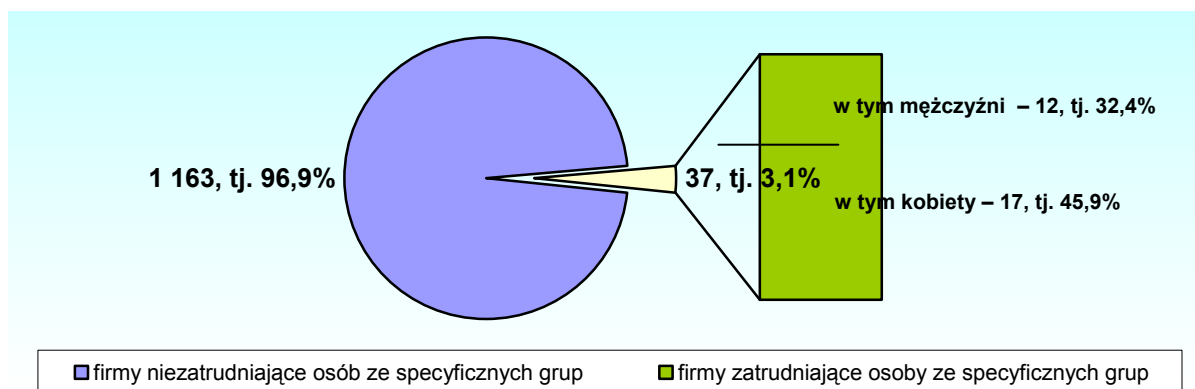
Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zatrudnianie osób z terenów wiejskich:



Wykres nr 22. Zatrudnienie osób z terenów wiejskich. Liczba respondentów zatrudniających mieszkańców wsi – mężczyzn i kobiety nie kumuluje się do 377, ponieważ w tym samym zakładzie pracy mogą być zatrudnieni mężczyźni i kobiety (N = 1 200)

- inne specyficzne grupy – zaledwie 3,1% respondentów zatrudnia inne specyficzne grupy takie jak młodociani lub emigranci, zarówno kobiety (45,9% wśród firm zatrudniających inne specyficzne grupy) jak i mężczyzn (32,4% wśród firm zatrudniających inne specyficzne grupy). Osoby z tej grupy najczęściej pracują w firmach z branży – telekomunikacyjnej (12,5%) oraz transportowej (6,3%) zajmujących się usługami (4,4%). Są to firmy zatrudniające 250–500 osób (8,3%) lub 50–249 pracowników (6,3%). Forma własności ma w tym przypadku niewielkie znaczenie, chociaż częściej zatrudniają takie osoby firmy publiczne (5,6%) o międzynarodowym zasięgu działania (5,3%).

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zatrudnianie osób ze specyficznych grup:



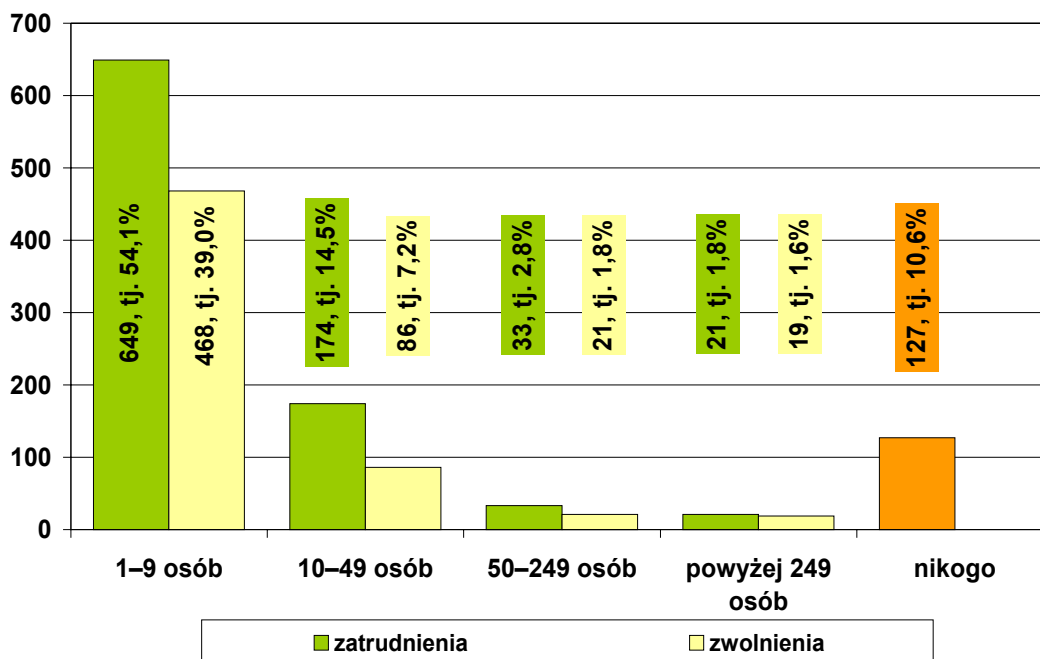
Wykres nr 23. Zatrudnienie innych specyficznych grup, np. młodociani, emigranci. Liczba respondentów zatrudniających osoby ze specyficznych grup – mężczyzn i kobiety nie kumuluje się do 37, ponieważ w tym samym zakładzie pracy mogą być zatrudnieni mężczyźni i kobiety

3.2.2.2. Zatrudnienie w latach 2006–2008

Stan zatrudnienia to jeden z ważniejszych czynników charakteryzujących pozycję firmy na rynku, ponieważ przedsiębiorstwa mogą się rozwijać m.in. ze względu na zwiększanie zatrudnienia, poszerzanie/zmianę branży, profilu działalności lub zasięgu działania. Na ogół rozszerzanie działalności ze względu na branżę lub obszar działania powoduje zwiększanie obsady kadrowej firmy i odwrotnie, ograniczanie działalności skutkuje często restrukturyzacją zatrudnienia. Przedmiotem badania była fluktuacja kadr w badanych firmach w latach 2006–2008.

Z odpowiedzi respondentów wynika, że najbardziej dynamiczne zmiany zachodziły w tym czasie w firmach zatrudniających lub zwalniających od 1 do 49 pracowników, a najmniej intensywne miały miejsce w firmach zatrudniających lub zwalniających powyżej 249 pracowników.

Rozkład odpowiedzi respondentów obrazujący ruch kadrowy w firmach w latach 2006–2008:



Wykres nr 24. Ruch kadrowy w ankietowanych firmach w latach 2006–2008.

Dane nie kumulują się do liczby respondentów – 1 200, ponieważ nie wszyscy odpowiedzieli na to pytanie (N = 1 200)

Z powyższego zestawienia wynika, że w poprzednich latach więcej firm przyjmowało do pracy nowych pracowników niż zwalniało dotychczasowych, a co dziewiąty respondent nie wykonał żadnych ruchów kadrowych w swojej firmie. W ostatecznym rozrachunku więcej osób znalazło pracę niż ją traciło. Potwierdzają to dane:

Stopa bezrobocia⁴:

	na koniec 2006 r.	na koniec 2008 r.
Częstochowa	13,5%	8,0%
powiat częstochowski	19,6%	12,9%
powiat kłobucki	13,1%	7,9%
powiat lubliniecki	12,0%	8,7%
powiat myszkowski	19,3%	15,1%

⁴ Dane GUS www.gus.gov.pl

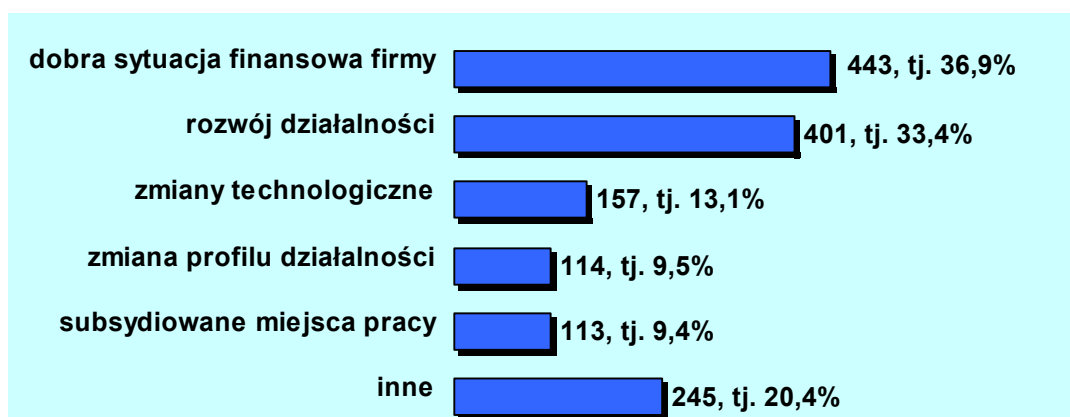
3.2.2.3. Przyczyny zwiększania zatrudnienia

Obecny stan zatrudnienia jest wypadkową wielu czynników kształtujących sytuację kadrową w firmach. W związku z tym zainteresowały nas powody, dla których przedsiębiorcy zwalniali albo przyjmowali nowych pracowników do pracy.

Okazuje się, że pracodawcy najczęściej zwiększali zatrudnienie ze względu na dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa (36,9%), rozwój działalności rozumiany jako poszerzenie terenu działania (33,4%) oraz rozwój działalności rozumiany jako rozwój technologiczny wymagający zatrudnienia specjalistów (13,1%). Co jedenasty respondent wymieniał jeszcze zmianę profilu działalności (9,5%) oraz możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsca pracy (9,4%). Natomiast wśród innych czynników wskazywano najczęściej:

- rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- naturalną fluktuację kadr i konieczność zapewnienia wakatów,
- prowadzenie działalności sezonowej,
- zwiększenie popytu na usługi.

Ranking powodów, dla których respondenci przyjmują do pracy nowych pracowników kształtował się następująco:



Wykres nr 25. Powody przyjmowania nowych pracowników do pracy (N=1473)

Respondenci wskazują trzy podstawowe powody zatrudniania pracowników: sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa, ekspansję terytorialną oraz rozwój technologiczny. Zmiana profilu działalności oraz zatrudnienie subsydiowane to zdecydowanie rzadsze czynniki skutkujące zwiększeniem zatrudnienia. Istotną rolę odgrywają również takie przyczyny jak: rozpoczynanie działalności, prowadzenie działalności sezonowej czy naturalna fluktuacja kadr.

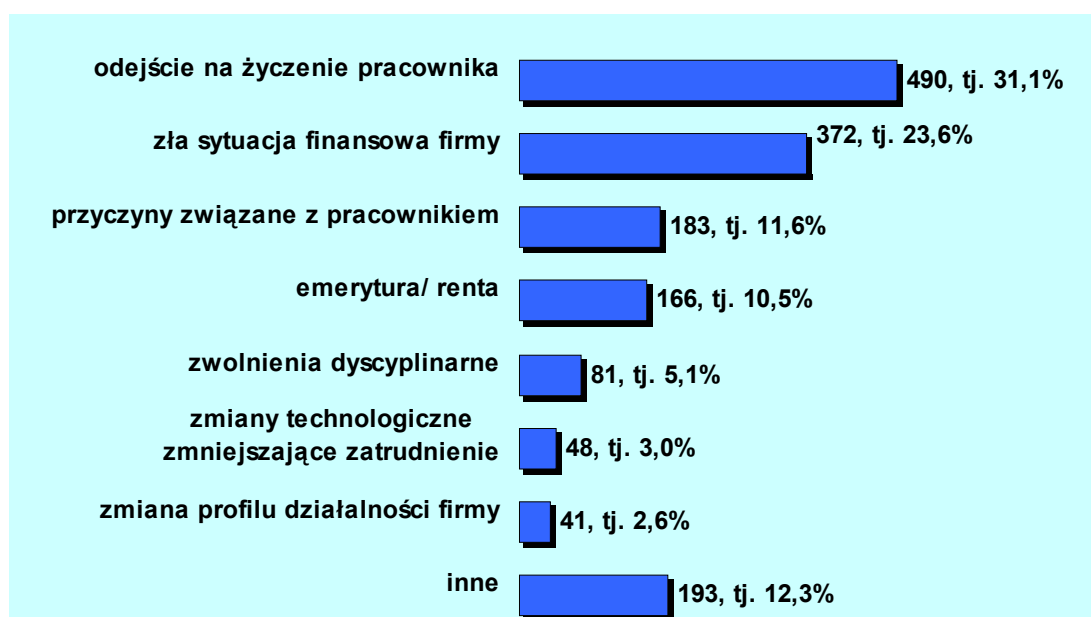
Dobra sytuacja finansowa firmy jest podstawowym argumentem powodującym przyjęcie nowych pracowników do pracy, dla respondentów z branży budowlanej, przemysłowej, telekomunikacji oraz hoteli i restauracji zajmujących się produkcją i działalnością mieszaną. Dla pozostałych branż, których reprezentanci zajmują się usługami i handlem najistotniejszy jest zasięg działania. Z kolei wprowadzanie nowych technologii, które wymagają zatrudnienia specjalistów ważne jest w branży przemysłowej, telekomunikacji, transporcie i komunikacji, informatyce i w budownictwie oraz w firmach zajmujących się również produkcją i działalnością mieszaną. Zmiana profilu działalności to powód zatrudniania pracowników

głównie w firmach usługowych zajmujących się pośrednictwem finansowym. Co ciekawe, żaden z respondentów nie korzysta zbyt często z możliwości przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsca pracy. W ten sposób zatrudnia się najczęściej w przedsiębiorstwach z branży ubezpieczeniowej oraz z branży zajmującej się kulturą, rekreacją i sportem (profil działania nie ma w tym wypadku istotnego znaczenia). Rozkład odpowiedzi ze względu na wielkość przedsiębiorstwa nie odbiega znacząco od rozkładu ogólnego (jedynie wśród respondentów zatrudniających powyżej 500 pracowników istotną rolę odgrywa zatrudnienie subsydiowane). Podobnie jest w przypadku zasięgu działania i formy własności.

3.2.2.4. Przyczyny zmniejszania zatrudnienia

Każdy przedsiębiorca chciałby, aby jego firma rozwijała się, generując przy tym nowe miejsca pracy, ale zmieniające się warunki gospodarcze, naturalny ruch kadrowy oraz nieprawidłowe wykonywanie pracy przez pracowników zmuszają go do podejmowania kroków związanych z ograniczaniem zatrudnienia. Najczęstszymi przyczynami wymienianymi przez respondentów w tym zakresie są: zwolnienia na życzenie pracownika (31,1%), zła sytuacja finansowa firmy (23,6%), zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków) – 11,6% oraz odejście pracownika na emeryturę lub rentę (10,5%).

Ranking powodów, dla których respondenci zwalniają pracowników:



Wykres nr 26. Przyczyny zwolnień pracowników (N=1574)

Zgodnie z deklaracjami respondentów, przyczyny ekonomiczne stanowią zaledwie trzecią część (29,2%) wszystkich powodów zwolnień. Pozostałe leżą po stronie pracowników i wynikają albo z ich winy, albo z ich chęci zmiany pracy, albo z naturalnego ruchu kadrowego. Do nich dochodzą jeszcze inne przyczyny zmniejszania zatrudnienia, takie jak np.:

- zmniejszenie zakresu i obszaru działalności,
- zatrudnianie okresowe i nieprzedłużanie umowy,
- prowadzenie działalności sezonowej.

Okazuje się, że **trudna sytuacja ekonomiczna firmy** jest ważnym argumentem powodującym zmniejszenie zatrudnienia, dla 1/3 respondentów z branży budowlanej, przemysłowej i ubezpieczeniowej i dla niemal połowy ankietowanych z branży telekomunikacyjnej i hotelarsko-gastronomicznej. Odsetek respondentów zwalniających pracowników z tej właśnie przyczyny w pozostałych branżach jest zdecydowanie niższy. Profil działalności nie ma w tym wypadku istotnego znaczenia w przeciwieństwie do wielkości firmy – im większa firma tym rzadziej zwalnia pracowników z tego powodu. Podobnie jest w przypadku własności firmy – częściej zmniejszają zatrudnienie z przyczyn ekonomicznych firmy prywatne. Natomiast zasięg działania odgrywa ważną rolę w zmniejszaniu obsady kadrowej – im mniejszy zasięg działania tym wyższy odsetek respondentów zwalniających pracowników z przyczyn ekonomicznych.

Co ciekawe, **zmiany technologiczne** powodujące zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników oraz **zmiana profilu działalności** odgrywają we wszystkich branżach niewielką rolę jako powód zmniejszania zatrudnienia. Wynika z tego, że podstawowym czynnikiem ekonomicznym zmniejszającym zatrudnienie jest, zdaniem respondentów, zła sytuacja finansowa firmy.

Dużym problemem dla przedsiębiorców jest wysoka fluktuacja kadr ze względu na **zwalnianie się pracowników na własne życzenie** zwłaszcza w branży telekomunikacyjnej i ubezpieczeniowej (40% wskazań). W pozostałych branżach ten odsetek jest nieco niższy (1/3 odpowiedzi w branży przemysłowej, handlowej, hotelarsko-gastronomicznej, informatycznej związanej z ochroną zdrowia/ służbami społecznymi oraz pośrednictwem finansowym i obsługą nieruchomości). Profil działalności, forma własności i zasięg działania nie wpływają znacząco na rozkład odpowiedzi w tym zakresie podobnie jak wielkość przedsiębiorstwa (jedynie w firmach zatrudniających 250–500 osób ten wskaźnik wynosi 44,0%).

Natomiast rozróżnienie odpowiedzi dotyczących **zwolnień z przyczyn związanych z pracownikiem takich jak niska wydajność pracy lub niewywiązywanie się z obowiązków** jest wśród respondentów dosyć duży i zdecydowanie bardziej zależny od branży, np. aż 1/4 ankietowanych z branży pośrednictwa finansowego wskazuje właśnie tę przyczynę zmniejszania zatrudnienia w swoich firmach przy zaledwie 1/10 przedsiębiorców z branży budowlanej. Profil działalności i wielkość zatrudnienia nie wpływają znacząco na rozkład odpowiedzi respondentów. Natomiast forma własności różnicuje respondentów, (co ósma firma prywatna i co szesnasta publiczna zwalnia pracowników ze względu na niestaranne lub złe wykonywanie przez nich obowiązków. Wysoki odsetek zwolnień z tego powodu następuje wyłącznie w firmach o zasięgu międzynarodowym (co czwarty respondent). Zwolnienia pracowników z powyższej przyczyny mają charakter polubowny, ponieważ zwolnienia dyscyplinarne mają miejsce niezwykle rzadko, a najczęściej występują w branży transportowej i komunikacji (11,1%). Pozostałe zmienne metryczkowe nie wpływają na rozkład odpowiedzi respondentów.

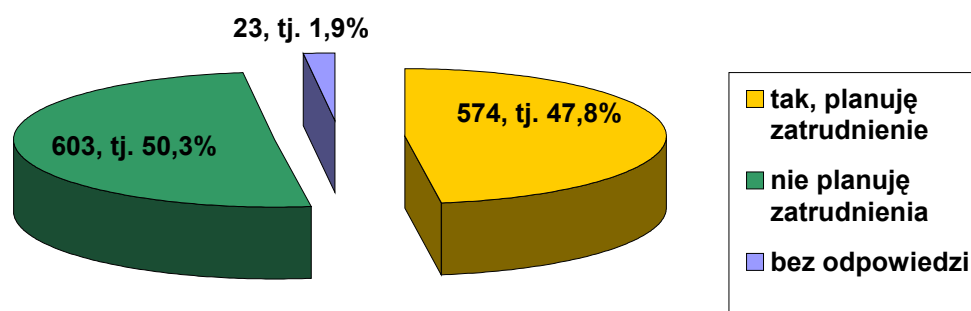
Naturalny ruch kadrowy nie jest aż tak częstą przyczyną zwolnień pracowników. Jedynie w branży ubezpieczeniowej, co trzeci powód zwolnień to odejście pracownika na emeryturę lub rentę. W pozostałych branżach ten odsetek zdecydowanie maleje, osiągając nawet 1/10 w branży budowlanej. Profil działania firmy oraz zasięg działania nie wpływają istotnie na odpowiedzi respondentów. W przeciwieństwie do wielkości firmy – im większa firma tym wyższy odsetek zwolnień z tego tytułu oraz formy własności – aż co trzeci respondent z firmy publicznej zmniejsza zatrudnienie z tego tytułu.

3.2.2.5. Plany zatrudnieniowe respondentów

Jak wynika z dotychczasowych informacji, obecny i przyszły stan zatrudnienia w firmach jest uzależniony od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw oraz kwalifikacji merytorycznych i umiejętności społecznych zatrudnionej w nich kadry. Dlatego zainteresowało nas, czy respondenci planują w najbliższych latach 2009–2011 zmiany kadrowe w swoich firmach skutkujące zwiększeniem zatrudnienia.

Okazuje się, że niemal taki sam odsetek respondentów rozważa podobną opcję jak i nie ma żadnych planów na przyszłość w tym zakresie.

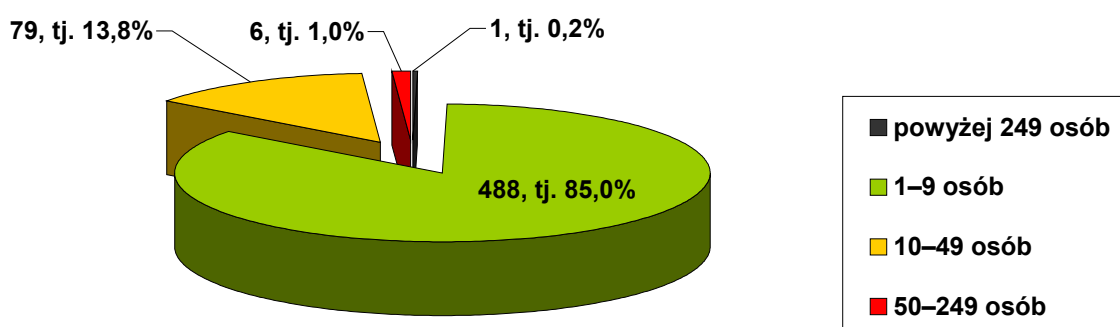
Plany zatrudnieniowe respondentów:



Wykres nr 27. Plany zatrudnieniowe respondentów (N = 1 200)

Nie wszyscy respondenci planują zwiększanie zatrudnienia w podobnym zakresie. Wśród firm planujących zatrudnienie nowych pracowników w najbliższych latach zdecydowana większość ma zamiar zatrudnić zaledwie od 1 do 9 pracowników (85,0%). Tylko co siódmy z nich (13,8%) będzie poszerzał obsadę kadrową o 10–49 osób. Natomiast wzrost zatrudnienia o co najmniej 50 pracowników przewiduje zaledwie 1,2% respondentów (w tym 0,1% ankietowanych zamierza zatrudnić powyżej 249 osób).

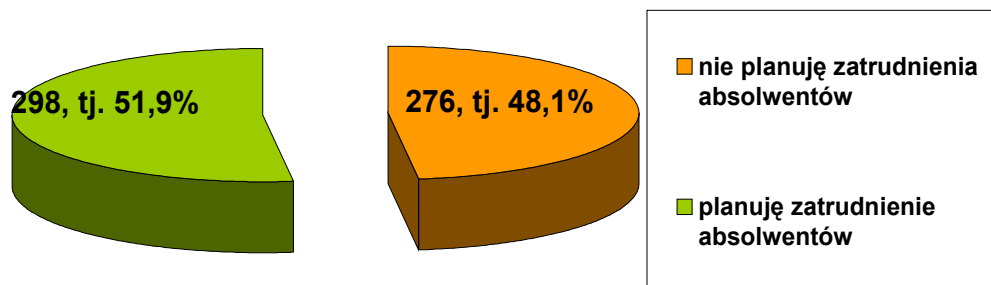
Struktura respondentów ze względu na wielkość planowanych zatrudnień:



Wykres nr 28. Struktura respondentów ze względu na wielkość planowanych zatrudnień (N = 574)

Nie wszystkie firmy planujące zatrudnienie nowych pracowników biorą przy tym pod uwagę absolwentów. Wśród respondentów tylko co drugi rozważa taką możliwość.

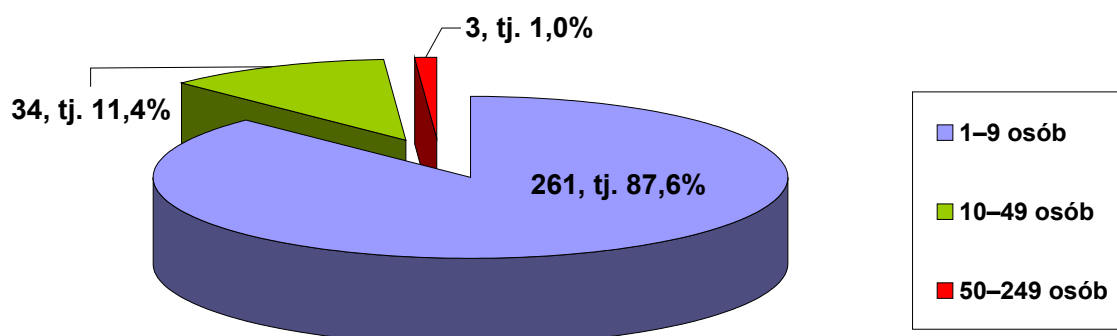
Rozkład odpowiedzi ze względu na planowane zatrudnianie absolwentów:



Wykres nr 29. Planowane zatrudnienia absolwentów (N = 574)

Planowane zatrudnienia dotyczą głównie niewielkiej liczby osób, maksymalnie do 9 nowych pracowników – absolwentów (87,6%). Co dziewiąty respondent planuje przyjąć do pracy 10–49 absolwentów (11,4%), a tylko 1,0% z nich ma zamiar zatrudnić od 50 do 249 młodych ludzi. Nikt nie planuje wśród młodzieży zatrudnień powyżej 249 osób.

Struktura respondentów ze względu na wielkość planowanych zatrudnień absolwentów:



Wykres nr 30. Struktura respondentów ze względu na wielkość planowanych zatrudnień absolwentów (N = 298)

Reasumując, dynamika planowanych zatrudnień powinna być wysoka. Co druga firma w subregionie częstochowskim ma zamiar zatrudnić nowych pracowników. Zwiększenie zatrudnienia nastąpi we wszystkich branżach bez względu na profil działania i formę własności. Przy czym większe firmy o szerszym zasięgu działania będą chętniej przyjmować do pracy. Nowe zatrudnienia to w większości przyjęcia maksymalnie 9 pracowników, chociaż, co siódmy respondent deklaruje zatrudnienie od 10 do 49 osób. Większa liczba zatrudnień nastąpi w zaledwie 1,2% firm. Na dynamikę zatrudnień nie wpływa znacząco żadna zmienna metryczkowa, ponieważ wszędzie planuje się przyjęcia do pracy. Inną sprawą jest wielkość tych przyjęć. Niewielką liczbę pracowników planują przyjąć do pracy przede wszystkim przedsiębiorstwa produkcyjne, w pozostałych ta liczba może się zwiększyć. Wyłącznie w firmach prywatnych o krajowym lub międzynarodowym zasięgu działania respondenci planują większe zatrudnienia.

Połowa respondentów planujących zwiększenie obsady kadrowej nie bierze przy tym pod uwagę zatrudnienia absolwentów. A ci, którzy rozważają taką opcję chcą najczęściej

zatrudnić niewielu młodych ludzi – do 9 osób. Są to przede wszystkim firmy z branży kultury, rekreacji i sportu, telekomunikacji, informatyki, pośrednictwa finansowego, ochrony zdrowia i obsługi nieruchomości. W pozostałych branżach respondenci deklarują przyjęcie większej liczby absolwentów, ale odsetek tych deklaracji jest niewielki. Profil działalności nie ma w tym przypadku żadnego znaczenia. Natomiast wielkość firmy podobnie jak forma własności i zasięg działania różnicują chęć zatrudniania absolwentów przez pracodawców. Im większa firma, o szerszym zasięgu, tym większa liczba deklarowanych zatrudnień wśród młodzieży. Młodzi ludzie mają również większe szanse na zatrudnienie w firmach publicznych.

Respondenci planują zatrudnienie pracowników, w tym absolwentów, w następujących zawodach:

Tabela nr 9. Planowane zatrudnienia pracowników, w tym absolwentów, według zawodów latach 2009–2011

KZiS	Nazwa zawodu	Potrzebni pracownicy	W tym absolwenci
2113	chemik	TAK	NIE
2141	architekt	TAK	–
2145	inżynier mechanik	TAK	TAK
2241	pielęgniarka	TAK	–
2411	ekonomista	TAK	TAK
2413	analityk biznesu	TAK	NIE
2414	pośrednik nieruchomości	TAK	TAK
2419	doradca klienta	TAK	TAK
2419	marketingowiec	TAK	TAK
2419	menager	TAK	TAK
2419	PR-owiec	TAK	TAK
2419	specjalista d/s sprzedaży	TAK	TAK
2421	radca prawny	TAK	NIE
2429	prawnik	TAK	NIE
2451	autor	TAK	TAK
2451	dziennikarz	TAK	NIE
2452	plastyk	TAK	–
2452	plastyk dekorator	TAK	NIE
2452	grafik	TAK	TAK
3111	geodeta	TAK	TAK
3111	technik geodeta	TAK	TAK
3112	technik budownictwa	TAK	TAK
3112	technik instalacji sanitarnych	TAK	NIE
3112	technik ochrony środowiska	TAK	TAK
3112	technik urządzeń sanitarnych	TAK	TAK
3113	technik elektryk	TAK	TAK
3114	technik elektronik	TAK	TAK
3114	technik mechatronik	TAK	TAK
3114	technik telekomunikacji	TAK	–
3115	technik mechanik	TAK	TAK
3119	technik odzieżowy	TAK	–
3119	technik technologii odzieży	TAK	TAK
3119	technik samochodowy	TAK	TAK

cd.

3119	technik konstruktor obuwia	TAK	TAK
3121	technik informatyk	TAK	TAK
3121	programista	TAK	TAK
3121	technik serwisant	TAK	TAK
3121	serwisant sprzętu komputerowego	TAK	TAK
3122	teleinformatyk	TAK	TAK
3152	diagnosta	TAK	NIE
3212	technik architekt krajobrazu	TAK	TAK
3213	technik technologii żywienia	TAK	TAK
3213	technik technologii żywności	TAK	TAK
3224	masażysta	TAK	TAK
3226	technik farmaceuta	TAK	TAK
3229	ratownik medyczny	TAK	–
3311	instruktor jazdy	TAK	–
3311	instruktor tańca	TAK	TAK
3412	agent ubezpieczeniowy	TAK	NIE
3414	organizator imprez turystycznych	TAK	TAK
3414	technik hotelarstwa	TAK	NIE
3414	specjalista ds. turystyki	TAK	TAK
3415	handlowiec	TAK	TAK
3415	przedstawiciel handlowy	TAK	TAK
3415	technik handlowiec	TAK	TAK
3415	telemarketer	TAK	TAK
3419	technik ekonomista	TAK	TAK
3419	ubezpieczyciel	TAK	TAK
3422	technik logistyk	TAK	TAK
3431	pracownik administracyjno-biurowy	TAK	TAK
3431	pracownik biurowy	TAK	TAK
3431	technik prac biurowych	TAK	TAK
3431	administrator	TAK	TAK
3432	księgowa	TAK	TAK
3471	artysta plastyk	TAK	–
3471	projektant mody	TAK	NIE
3473	muzyk	TAK	TAK
3475	instruktor sportów siłowych	TAK	–
3478	pirotechnik	TAK	NIE
4111	asystent	TAK	TAK
4111	sekretarka	TAK	TAK
4131	magazynier	TAK	TAK
4222	repcjonista	TAK	TAK
5113	przewodnik	TAK	TAK
5122	kucharz	TAK	TAK
5123	kelner	TAK	TAK
5123	barman	TAK	TAK
5131	opiekunka dla dzieci	TAK	NIE
5141	fryzjer	TAK	TAK
5141	kosmetyczka	TAK	TAK
5141	wizażysta	TAK	TAK

cd.

5141	stylista	TAK	NIE
5151	strażak	TAK	–
5159	detektyw	TAK	NIE
5159	ochroniarz	TAK	TAK
5221	sprzedawca	TAK	TAK
6111	pracownik rolny	TAK	–
6211	ogrodnik	TAK	TAK
7121	murarz	TAK	TAK
7122	zbrojarz	TAK	NIE
7123	cieśla	TAK	TAK
7124	brukarz	TAK	TAK
7131	dekarz	TAK	NIE
7132	posadzkarz	TAK	TAK
7133	tynkarz	TAK	NIE
7135	szklarz	TAK	TAK
7136	instalator wod.-kan.	TAK	–
7136	monter inst. grzewczych	TAK	TAK
7136	monter inst. sanitarnych	TAK	TAK
7136	hydraulik	TAK	TAK
7136	monter instalacji wod.-kan.	TAK	–
7139	technolog robót wykończeniowych	TAK	TAK
7141	malarz	TAK	–
7142	lakiernik	TAK	TAK
7143	kominiarz	TAK	–
7212	zgrzewacz	TAK	–
7212	spawacz	TAK	TAK
7213	blacharz	TAK	TAK
7213	blacharz samochodowy	TAK	TAK
7222	ślusarz	TAK	TAK
7222	ślusarz narzędziowy	TAK	TAK
7223	frezer	TAK	TAK
7223	tokarz	TAK	TAK
7231	mechanik samochodowy	TAK	TAK
7233	mechanik obrabiarek skrawających	TAK	–
7241	elektromechanik	TAK	TAK
7242	elektryk	TAK	TAK
7242	monter elektryk	TAK	NIE
7251	elektronik	TAK	TAK
7251	instalator	TAK	TAK
7253	mechatronik	TAK	NIE
7311	automatyk	TAK	TAK
7311	mechanik automatyk	TAK	TAK
7313	jubiler	TAK	NIE
7341	drukarz	TAK	TAK
7345	introligator	TAK	–
7411	rzeźnik	TAK	TAK
7411	rzeźnik wędliniarz	TAK	–
7412	cukiernik	TAK	TAK

cd.

7412	piekarz	TAK	TAK
7422	stolarz	TAK	TAK
7432	dziewiarz	TAK	NIE
7433	krawiec	TAK	TAK
7436	szwaczka	TAK	TAK
7443	cholewkarz	TAK	TAK
7443	obuwnik	TAK	TAK
7443	szewc	TAK	NIE
8211	obsługa maszyn	TAK	TAK
8232	obsługa wtryskarki	TAK	TAK
8142	operator CNC	TAK	TAK
8	operator DTP	TAK	TAK
8	operator maszyn	TAK	TAK
8251	operator maszyn poligraficznych	TAK	TAK
8	operator prasy	TAK	–
8	operator prasy, wiertarek	TAK	–
8211	operator urządzeń skrawających	TAK	TAK
8	operator urządzeń pomocniczych	TAK	TAK
8232	operator wtryskarki	TAK	TAK
8211	operator zgrzewarek	TAK	TAK
8291	operator wielomaszynowy	TAK	TAK
832	kierowca	TAK	TAK
832	kierowca operator sprzętu	TAK	–
8111	operator koparki	TAK	NIE
8161	energetyk	TAK	TAK
8211	obsługa skrawarki	TAK	TAK
8211	operator maszyn skrawających	TAK	TAK
8211	operator obrabiarek skrawających	TAK	TAK
8211	operator obrabiarek	TAK	TAK
8251	operator drukarki	TAK	–
8334	operator wózka	TAK	TAK
9132	pomoc kuchenna	TAK	–
9132	salowa	TAK	NIE
9132	sprzątaczką	TAK	NIE
9312	robotnik gosp.	TAK	–
9313	budowlaniec	TAK	–
9313	pracownik fizyczny	TAK	TAK
2452	grafik komputerowy	TAK	TAK
5122	pizzer	TAK	TAK
-	pracownik serwisu	TAK	–
-	pracownik techniczny	TAK	TAK
-	praser-walcownik	TAK	TAK
-	służba więzienna	TAK	TAK
-	specjalista ds. kanalizacji	TAK	TAK
-	specjalista obróbki metali	TAK	TAK
-	sportowiec siatkarz	TAK	–
-	technik reklamy	TAK	TAK

3.2.3. Dobór kadry – rekrutacja

3.2.3.1. Sposoby rekrutacji

Z danych zebranych w badaniu wynika, że wielkość zatrudnienia w firmach zlokalizowanych na terenie subregionu częstochowskiego podlega dynamicznym zmianom, zwłaszcza w przypadku niewielkiej liczby zatrudnianych lub zwalnianych pracowników. Przedsiębiorcy dążą do optymalizacji obsady kadrowej przede wszystkim ze względu na zmieniającą się sytuację ekonomiczną i koniunkturę na rynku oraz sytuację finansową w swoich firmach. Jak już wspomnieliśmy, ważnymi czynnikami determinującymi dynamikę zmian są: zmiana profilu działalności i zmiany technologiczne, które w większości firm powodują raczej zwiększanie zatrudnienia oraz tzw. „czynnik ludzki”, tzn. naturalny ruch kadrowy lub fluktuacja kadr z woli pracownika (odejście na własne żądanie) bądź pracodawcy (niewywiązywanie się pracownika z obowiązków służbowych). Te trzy ostatnie czynniki świadczą o chęci przedsiębiorców do optymalizacji zatrudnienia nie tylko ze względu na liczbę pracowników, ale również ze względu na jakość zatrudnianej kadry. Respondenci chcąc zatrudnić nowych pracowników korzystają z wielu sposobów rekrutacji, dzięki którym mają możliwość wybrać spośród wielu kandydatów tego najlepszego.

Ranking sposobów rekrutacji nowych pracowników:



Wykres nr 31. Sposoby rekrutacji nowych pracowników (N = 3 453)

Okazuje się, że wbrew obiegowej opinii, pośrednictwo pracy świadczone przez urzędy pracy cieszy się dużym zainteresowaniem przedsiębiorców – 15,2%. Następnym ważnym sposobem rekrutacji nowych pracowników jest nabór wewnętrzny, tzn. ruchy kadrowe (awans, zmiana stanowiska pracy) wewnątrz firmy (14,8%). Nadal duże znaczenie mają przyjęcia do pracy z polecenia lub na podstawie referencji – 14,1%. Nowością w stosunku do poprzednich lat (nawet z początku lat dwutysięcznych) jest wysoki odsetek wskazań

dotyczących wykorzystywania w naborze pracowników Internetu – 13,5%. Te sposoby rekrutacji wskazuje co siódmy respondent. Na dalsze miejsca spadają takie metody postępowania jak zamieszczanie ogłoszeń w mediach (12,1% – dotychczas był to jeden z bardziej rozpowszechnionych sposobów rekrutacji) czy tworzenie i wykorzystywanie własnej bazy danych z aplikacji kandydatów zgłaszających się do firmy (7,2%). Pracodawcy nadal nie korzystają zbyt często z możliwości zatrudniania dotychczasowych stażystów lub praktykantów (6,6%), naboru nowych pracowników poprzez giełdy pracy (4,7%), z pośrednictwa firm doradztwa personalnego czy zamieszczania ogłoszeń o wakatach w szkołach zawodowych (po 3,8% wskazań). Międzynarodowe pośrednictwo pracy EURES jest wykorzystywane zaledwie przez 2,7% respondentów. Wśród innych metod rekrutacji stanowiących 1,5% ogółu odpowiedzi wymieniano najczęściej zatrudnianie znajomych.

Nie wszyscy respondenci wykorzystują poszczególne sposoby rekrutacji w takiej samej kolejności, ale wśród nich są takie, które się często powtarzają. Biorąc pod uwagę jedną najczęściej wymienianą metodę według kolejności wskazań, mamy do czynienia z następującą częstotliwością ich wykorzystywania:

- I miejsce – pośrednictwo urzędów pracy – 283 wskazania, tj. 24,7%
- II miejsce – z polecenia, referencje – 144 wskazania, tj. 18,9%
- III miejsce – z polecenia, referencje – 96 wskazań, tj. 20,0%
- IV miejsce – z polecenia, referencje – 57 wskazań, tj. 23,3%
- V miejsce – giełdy pracy – 34 wskazania, tj. 20,6%
- VI miejsce – nabór w szkołach zawodowych – 23 wskazania, tj. 18,0%
- VII miejsce – ogłoszenia w mediach – 31 wskazań, tj. 26,7%
- VIII miejsce – giełdy pracy – 26 wskazań, tj. 23,6%
- IX miejsce – nabór w szkołach zawodowych – 32 wskazania, tj. 29,1%
- X miejsce – usługi firm doradztwa personalnego – 36 wskazań, tj. 33,3%
- XI miejsce – zatrudnianie poprzez EURES – 59 wskazań, tj. 74,7%
- XII miejsce – inne sposoby – 1 wskazanie

Jak wykazano wcześniej, pośrednictwo pracy prowadzone przez urzędy pracy cieszy się sporą popularnością (co piąty wybór sposobu rekrutacji w pierwszej kolejności), ale to nabór z polecenia i dzięki referencjom jest przez respondentów najczęściej wybieraną metodą na drugim, trzecim i czwartym miejscu rankingu wyborów (we wszystkich przypadkach jest to co piąty wybór). Dopiero na dalszych miejscach plasują się takie sposoby rekrutacji jak: giełdy pracy, nabór w szkołach zawodowych, ogłoszenia w mediach, usługi firm doradztwa personalnego czy zatrudnianie poprzez EURES. Mimo że w ogólnym rozkładzie odpowiedzi Internet zajął czwarte miejsce, to nigdy nie jest wykorzystywany jako podstawowa metoda poszukiwania pracowników. Niemniej jednak należy podkreślić jego coraz większe znaczenie w tym zakresie (wśród metod wymienianych w pierwszej kolejności zajmuje trzecie miejsce – 174 wskazania, tj. 15,2%).

Jak wynika z powyższych informacji struktura wyborów poszczególnych sposobów rekrutacji nie do końca odzwierciedla hierarchię ich wykorzystania. Pośrednictwo pracy prowadzone przez Powiatowe Urzędy Pracy to zarówno najczęstszy wybór metody naboru nowych pracowników jak i pierwsze miejsce w rankingu częstotliwości posługiwania się tą metodą przez wszystkie firmy biorące udział w badaniu. Taka sytuacja wynika z co najmniej trzech powodów. Po pierwsze, wzrosła jakość usług świadczonych przez urzędy pracy w tym zakresie, po drugie, pracodawcy przyzwyczaili się od lat do zgłaszania wakatów w urzędach

pracy, a po trzecie, w rejestrach urzędów pracy są zaewidencjonowani przedstawiciele niemal wszystkich profesji, co daje przedsiębiorcom możliwość szerokiego naboru kandydatów do pracy. Jednocześnie nadal jednym z najważniejszych sposobów rekrutacji jest zatrudnianie pracowników z polecenia i referencji, zwłaszcza w firmach prywatnych bez względu na branżę, profil działania i wielkość zatrudnienia. Ważnym i stale nabierającym znaczenia sposobem rekrutacji jest nabór przez Internet wykorzystywany szczególnie w branży informatycznej, zajmującej się kulturą, rekreacją i sportem, telekomunikacyjnej i hotelarsko-gastronomicznej. Obecnie zdecydowanie rzadziej korzysta się z zamieszczania ogłoszeń w mediach, chociaż taką metodę nadal preferują respondenci z branży informatycznej oraz transportu i komunikacji. Co ciekawe, wszyscy ankietowani bez względu na branżę rzadko wykorzystują możliwości, jakie dają giełdy pracy, a nabór w szkołach zawodowych jest preferowany przez firmy prywatne o niewielkim zasięgu działania. Duże firmy częściej zatrudniają stażystów i praktykantów, a jeśli dodatkowo są to firmy o szerokim zasięgu działania to korzystają również z pośrednictwa pracy oferowanego w ramach EURES. Usługi firm doradztwa personalnego nadal nie są szczególnie popularnym sposobem rekrutacji nowych pracowników bez względu na branżę, profil działania i formę własności. Natomiast wielkość zatrudnienia i zasięg działania firmy wpływają na wybór tej opcji przez respondentów (im większa firma i szerszy zasięg działania tym wyższy odsetek korzystających z usług firm doradztwa personalnego). Sporo firm bez względu na zmienne metryczkowe posiada również własną bazę danych, z której selekcjonuje kandydatów do pracy lub dokonuje zmian kadrowych w ramach naboru wewnętrznego.

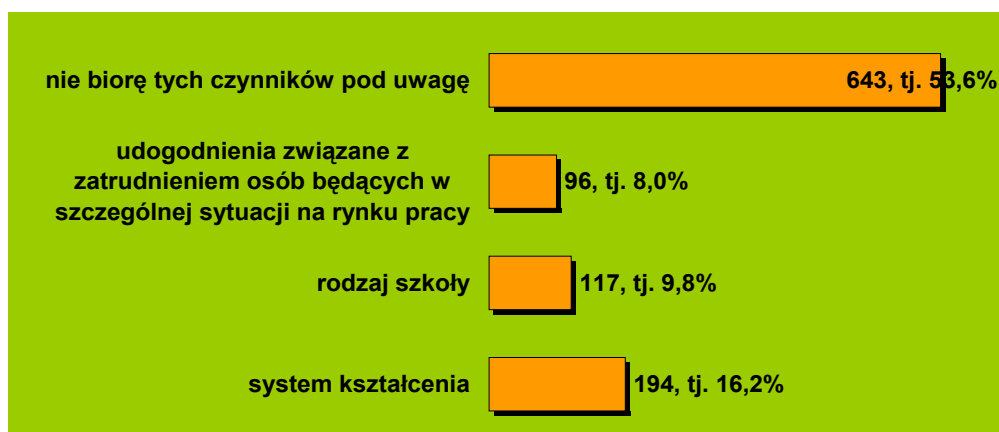
Stosowanie przez respondentów tak wielu metod rekrutacji wynika z ich chęci dotarcia do jak najszerzej rzeszy potencjalnych kandydatów do pracy. Jednocześnie pracodawcy pragną znaleźć i zatrudnić najlepszych z nich po to, żeby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie swoich firm. Dlatego zainteresowało nas, czy podczas rekrutacji i selekcji pracowników, pracodawcy kierują się takimi kryteriami jak:

- system kształcenia: dzienny, zaoczny, wieczorowy,
- rodzaj szkoły: publiczna, niepubliczna,
- możliwości skorzystania z udogodnień obniżających koszty pracy, dzięki zatrudnieniu osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy czy też nie ma to dla nich żadnego znaczenia.

Zgodnie z deklaracjami respondentów, ponad połowa z nich nie bierze wymienionych czynników w ogóle pod uwagę (53,6%). Co szósty z ankietowanych selekcjonując kandydatów do pracy, zwraca uwagę na to, w jaki sposób zdobyli wykształcenie, co dziesiąty, jaki to był rodzaj szkoły (9,8%), a co dwunasty, chcąc zatrudnić nowego pracownika, bierze pod uwagę udogodnienia wynikające z zatrudnienia osób objętych szczególną ochroną na rynku pracy (8,0%).

Wśród respondentów większym zainteresowaniem cieszą się kandydaci do pracy po ukończeniu szkół publicznych (9,0%) w systemie dziennym (10,5%), co dziesiąty ankietowany.

Ranking dodatkowych kryteriów naboru:

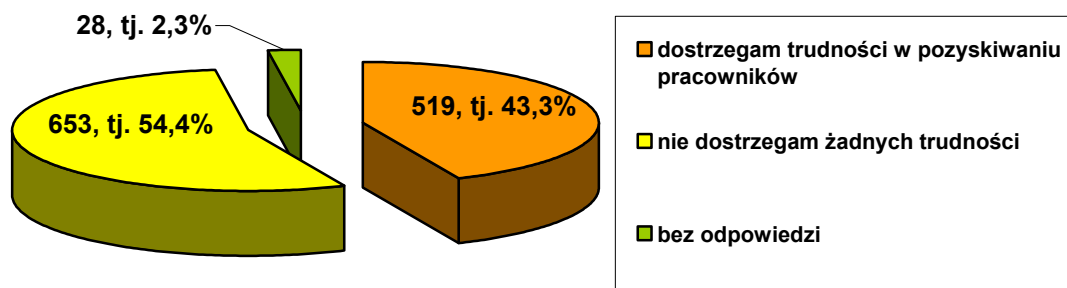


Wykres nr 32. Ranking dodatkowych kryteriów naboru, dane nie kumulują się do 100,0%, ponieważ wzięliśmy pod uwagę w każdym z pytań tej serii wyłącznie twierdzące odpowiedzi (N = 1 200)

3.2.3.2. Trudności w pozyskiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy

Postępowanie przedsiębiorców (szeroki nabór, stosowanie kilku metod rekrutacji jednocześnie) jest podyktowane dodatkowo ich przeświadczeniem (43,3%) o trudnościach w pozyskiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy.

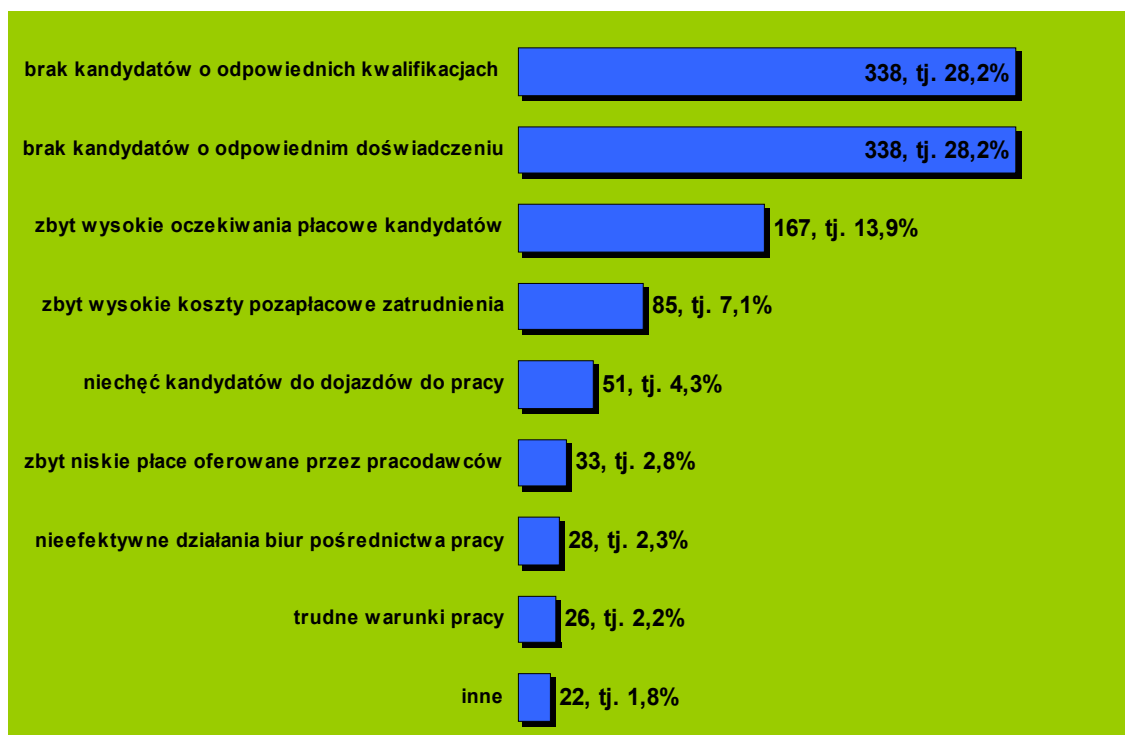
Struktura respondentów ze względu na dostrzegane trudności z zapełnianiem wakatów:



Wykres nr 33. Struktura respondentów ze względu na dostrzeganie trudności z zapełnianiem wakatów

Zdaniem przedsiębiorców biorących udział w badaniu trudności te wynikają przede wszystkim z braku kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach (28,2% wskazań) i odpowiednim doświadczeniu (28,2% wskazań). Ważne też są zbyt wygórowane oczekiwania płacowe kandydatów (13,9% wskazań) oraz zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia (7,1% wskazań). Pozostałe powody mają zdecydowanie mniejsze znaczenie.

Ranking czynników, które utrudniają znalezienie odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy:



Wykres nr 34. Ranking czynników utrudniających znalezienie odpowiednich kandydatów do pracy (N = 1 088), bez odpowiedzi 112, tj. 9,2%

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu bardzo dokładnie określili, w których zawodach (na poziomie wykształcenia średniego i zasadniczego) mają największe trudności z pozyskaniem nowych pracowników do pracy, podając przy tym inne zawody, które mogłyby je zastąpić. Właśnie ta informacja jest bardzo ważna, ponieważ dzięki niej wiemy, czego tak naprawdę oczekują pracodawcy od kandydatów do pracy. Z zebranych danych wynika, że kwalifikacje kandydatów muszą odpowiadać branży i profilowi działalności konkretnej firmy i jednocześnie łączyć się z dodatkowymi umiejętnościami z pokrewnych zawodów. Przedsiębiorcy oczekują dodatkowo umiejętności interpersonalnych, które sprawdzają się w kontaktach międzyludzkich. Kandydaci do pracy powinni przy kwalifikacjach *stricto* zawodowych znać branżę, profil działalności i do tego jeszcze posiadać dodatkowe „kluczowe” umiejętności.

Zawody trudne do obsadzenia oraz te, które mogą je zastąpić:

Tabela nr 10. Lista zawodów (na poziomie zasadniczego i średniego wykształcenia zawodowego) trudnych do obsadzenia wraz z zawodami, które mogą je zastąpić

KZiS	Zawody odnoszące się do średniego i zasadniczego poziomu wykształcenia	
	Zawody, w których są trudności z obsadzeniem wakatów	Zawody, które mogą je zastąpić
3419	administrator	technik administracji, technik ekonomista
3412	agent ubezpieczeniowy	-

cd.

2431	archiwista	-
3471	artysta plastyk	-
7311	automatyk	mechanik automatyk
5123	barman	kelner
7213	blacharz	mechanik
7213	blacharz samochodowy.	lakiernik
9313	budowlaniec	murarz, tynkarz
7443	cholewkarz	obuwnik
7443	cholewkarz	szewc
7123	cieśla	murarz
7412	cukiernik	piekarz
7412	cukiernik	sprzedawca
7412	cukiernik	piekarz
7131	dekarz	-
3471	dekorator	artysta plastyk
8265	dekorator ozdób choinkowych	dmuchacz ozdób choinkowych
7341	drukarz	-
7341	drukarz	drukarz
7341	drukarz	grafik komputerowy
7432	dziewiarz	-
2353	egzaminator kierowców	-
2411	ekonomista	technik ekonomista
7251	elektronik	-
7241	elektromechanik	-
7241	elektromechanik	mechanik
7251	elektromonter	kierowca ciężkiego sprzętu
7251	elektromonter	elektronik
7242	elektryk	stolarz
7242	elektryk	mechanik
7242	elektryk	operator CNC
8161	energetyk	-
3471	florysta	-
5141	fryzjer	technik fryzjerstwa
5141	fryzjer	stylista
3111	geodeta	technik geodeta
2452	grafik	-
2452	grafik komputerowy	operator DTP
2452	grafik komputerowy	drukarz
3415	handlowiec	sadownik
3415	handlowiec	przedstawiciel handlowy
7136	hydraulik	instalator wod.-kan.
3121	informatyk	technik informatyk
3121	informatyk	elektronik
3121	informatyk	technik informatyk
3121	informatyk	elektronik
7136	instalator wod.-kan.	hydraulik
3311	instruktor jazdy	-
7442	kaletnik	-

cd.

4211	kasjer	-
5123	kelner	repcjonista
5123	kelner	kucharz
5123	kelner	sprzedawca
5123	kelner	barman
8323	kierowca kat. C	operator wózka widłowego
8321	kierowca	technik prac biurowych
8321	kierowca	-
5141	kosmetyczka	fryzjer
7433	krawiec	sprzedawca
7433	krawiec	technik handlowiec
7433	krawiec	szwaczka
3432	księgowy	technik ekonomista
5122	kucharz	pomoc kuchenna
5122	kucharz	pizzer
5122	kucharz	kelner
5122	kucharz	sprzedawca
5122	kucharz	kelner
7434	kuśnierz	-
7142	lakiernik	blacharz samochodowy
7142	lakiernik	frezer
3422	logistyk	technik logistyk
4131	magazynier	-
7141	malarz	operator wózka widłowego.
3415	marketingowiec	przedstawiciel handlowy
7411	masarz	wędliniarz
7231	mechanik samochodowy	-
7233	mechanik	elektromechanik
7311	mechanik automatyk	lakiernik
7142	monter	spawacz
7136	monter inst. sanitarnej	hydraulik
7311	monter-automatyk	-
7121	murarz	cieśla
7121	murarz	cieśla
7121	murarz	tynkarz
3473	muzyk	-
7222	narzędziowiec	ślusarz
2321	nauczyciel języka angielskiego	-
7443	obuwnik	technik handlowiec
7443	obuwnik	technik konstruktor obuwia
7443	obuwnik	sprzedawca
5159	ochroniarz	-
6211	ogrodnik	-
8211	operator obrabiarek	-
8142	operator CNC	konstruktor form
8251	operator drukarki	operator zgrzewarki
8142	operator maszyn CNC	stolarz
7223	operator obrabiarek skrawających	-

cd.

7223	operator urządzeń skrawających	operator urządzeń pomocniczych
8232	operator wtryskarki	-
3414	organizator imprez turystycznych	-
8162	palacz C.O.	-
7412	piekarz	cukiernik
7412	piekarz	sprzedawca
7412	piekarz	-
7412	piekarz	ciastkarz
2241	pielęgniarka	-
5113	pilot wycieczek	-
5122	pizzer	kucharz
3471	plastyk	-
7132	posadzkarz	murarz
9313	pracownik budowlaniec	-
9313	pracownik gospodarczy	-
3415	przedstawiciel handlowy	handlowiec
4222	recepjonista	kucharz
7411	rzeźnik	rzeźnik wędliniarz
7411	rzeźnik wędliniarz	rzeźnik
4111	sekretarka	pracownik biurowy
7231	serwisant maszyn rolniczych	handlowiec
7212	spawacz	tokarz
7212	spawacz	elektryk
5221	sprzedawca	handlowiec
5221	sprzedawca	technik handlowiec
5221	sprzedawca	drukarz
5221	sprzedawca	operator obrabiarek
5221	sprzedawca	stolarz
5221	sprzedawca	handlowiec
5221	sprzedawca	krawiec
5221	sprzedawca	kierowca
5221	sprzedawca	kucharz
7422	stolarz	operator obrabiarki
7422	stolarz	-
7422	stolarz	sprzedawca
7422	stolarz	introligator
5122	szef kuchni	kucharz
7443	szewc	monter obuwia
7135	szklarz	-
7223	szlifierz metali	tokarz
7436	szwaczka	krojczy
7436	szwaczka	obuwnik
7436	szwaczka	krawiec
7436	szwaczka	-
7222	ślusarz	elektryk
7222	ślusarz	tokarz
7222	ślusarz	-
7222	ślusarz	spawacz

cd.

7222	ślusarz	operator tokarek
7222	ślusarz narzędziowy	-
7222	ślusarz narzędziowy	operator prasy
3119	technik konstruktor obuwia	cholewkarz
3213	technik technologii żywności	rzeźnik wędliniarz
3112	technik budownictwa	-
3419	technik ds. ubezpieczeń	-
3419	technik ekonomista	ubezpieczyciel
3114	technik elektronik	-
3113	technik elektryk	techn. elektronik
3113	technik elektryk	elektromonter
5141	technik fryzjerstwa	fryzjer
3415	technik handlowiec	przedstawiciel handlowy
3415	technik handlowiec	technik technologii żywności
3415	technik handlowiec	-
3121	technik informatyk	technik ekonomista
3121	technik informatyk	technik budownictwa
3121	technik. informatyk	-
3121	technik informatyk	technik teleinformatyk
3112	technik instalacji sanitarnych	spawacz
3115	technik mechanik	technik mechatronik
3114	technik mechatronik	operator obrabiarek skrawających
3115	technik mechanik	mechanik automatyk
3119	technik pojazdów samochodowych.	mechanik pojazdów samochodowych
3431	technik prac biurowych	sekretarka
3119	technik technologii odzieży	-
3213	technik technologii żywienia	-
3112	technik urządzeń sanitarnych	monter instalacji sanitarnych
3113	technik elektryk	technik budownictwa
3422	technik logistyk	-
3115	technik mechanik	monter maszyn i urządzeń
3115	technik mechanik	technik handlowiec
3112	technik ochrony środowiska	-
7432	tkacz	operator agregatu
7223	tokarz	ślusarz
3419	ubezpieczyciel	technik ekonomista
7122	zbrojarz	ślusarz
7122	zbrojarz	operator koparki

Trudności pracodawców ze znalezieniem odpowiednich pracowników ze względu na kwalifikacje wynikają z przyczyn leżących zarówno po stronie przedsiębiorców jak i kandydatów do pracy:

- przedsiębiorcy najprawdopodobniej niezbyt precyzyjnie określają umiejętności, które powinien posiadać kandydat do pracy, co wynika z powyższego zestawienia, np. zawód poszukiwany – kelner; zawód, który może go zastąpić to recepcjonista, kucharz, sprzedawca, barman. Można się domyślać, że w tym wypadku pracodawca poszukuje osoby, która będzie potrafiła przygotowywać różne posiłki i będzie je umiała odpowiednio

zaserwować klientom. Dobrze by było, żeby przy tym kandydat do pracy posiadał umiejętności handlowe, np. prowadził sprzedaż miejsc hotelowych na podstawie rezerwacji i bieżących zgłoszeń klientów oraz zapewniał sprawną i szybką obsługę gości przy przyjeździe i wyjeździe oraz podczas ich pobytu w hotelu. Wynika z tego, że pracodawca tak naprawdę szuka kogoś, kto posiada umiejętności łączące kilka zawodów;

- następną przyczyną może być zbyt nieodpowiednie stosowanie nazewnictwa związanego z wakującym miejscem pracy. Pracodawca podając w ogłoszeniu konkretny zawód musi liczyć się z tym, że jego nazwa kojarzy się z konkretnymi umiejętnościami. Dlatego zamiast informacji, że poszukiwany jest kelner, lepiej by było opisać obowiązki, które będzie miał do wykonania pracownik na określonym stanowisku pracy. W ten sposób pracodawca zaoszczędzi i sobie i kandydatom do pracy niepotrzebnych nieporozumień;
- pracodawcy podając w ogłoszeniach nazwę konkretnych zawodów, określają w ten sposób również poziom wykształcenia. W rzeczywistości okazuje się, że wakujące stanowisko pracy wcale nie wymaga aż tak ścisłych parametrów, np. technik urządzeń sanitarnych (wykształcenie na poziomie średnim technicznym) może zostać zastąpiony monterem instalacji sanitarnych (wykształcenie na poziomie zasadniczym).

Najlepiej by było, gdyby przedsiębiorcy chcąc pozyskać odpowiednich pracowników, starali się formułować swoje ogłoszenia jak najbardziej precyzyjnie, odnosząc wymagania do konkretnego stanowiska pracy. W ten sposób zawęziliby pulę kandydatów do osób odpowiadających ich oczekiwaniom przynajmniej ze względów formalnych (poziom wykształcenia, kwalifikacje zawodowe, umiejętności dodatkowe), a dalsza selekcja uzależniona by była wyłącznie od bardziej szczegółowych wymagań.

Z kolei przyczyny niepowodzeń kandydatów do pracy mają swoje źródło przede wszystkim w ich często wąskich umiejętnościach związanych z jednym, konkretnym zawodem. Obecnie, jak wynika z deklaracji respondentów, poszukiwani są pracownicy posiadający szeroki wachlarz umiejętności pozazawodowych i/lub umiejętności pokrewnych do zawodu wyuczonego. Do tego trzeba dodać częsty brak elastyczności związanej z mobilnością przestrzenną, z ramami czasowymi wykonywania pracy czy w końcu nierealnymi żądaniami płacowymi.

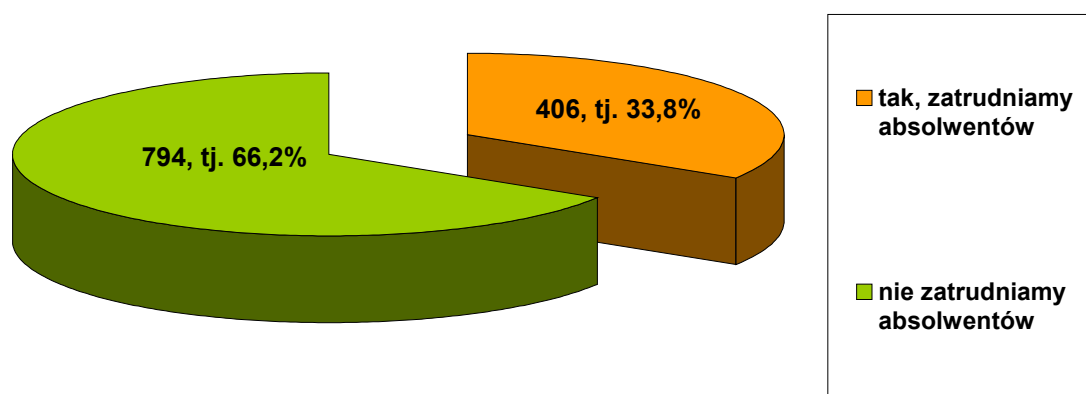
3.2.4. Kompetencje absolwentów średnich i zasadniczych szkół zawodowych

3.2.4.1. Zatrudnianie absolwentów

W poprzednich latach w co piątej firmie biorącej udział w badaniu byli zatrudnieni absolwenci. Najczęściej pracowali w przedsiębiorstwach i instytucjach z branży związanej z kulturą, rekreacją i sportem oraz z pośrednictwem finansowym. W pozostałych branżach zatrudniano ich zdecydowanie rzadziej.

W związku z tym zainteresowało nas, czy przedsiębiorstwa kontynuują taką politykę kadrową i czy nadal zatrudniają absolwentów. Z deklaracji respondentów wynika, że obecnie zwiększyła się liczba podmiotów gospodarczych zatrudniających absolwentów i w co trzeciej firmie wśród kadry pracują również młodzi ludzie, którzy niedawno ukończyli szkołę.

Zatrudnianie absolwentów – stan obecny:



Wykres nr 35. Zatrudnianie absolwentów – stan obecny (N = 1 200)

3.2.4.2. Predyspozycje i umiejętności decydujące o zatrudnieniu absolwentów

Skoro tak wiele firm zatrudnia młodych ludzi, którzy niedawno zakończyli etap swojej edukacji zawodowej, warto przyrzeć się motywom ich postępowania. Dlatego zainteresowaliśmy się, jakie czynniki wpływają na decyzje respondentów o zatrudnianiu absolwentów (w tym szczególnie z wykształceniem zasadniczym lub średnim zawodowym). Ankietowani oceniali poszczególne wymagania w skali:

- 1 – najmniej ważne,
- 2 – mało ważne,
- 3 – ważne,
- 4 – bardzo ważne.

Średnia arytmetyczna tych ocen to 2,5. Dlatego generalnie można uznać, że wymagania powyżej tej średniej są istotne z punktu widzenia pracodawców, a poniżej nie mają dla nich specjalnego znaczenia.

Do najważniejszych powodów zatrudniania absolwentów należą następujące kryteria doboru kandydatów do pracy, które respondenci ocenili najwyżej – średnia ocen 3,3:

- dyspozycyjność – 89,2% pozytywnych odpowiedzi,
- umiejętność pracy zespołowej – 85,7% pozytywnych odpowiedzi,
- umiejętność organizowania własnej pracy (tzn. przygotowania stanowiska pracy, wykonywania jej zgodnie z harmonogramem itp.) – 85,5% pozytywnych odpowiedzi,
- umiejętność pracy samodzielnej – 85,3% pozytywnych deklaracji,
- chęć ciągłego uczenia się, podnoszenia kwalifikacji – 84,8% pozytywnych odpowiedzi.

Na drugim miejscu wśród tych kryteriów znajdują się następujące cechy kandydatów (średnia ocen – 3,2):

- inicjatywność – nowe pomysły, rozwiązania – 86,0% pozytywnych odpowiedzi,
- wysoka gotowość do zmian, elastyczność – 84,8% pozytywnych odpowiedzi.

Trzecie miejsce zajmują następujące czynniki (średnia ocen – 3,1):

- umiejętności interpersonalne – 79,6% pozytywnych odpowiedzi,
- umiejętność wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce – 76,1% pozytywnych odpowiedzi.

Na czwartym miejscu plasują się takie umiejętności jak (średnia ocen – 3,0):

- umiejętności techniczne – 72,0% pozytywnych odpowiedzi,
- obsługa komputera – 70,9% pozytywnych odpowiedzi.

Piąte miejsce zajmują (średnia ocen – 2,9):

- przebojowość, pewność siebie – 71,6% pozytywnych odpowiedzi,
- szeroka wiedza teoretyczna dotycząca zakresu merytorycznego obowiązków służbowych – 70,9% odpowiedzi pozytywnych.

Kolejne, szóste miejsce zajmują następujące czynniki (średnia ocen – 2,8):

- brak rutyny, absolwent to pracownik uważnie wykonujący swoje obowiązki – 72,7% pozytywnych odpowiedzi,
- umiejętność zbierania i analizowania informacji – 68,8% pozytywnych odpowiedzi,
- niewygórowane aspiracje finansowe – 63,3% pozytywnych odpowiedzi.

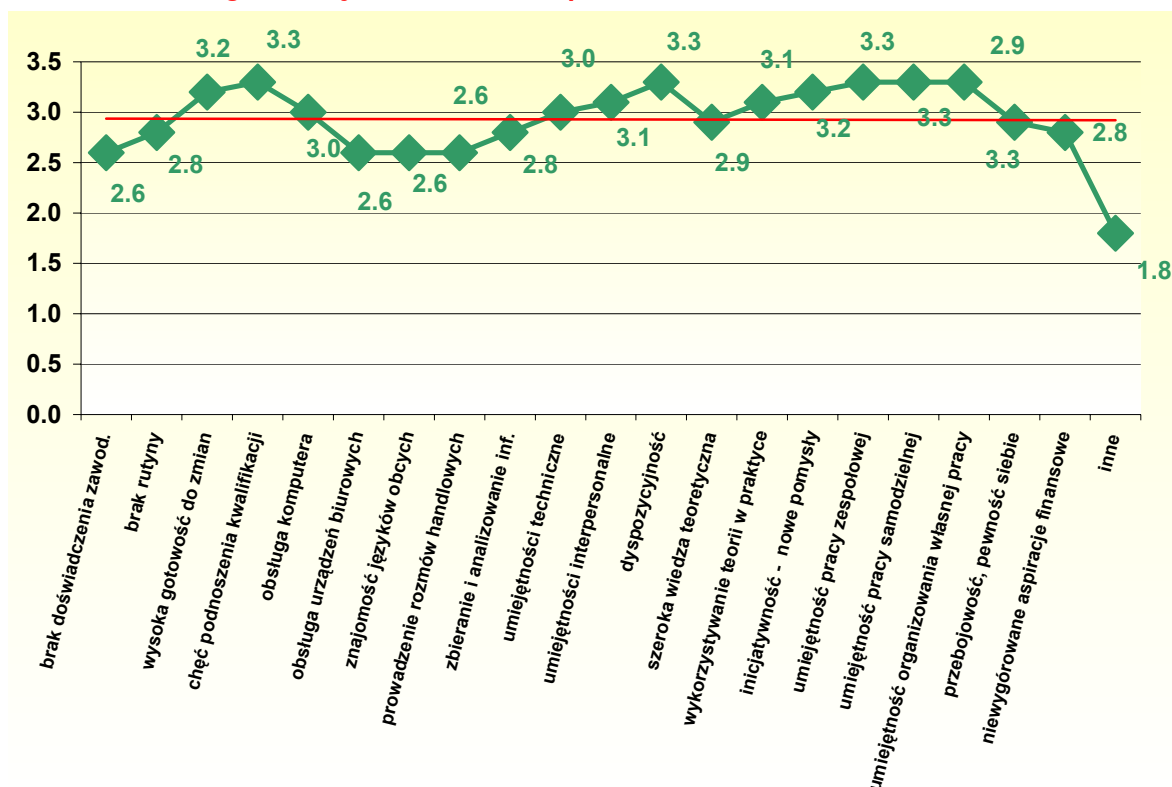
Na ostatnim, siódmym miejscu powodów zatrudniania absolwentów znalazły się takie przyczyny jak (średnia ocen – 2,6):

- umiejętność prowadzenia rozmów handlowych – 56,4%,
- brak doświadczenia zawodowego (pracownika można ukształtować zgodnie z własnymi oczekiwaniami) – 55,9% pozytywnych odpowiedzi,
- obsługa urządzeń biurowych – 51,5% pozytywnych odpowiedzi,
- znajomość języków obcych – 51,2% pozytywnych odpowiedzi.

Inne powody zatrudniania absolwentów okazały się być w ogóle mało ważne, ponieważ średnia ocen wyniosła w tej kategorii 1,8. Wśród tych powodów respondenci wymieniali m.in.: pracę sezonową, zatrudnienie z polecenia itp.

Ranking ważności poszczególnych powodów zatrudniania absolwentów przez ankietowanych:

Według średniej ocen – ważność powodów zatrudniania absolwentów



Wykres nr 59. Ranking powodów zatrudniania absolwentów według średniej ocen ważności (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

W przypadku średniej ocen powodów zatrudniania absolwentów linia trendu przebiega na poziomie oceny 3,0. W związku z tym, wszystkie czynniki ocenione przez respondentów powyżej tej średniej mają szczególne znaczenie przy przyjmowaniu do pracy absolwentów. Wymagania ocenione poniżej tej wartości nie są już tak istotne.

Z danych wynika, że podstawowe powody zatrudniania absolwentów nie są bezpośrednio związane z ich kwalifikacjami zawodowymi. Pracodawcy bardziej zwracają uwagę na predyspozycje młodych ludzi i ich cechy osobowości niż na umiejętności zawodowe. Oczywiście kryteria merytoryczne pełnią również istotną rolę, ale plasują się na dalszych miejscach hierarchii powodów zatrudniania absolwentów.

3.2.4.3. Deficyty predyspozycji i umiejętności powodujące niezatrudnienie absolwentów

Mimo, że obecnie 1/3 respondentów zatrudnia absolwentów, to jednak większość z nich (66%) nie oferuje pracy młodym ludziom, którzy niedawno ukończyli szkołę. Dlatego zainteresowaliśmy się, jakie czynniki wpływają na decyzje respondentów o niezatrudnianiu absolwentów (w tym szczególnie z wykształceniem zasadniczym lub średnim zawodowym).

Również i w tym wypadku zastosowaliśmy podobną procedurę jak przy analizie powodów zatrudniania absolwentów.

Do najważniejszych powodów niezatrudniania młodzieży należą następujące cechy i braki kandydatów do pracy, które respondenci ocenili najwyżej (średnia ocen 3,1):

- brak wiedzy i praktyki w danym zawodzie – 73,4% pozytywnych odpowiedzi,
- niesolidność, nieodpowiedzialność – 71,9% pozytywnych odpowiedzi.

Równie wysoko oceniono brak takich cech i predyspozycji jak (średnia ocen – 3,0):

- brak zaangażowania, inicjatywy, kreatywności, aktywności – 68,7% pozytywnych odpowiedzi,
- nieumiejętność dopasowania się do rodzaju wykonywanej pracy – 67,8% pozytywnych odpowiedzi,
- brak samodzielności – 67,2% pozytywnych odpowiedzi,
- nadmierne wymagania finansowe – 65,9% pozytywnych odpowiedzi.

Na trzecim miejscu wśród wymienianych deficytów znajdują się następujące cechy kandydatów (średnia ocen – 2,9):

- niska komunikatywność – 61,9% pozytywnych odpowiedzi,
- brak dyspozycyjności – 61,5% pozytywnych odpowiedzi.

Czwarte miejsce zajmują następujące czynniki (średnia ocen – 2,8):

- niechęć do ciągłego uczenia się, podnoszenia kwalifikacji – 60,1% pozytywnych odpowiedzi,
- nieumiejętność pracy w grupie – 58,9% pozytywnych odpowiedzi,
- niechęć do zmian, brak elastyczności – 58,5% pozytywnych odpowiedzi,
- brak umiejętności interpersonalnych – 58,0% pozytywnych odpowiedzi,
- słaba wiedza teoretyczna – 57,8% pozytywnych odpowiedzi,
- brak umiejętności technicznych – 56,5% pozytywnych odpowiedzi.

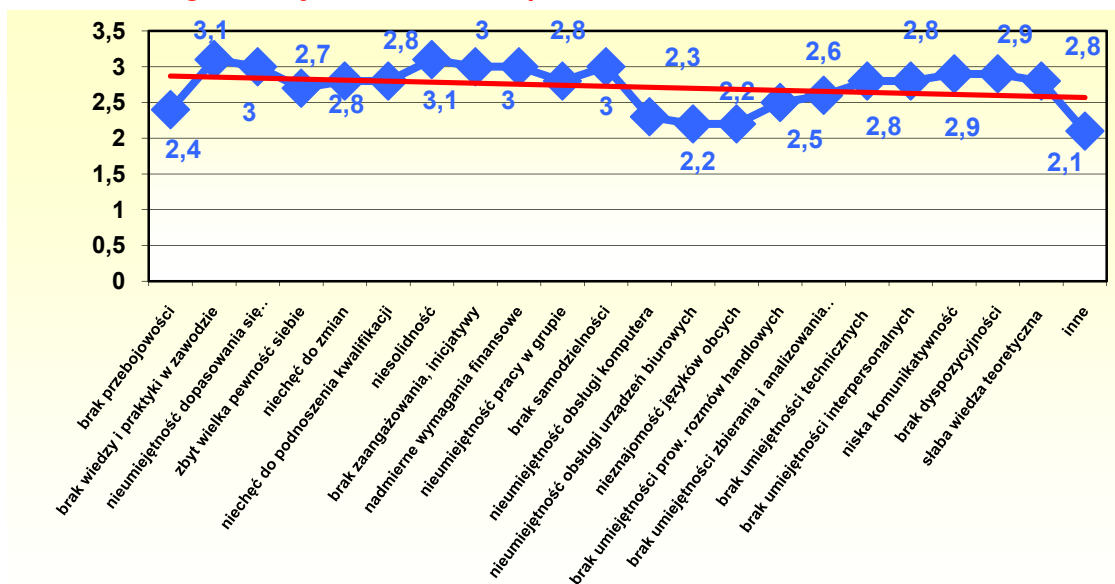
Kolejne miejsca wśród dostrzeganych przez pracodawców niedostatków i cech niepożądanych absolwentów zajmują:

- zbyt wielka pewność siebie – (średnia ocen – 2,7) – 54,4% ocen pozytywnych,
- brak umiejętności zbierania i analizowania informacji (średnia ocen – 2,6) – 50,9% pozytywnych odpowiedzi,
- brak umiejętności prowadzenia rozmów handlowych (średnia ocen – 2,5) – 47,4% pozytywnych odpowiedzi,
- brak przebojowości, pewności siebie (średnia ocen – 2,4) – 41,2% pozytywnych odpowiedzi,
- nieumiejętność obsługi komputera (średnia ocen – 2,3) – 36,7% pozytywnych odpowiedzi,
- nieznanomość języków obcych (średnia ocen 2,2) – 33,1% pozytywnych odpowiedzi,
- nieumiejętność obsługi urządzeń biurowych (średnia ocen 2,2) – 32,9% pozytywnych odpowiedzi.

Inne powody niezatrudniania absolwentów okazały się być w ogóle mało ważne, ponieważ średnia ocen w tej kategorii była najniższa i wynosiła 2,1. Wśród tych powodów respondenci wymieniali m.in.: niechęć do zajmowania się i pilnowania młodych pracowników.

Ranking ważności poszczególnych powodów niezatrudniania absolwentów przez ankietowanych:

Według średniej ocen – ważność powodów niezatrudniania absolwentów



Wykres nr 60. Ranking powodów niezatrudniania absolwentów według średniej ocen ważności (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

W przypadku średniej ocen przyczyn niezatrudniania absolwentów linia trendu przebiega na poziomie od 2,9 do 2,6. W związku z tym wszystkie czynniki ocenione przez respondentów powyżej 2,9 mają dla nich niebagatelne znaczenie przy odrzucaniu kandydatów do pracy, a wymagania ocenione poniżej 2,6 nie mają aż tak istotnego znaczenia. Te powody nieprzyjmowania absolwentów do pracy ocenione na poziomie 2,9–2,6 są rozpatrywane przez każdego pracodawcę indywidualnie i uzależnione przede wszystkim od jego nastawienia i oczekiwań wobec przyszłych pracowników.

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

Zebrane dane wskazują, że generalnie przedsiębiorcy zatrudniają absolwentów, mając na uwadze niemal te same powody, dla których nie mają zamiaru oferować im pracy. Najbardziej spektakularny punkt stykający to taka sama ocena wiedzy i praktyki w danym zawodzie (średnia ocen 3,1). Jeśli kandydat posiada i wiedzę i praktykę, to dla każdego pracodawcy staje się pożądanym pracownikiem, a jeśli nie posiada tych zalet, to również dla każdego pracodawcy przestaje być atrakcyjnym kandydatem do pracy. Przedsiębiorcy pozytywnie nastawieni do zatrudniania absolwentów brak doświadczenia zawodowego i rutyny oceniają zdecydowanie łagodniej, traktując te aspekty swoich wymagań jako zalety młodych ludzi – przyszłych pracowników. Uważają, że dzięki tym niedostąkom pracownika można ukształtować zgodnie z własnymi oczekiwaniami, a brak rutyny powoduje pilne i baczne wykonywanie przez niego poleceń służbowych. Natomiast podobne podejście tych dwóch grup

respondentów (pozytywnie i negatywnie nastawionych do zatrudniania absolwentów) daje się zauważyć przy ocenie wiedzy teoretycznej i aspiracji finansowych młodych ludzi. Szeroka wiedza teoretyczna dotycząca zakresu merytorycznego obowiązków to duży plus kandydata – absolwenta (średnia ocen 2,9), a słaba wiedza teoretyczna to spora wada (średnia ocen – 2,8). Z kolei w przypadku żądań finansowych większe szanse na zatrudnienie mają ci absolwenci, którzy mają niewygórowane ambicje finansowe (średnia ocen – 2,8), ponieważ nadmierne wymagania w tym zakresie dyskwalifikują ich w oczach pracodawców (średnia ocen 3,0). Pozostałe aspekty zatrudniania lub nieprzyjmowania do pracy absolwentów dotyczą przede wszystkim predyspozycji i cech osobowości. Dlatego ich posiadanie jest niebagatelną zaletą przemawiającą na korzyść młodych ludzi, a ich brak to spory defekt. Do nich należą inicjatywność (średnia ocen: zalety 3,2 i wady 3,0), umiejętności społeczne, w tym interpersonalne (średnia ocen: zalety 3,1 i wady 2,8 lub w przypadku niskiej komunikatywności 2,9), samodzielność (średnia ocen: zalety 3,3 i wady 3,0) i umiejętność organizowania własnej pracy (średnia ocen: zalety 3,3 i wady 3,0) a także umiejętności techniczne (średnia ocen: zalety 3,0 i wady 2,8) oraz umiejętności zbierania i analizowania informacji (średnia ocen: zalety 2,8 i wady 2,6). Istnieją również takie przymioty, do których respondenci nie przywiązują specjalnego znaczenia. Jednocześnie ich posiadanie przemawia zdecydowanie na korzyść kandydata do pracy. Są to przede wszystkim umiejętności społeczne, np. umiejętność pracy zespołowej (średnia ocen: zalety 3,3 i wady 2,8) czy chęć kształcenia ustawicznego i podnoszenia kwalifikacji (średnia ocen: zalety 3,3 i wady 2,8). W przypadku posiadania lub braku umiejętności obsługi komputera, urządzeń biurowych czy znajomości języków obcych respondenci z jednej strony doceniają absolwentów z takimi umiejętnościami, a z drugiej brak tych umiejętności nie jest dla nich ważnym powodem do odrzucania kandydatur.

Zestawienie powodów zatrudniania lub nieprzyjmowania do pracy absolwentów:

Tabela nr 11. Zestawienie powodów zatrudniania lub nieprzyjmowania do pracy absolwentów.

Powody zatrudniania absolwentów	Średnia ocen	% pozytywnych odpowiedzi	Powody niezatrudniania absolwentów	Średnia ocen	% pozytywnych odpowiedzi
dyspozycyjność	3,3	89,2	brak dyspozycyjności	2,9	61,5
umiejętność pracy zespołowej	3,3	85,7	nieumiejętność pracy w grupie	2,8	58,9
umiejętność organizowania własnej pracy (np. przygotowania stanowiska pracy, wykonywania pracy zgodnie z harmonogramem)	3,3	85,5	nieumiejętność dopasowania się do rodzaju wykonywanej pracy	3,0	67,8
umiejętność pracy samodzielnej	3,3	85,3	brak samodzielności	3,0	67,2
chęć ciągłego uczenia się, podnoszenia kwalifikacji	3,3	84,8	niechęć do ciągłego uczenia się, podnoszenia kwalifikacji	2,8	60,1

cd.

inicjatywność – nowe pomysły, rozwiązania	3,2	86,0	brak zaangażowania, inicjatywy, kreatywności, aktywności	3,0	68,7
wysoka gotowość do zmian, elastyczność	3,2	84,8	niechęć do zmian, brak elastyczności	2,8	58,5
umiejętności interpersonalne	3,1	79,6	brak umiejętności interpersonalnych	2,8	58,0
			niska komunikatywność	2,9	61,9
umiejętność wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce	3,1	76,1	brak wiedzy i praktyki w danym zawodzie	3,1	73,4
umiejętności techniczne	3,0	72,0	brak umiejętności technicznych	2,8	56,5
obsługa komputera	3,0	70,9	nieumiejętność obsługi komputera	2,3	36,7
przebojowość, pewność siebie	2,9	71,6	brak przebojowości, pewności siebie	2,4	41,2
			zbyt wielka pewność siebie	2,7	54,4
szeroka wiedza teoretyczna dotycząca zakresu merytorycznego obowiązków	2,9	70,9	słaba wiedza teoretyczna	2,8	57,8
brak rutyny (absolwent to pracownik uważnie wykonujący swoje obowiązki)	2,8	72,7	brak wiedzy i praktyki w danym zawodzie	3,1	73,4
umiejętność zbierania i analizowania informacji	2,8	68,8	brak umiejętności zbierania i analizowania informacji	2,6	50,9
niewygórowane aspiracje finansowe	2,8	63,3	nadmierne wymagania finansowe	3,0	65,9
umiejętność prowadzenia rozmów handlowych	2,7	56,0	brak umiejętności prowadzenia rozmów handlowych	2,5	47,4
brak doświadczenia zawodowego (pracownika można ukształtować zgodnie z własnymi oczekiwaniami)	2,6	55,9	brak wiedzy i praktyki w danym zawodzie	3,1	73,4
obsługa urządzeń biurowych	2,6	51,5	nieumiejętność obsługi urządzeń biurowych	2,2	32,9
znajomość języków obcych	2,6	51,2	nieznajomość języków obcych	2,2	33,1
			niesolidność, nieodpowiedzialność	3,1	71,9
inne	1,8	2,4	inne	2,1	3,9

3.2.4.4. Sugestie pracodawców dotyczące organizacji, treści i zakresu nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach zawodowych

Respondenci, zarówno ci pozytywnie nastawieni do zatrudniania absolwentów jak i ci, niechętni takim kandydatom mają sporo zastrzeżeń do organizacji, treści i zakresu nauczania w szkołach zawodowych na poziomie średnim i zasadniczym. Ich sugestie związane z organizacją nauki w szkole są następujące:

- więcej praktyk i możliwości weryfikacji wiedzy teoretycznej w praktyce,
- stworzenie możliwości samodzielnej pracy przy maszynie,
- powiązanie nauki szkolnej z praktyką,
- stały kontakt z zakładem,
- więcej praktyk zawodowych i przedmiotów ścisłych,
- więcej praktyk zawodowych dotyczących kontaktu z klientem,
- więcej praktyk i przedmiotów zawodowych,
- więcej praktyk i przedmiotów technicznych,
- stworzenie możliwości odbywania praktyk zawodowych w nowoczesnych zakładach,
- więcej praktyk zawodowych w zakładach chronionych.

Z kolei ich sugestie dotyczące treści i zakresu nauczania są następujące:

- poszerzenie zakresu kształcenia praktycznego,
- stworzenie specjalistycznych kierunków, większa specjalizacja np. mechanik diagnosta,
- położenie nacisku na samoedukację,
- prowadzenie dokładnych i rzetelnych egzaminów,
- kształcenie w nowych technologiach, nauczanie nowych technologii,
- zwiększenie nacisku na nauczanie języków obcych,
- poszerzenie zakresu takich przedmiotów jak informatyka,
- stworzenie możliwości doksztalcania na różnych kursach technicznych,
- poszerzenie liczby i ilości godzin przedmiotów zawodowych,
- zwiększenie dbałości o jakość praktyk zawodowych.

Do powyższych postulatów dochodzą jeszcze takie jak:

- konieczność kształcenia młodych ludzi pod teraźniejsze i przyszłe potrzeby rynku pracy, co wiąże się z obecnie nieadekwatnymi, zdaniem respondentów, profilami nauki w szkołach zawodowych,
- szersze kontakty szkół z pracodawcami,
- uczenie młodych ludzi nie tylko treści merytorycznych, ale również etyki zawodowej przejawiającej się w dbałości o stanowisko pracy, odpowiedzialności, solidności i dyscyplinie. Respondenci sugerują również zwracanie uwagi młodym ludziom na temat konieczności zachowania higieny, zwłaszcza w zawodach wymagających pracy w trudnych warunkach higienicznych,
- większa solidność nauczycieli.

Respondenci sugerują dodatkowo zwiększenie liczby szkół/ klas o profilu ogrodniczym i rolniczym, metalurgicznym i samochodowym.

Wszystkie propozycje przedsiębiorców są wynikiem troski zarówno o jakość nauczania w szkołach jak i o absolwentów, którzy kończąc szkołę zaczynają następny ważny etap

w swoim życiu – pracę zawodową. Jednocześnie jest to również wyraz dbałości o swoje własne interesy. Pracownik dobrze przygotowany do pracy to prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa, które jest jednym z ważniejszych elementów wzrostu bezpośrednich zysków dla firmy.

Najlepsze szkoły zawodowe w opinii respondentów:

Tabela nr 12. Wykaz najlepszych szkół zawodowych na poziomie zasadniczym i średnim w opinii respondentów – subregion częstochowski i pozostałe

Najlepsze szkoły w subregionie częstochowskim	Najlepsze szkoły spoza subregionu
Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących im. S. Żeromskiego al. Niepodległości 16/18 Częstochowa	Zespół Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich ul. K. Miarki 17 Tarnowskie Góry
Zespół Szkół im. dr. W. Biegańskiego ul. Dąbrowskiego 75 Częstochowa	Zespół Szkół Chemiczno-Medycznych i Ogólnokształcących ul. Opolska 26 Tarnowskie Góry
Zespół Szkół Plastycznych im. J. Malczewskiego ul. Pułaskiego 15 Częstochowa	I Liceum Ogólnokształcące im. J. Dąbrowskiego ul. I. Mościckiego 22/24 Tomaszów Mazowiecki
Zespół Szkół w Zawadach ul. T. Kościuszki 2 Zawady	Powiatowy Zespół nr 8 Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących im. J. Kilińskiego ul. Krakowska 18 Chelmek
II Liceum Ogólnokształcące im. R. Traugutta ul. J. Kilińskiego 62 Częstochowa	Zespół Szkół Rolniczych ul. Szkolna 4 Dobryczyce
Medyczne Centrum Edukacji ul. Dekabrystów 33 Częstochowa	Technikum Budowlane ul. Powstańców Śląskich 10 Bytom

cd.

Zespół Szkół im. W. Reymonta ul. Krakowska 80 F Częstochowa	Technikum Budowlane ul. Wojska Polskiego 32 Wieluń
Zespół Szkół Samochodowo-Budowlanych ul. św. Augustyna 3/7 Częstochowa	Technikum Elektryczne ul. R. Traugutta 12 Wieluń
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach Technikum Fryzjerskie ul. Jagiellońska 141 Częstochowa	Zespół Szkół Zawodowych ul. Opolska 2 Zawadzkie
Zespół Szkół im. Bolesława Prusa ul. B. Prusa 20 Częstochowa	Zespół Szkół Rolnicze Centrum Kształcenia Ustawicznego ul. Krakowska 25 Żarnowiec
Zespół Szkół Elektroniczno-Ekonomicznych ul. P. Rogowskiego 43 Kalety	-
Zespół Szkół Muzycznych im. M. J. Żebrowskiego ul. Jasnogórska 17 Częstochowa	-
Zespół Szkół nr 1 im. J. Kilińskiego ul. Zamkowa 6 Kłobuck	-
Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych im. K. Pułaskiego ul. Targowa 29 Częstochowa	-
Zespół Szkół im. T. Kościuszki ul. Myszkowska 50 Żarki	-

Wyższa Szkoła Hotelarstwa i Turystyki ul. Ogrodowa 47 Częstochowa	-
Wyższa Szkoła Lingwistyczna ul. M. Kopernika 17/19/21 Częstochowa	-
Zespół Szkół nr 2 im. H. Kołłątaja ul. K. Pułaskiego 70 Myszków	-
Zespół Szkół im. W. Szafera ul. T. Kościuszki 7 Złoty Potok	-

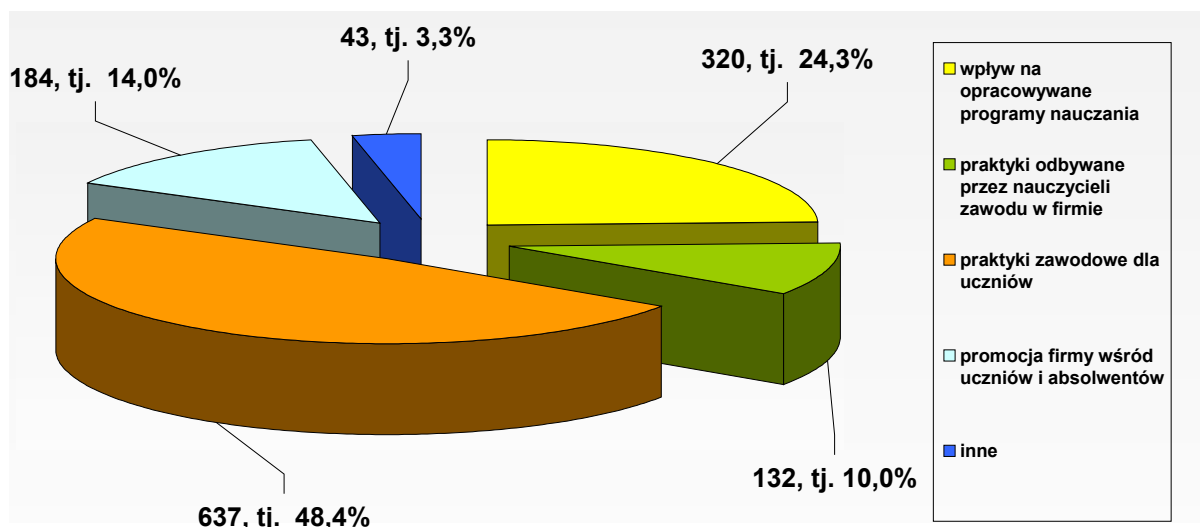
3.2.5. Współpraca przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi

3.2.5.1. Pożądane formy współpracy

Z opinii respondentów wynika, że ich podstawowe obawy i zastrzeżenia dotyczące zatrudniania absolwentów są rezultatem niedostosowania edukacji zawodowej do zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej. Przedsiębiorca zatrudniając absolwenta, ma świadomość, że sporo ryzykuje. Przyjmuje do pracy człowieka nie tylko bez doświadczenia zawodowego, co jest jeszcze zrozumiałe i dla wielu pracodawców stanowi pewnego rodzaju zaletę, ale dodatkowo przyjmuje do pracy człowieka, który jest w niewystarczającym stopniu przygotowany merytorycznie do podjęcia obowiązków zawodowych.

Z tego powodu tak wiele z postulatów pracodawców dotyczy współpracy ze szkołami zawodowymi. Wśród nich na pierwszym miejscu znajdują się te, które odnoszą się do praktycznej nauki zawodu dla uczniów (48,4% wskazań; ponad połowa respondentów – 53,1%). Pracodawcy chcieliby mieć również większy wpływ na treści programów nauczania, które byłyby bardziej dostosowane do potrzeb rynku pracy (24,3% wskazań; co czwarty ankietowany – 26,7%) oraz większą możliwość promowania swojej firmy wśród uczniów i absolwentów poprzez organizowanie Dnia Otwartych Drzwi, targów pracy, spotkań informacyjnych w szkole (14,0% wskazań; co siódmy przedsiębiorca – 15,3%). Pracodawcy są również otwarci na organizowanie praktyk zawodowych dla nauczycieli w swoich firmach (10,0% wskazań; co dziewiąty respondent – 11,0%) lub na inne formy współpracy np. wolontariat (3,3% wskazań – 3,6% respondentów).

Pożądanie przez respondentów formy współpracy ze szkołami zawodowymi:

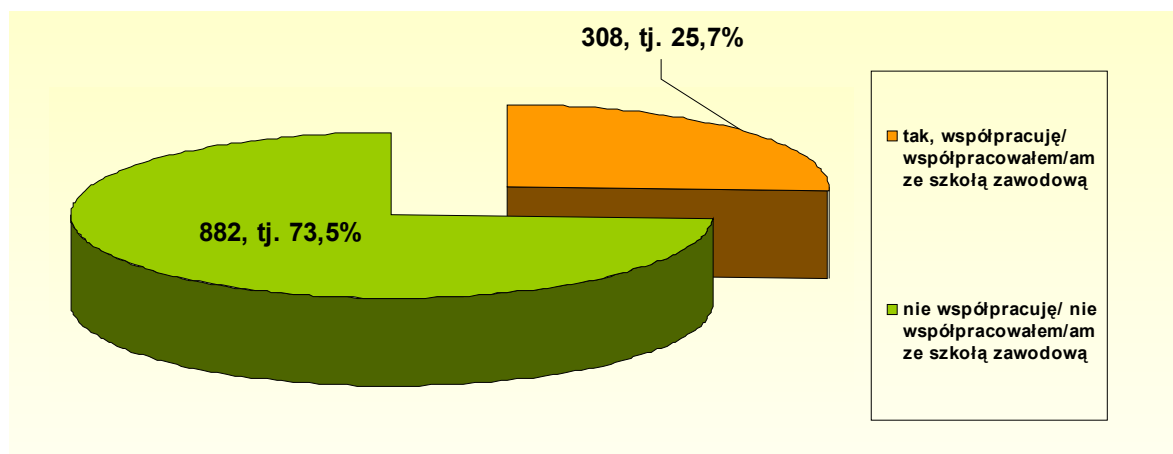


Wykres nr 61. Pożądanie przez respondentów formy współpracy ze szkołami zawodowymi (N = 1 316).
Możliwość wyboru kilku odpowiedzi

3.2.5.2. Faktyczna współpraca ze szkołami zawodowymi

Życzenia przedsiębiorców odnoszące się do współpracy ze szkołami odbiegają od codziennej praktyki. Jedynie co czwarty respondent współpracuje lub współpracował w przeszłości ze szkołami zawodowymi. Natomiast pozostali nigdy dotychczas nie mieli takiej okazji.

Współpraca respondentów ze szkołami zawodowymi:



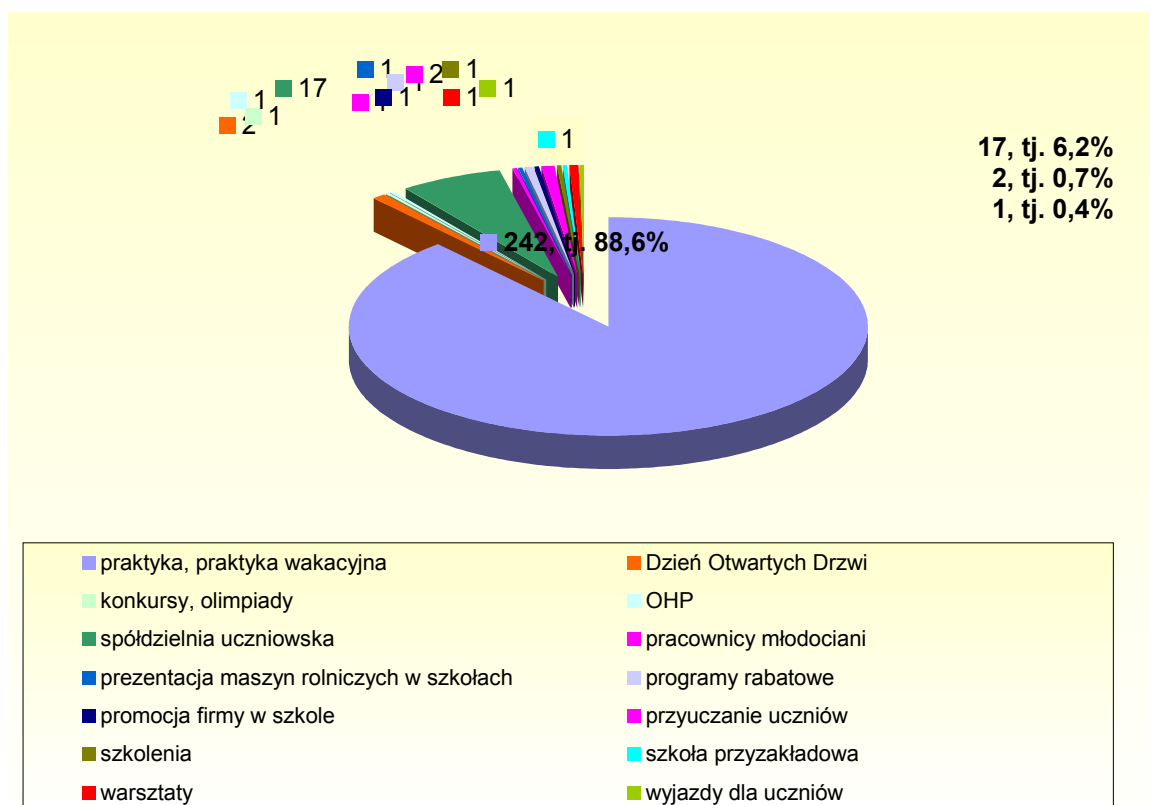
Wykres nr 62. Współpraca respondentów ze szkołami zawodowymi (N = 1 200);
bez odpowiedzi 10, tj. 0,8%

Ci respondenci, którzy mieli lub mają jakieś styczności ze szkołami zawodowymi to przede wszystkim przedstawiciele branży ochrony zdrowia/ służb społecznych (34,8%) kultury, rekreacji i sportu (31,6%), branży obsługi nieruchomości (26,1%) lub innej (37,3%). Jedynie respondenci z branży ubezpieczeniowej nie współpracowali i nie współpracują

w ogóle ze szkołami zawodowymi. Profil działalności nie wpływa znacząco na rozkład odpowiedzi pracodawców (1/3 respondentów z firm produkcyjnych i mieszanych; 1/4 respondentów z firm usługowych i handlowych), w przeciwieństwie do wielkości firmy. Im większa firma tym wyższy odsetek przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami (firma zatrudniająca 1–9 osób – 19,0%; firma zatrudniająca powyżej 500 pracowników – 76,7%). Zdecydowanie częściej ze szkołami kooperowały lub nadal to czynią publiczne zakłady pracy (46,5%) w odróżnieniu od prywatnych (24,4%). Zasięg działania firmy nie wpływa istotnie na współpracę respondentów ze szkołami – rozkład odpowiedzi jest równomierny (powyżej 24%).

Z deklaracji respondentów wynika, że ich współpraca ze szkołami zawodowymi jest naprawdę bardzo szeroka i obejmuje różne aspekty – od kooperacji w zakresie merytorycznym po sponsorowanie różnego rodzaju potrzeb szkoły.

Formy współpracy respondentów ze szkołami zawodowymi:



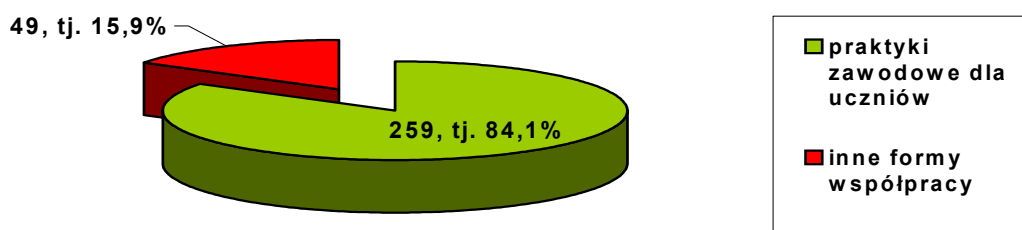
Wykres nr 63. Formy współpracy respondentów ze szkołami zawodowymi (N = 273)

Przedsiębiorcy przede wszystkim współpracują ze szkołami zawodowymi w zakresie praktycznej nauki zawodu poprzez współorganizowanie praktyk dla uczniów odbywanych zarówno w ciągu roku szkolnego jak i w czasie wakacji. Starają się organizować w ramach zajęć pozalekcyjnych różnego rodzaju szkolenia i warsztaty zawodowe. Przyjmują do pracy pracowników młodocianych i przyuczają ich do pracy w konkretnym zawodzie (kooperując przy tym z Ochotniczymi Hufcami Pracy), współtworzą przykładowe szkoły zawodowe. Jednocześnie nie zaniebują możliwości poznania jakości wiedzy teoretycznej uczniów, organizując różne konkursy i olimpiady. Ich działalność nie ogranicza się wyłącznie do tych

przedsięwzięć. Pracodawcy pomagają również organizować spółdzielnie uczniowskie lub sponsorują wyjazdy uczniów na wycieczki. Nie zaniedbują także promowania własnej firmy, organizując m.in. pokazy i prezentacje maszyn, Dzień Otwartych Drzwi, spotkania z uczniami w szkole itp.

Współpraca ze szkołami to przede wszystkim współorganizowanie praktyk zawodowych dla uczniów (84,1%). Inne formy kooperacji preferuje zaledwie co szósty pracodawca.

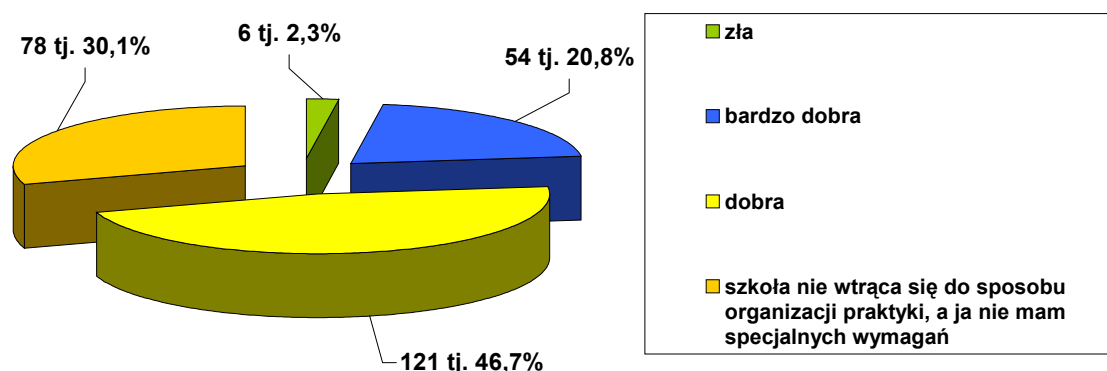
Formy współpracy ze szkołami zawodowymi:



Wykres nr 64. Formy współpracy ze szkołami zawodowymi (N = 308)

Zainteresowaliśmy się, jak układała się ta najważniejsza forma współdziałania. Okazuje się, że ponad połowa respondentów ocenia ją pozytywnie (67,5%), a co piąty z nich nie ma w ogóle żadnych zastrzeżeń w tym zakresie (20,8%). Niestety 1/3 respondentów nie przywiązuje wagi do jakości praktycznej nauki zawodu i nie informuje szkoły o swoich spostrzeżeniach i uwagach na ten temat (30,1%). Zaledwie 2,3% ankietowanych ocenia współpracę ze szkołami jednoznacznie negatywnie.

Ocena współpracy ze szkołami zawodowymi w zakresie organizacji praktyk zawodowych dla uczniów:



Wykres nr 65. Ocena współpracy ze szkołami zawodowymi w zakresie organizacji praktyk zawodowych dla uczniów (N = 259)

Jak wynika z zebranych informacji, podstawą współdziałania przedsiębiorców ze szkołami jest współorganizowanie praktyk zawodowych dla uczniów. W związku z tym zainteresowaliśmy się, czy mają oni jakieś sugestie odnoszące się do czasu trwania praktyki, zwłaszcza w świetle wymagań stawianych absolwentom, co do ich praktycznych kwalifikacji zawodowych. Okazuje się, że respondenci nie do końca są zgodni, co do liczby godzin

w czasie, których uczeń – praktykant powinien nabyć użyteczne umiejętności zawodowe. Największe rozbieżności występują w zawodach:

- stolarz – 17 dni – 12,5 miesiąca,
- cukiernik – 3 dni – 2 miesiące,
- fryzjer – 10 dni – 1,7 miesiąca,
- kucharz – 10 dni – 6 miesięcy,
- mechanik – 8 dni – 2,5 miesiąca,
- operator urządzeń skrawających – 1 dzień – 1,7 miesiąca,
- technik ekonomista – 17 dni – 8,9 miesiąca,
- technik prac biurowych – 7 dni – 2 miesiące,
- pracownik budowlany – 4,7 miesiąca – 6,6 miesiąca,
- kierowca – 1,7 miesiąca – 6 miesięcy,
- spawacz – 2,5 miesiąca – 6,3 miesięcy,
- szwaczka – 1,7 miesiąca – 7,2 miesięcy,
- ślusarz – 1,7 miesiąca – 8,3 miesiąca.

Te różnice są rezultatem odmiennego podejścia przedsiębiorców do treści nauczania. Jeśli chcą nauczyć uczniów wyłącznie prostych czynności wymagających obsługi jednej maszyny, to nie potrzebują do tego zbyt dużo czasu. Ale jeśli praktykant ma nauczyć się pracy na różnych stanowiskach pracy, obsługi wielu urządzeń, wykonywania różnych czynności związanych z obowiązkami służbowymi, wówczas czas praktyki zdecydowanie się wydłuża. Dlatego należałoby wypracować taką formę współdziałania między szkołami zawodowymi i właścicielami firm, żeby praktyki zawodowe odpowiadały zarówno programom nauczania jak i potrzebom rynku pracy.

Preferowany przez respondentów czas praktycznej nauki zawodu:

Tabela nr 13. Preferowany przez respondentów czas praktycznej nauki zawodu

Zawód	Liczba godzin praktyki	Ilość dni pracy (dzień pracy ucznia to 6 godzin)
automatyk	860	143 dni / 7 m-cy
mechanik precyzyjny	860	143 dni / 7 m-cy
budowlaniec	800	133 dni / 6,6 m-ca
pracownik budowlany	560	93 dni / 4,7 m-ca
cholewkarz	320	53 dni / 2,7 m-ca
obuwnik	300	50 dni / 2,5 m-ca
cukiernik	18	3 dni
cukiernik	200	33 dni / 1,7 m-ca
cukiernik	240	40 dni / 2 m-ce
cukiernik	24	4 dni
dekorator ozdób choinkowych	1400	233 dni / 11,7 m-ca
energetyk	380	63 dni / 3,2 m-ca

cd.

elektryk	288	48 dni/ 2,4 m-ca
fryzjer	60	10 dni
fryzjer	100	17 dni
fryzjer	200	33 dni/ 1,7 m-ca
frezer	1400	233 dni/ 11,7 m-ca
geodeta	480	80 dni/ 4 m-ce
grafik	48	8 dni
grafik	240	40 dni/ 2 m-ce
kierowca mechanik	200	33 dni/ 1,7 m-ca
kierowca	720	120 dni/ 6 m-cy
kucharz	60	10 dni
kucharz	150	25 dni
kucharz	200	33 dni/ 1,7 m-ca
kucharz	250	42 dni/ 2,1 mca
kucharz	480	80 dni/ 4 m-ce
kucharz	720	120 dni/ 6 m-cy
kucharz	240	40 dni/ 2 m-ce
kelner	250	42 dni/ 2,1 m-ca
kelner	480	80 dni/ 4 m-ce
kelner	200	33 dni/ 1,7 m-ca
lakiernik	400	67 dni/ 3,4 m-ca
ładowacz wsadu	300	50 dni/ 2,5 m-ca
malarz	1000	167 dni/ 8 m-cy
mechanik	50	8 dni
mechanik diagnosta	12	12 godzin
mechanik obsługi maszyn rolniczych	300	50 dni/ 2,5 m-ca
mechanik samochodowy	120	20 dni
monter instalacji sanitarnych	500	83 dni/ 4,2 m-ca
monter instalacji sanitarnych	400	67 dni/ 3,3 m-ca
monter	160	27 dni/ 1,3 m-ca
monter	320	53 dni/ 2,7 m-ca
murarz	500	83 dni/ 4,2 m-ca
ogrodnik	150	25 dni
operator CNC	300	50 dni/ 2,5 m-ca
operator drukarki	500	83 dni/ 4,2 m-ca
operator zgrzewarki	500	83 dni/ 4,2 m-ca
operator maszyn	250	42 dni/ 2,1 m-ca
operator maszyn	300	50 dni/ 2,5 m-ca
operator skrawarek	200	33 dni/ 1,7 m-ca
operator urządzeń skrawających	8	1 dzień
organizator imprez turystycznych	180	30 dni/ 1,5 m-ca
piekarz	24	4 dni
pracownik rolny	8	1,3 dnia

cd.

serwisant	960	160 dni/ 8 m-cy
spawacz	300	50 dni/2,5 m-ca
spawacz	400	67 dni/ 3,4 m-ca
spawacz	750	125 dni/ 6,3 m-ca
specjalista obróbki metali	400	67 dni/ 3,4 m-ca
specjalista ds. BHP	60	10 dni
sprzedawca	360	60 dni/ 3 m-ce
sprzedawca	160	27 dni/ 1,3 m-ca
sprzedawca	200	33 dni/ 1,7 m-ca
sprzedawca	200	33 dni/ 1,7 m-ca
sprzedawca	250	42 dni/ 2,1 m-ca
sprzedawca	250	42 dni/ 2,1 m-ca
sprzedawca	250	42 dni/ 2,1 m-ca
sprzedawca	250	42 dni/ 2,1 m-ca
sprzedawca	300	50 dni/2,5 m-ca
sprzedawca	300	50 dni/2,5 m-ca
sprzedawca	360	60 dni/ 3 m-ce
sprzedawca	360	60 dni/ 3 m-ce
sprzedawca	800	133 dni/ 6,7 m-ca
sprzedawca	1000	167 dni/ 8,3 m-ca
handlowiec	250	42 dni/ 2,1 m-ca
handlowiec	280	47 dni/ 2,4 m-ca
handlowiec	360	60 dni/ 3 m-ce
handlowiec	400	67 dni/ 3,4 m-ca
sprzedawca	280	47 dni/ 2,4 m-ca
sprzedawca	240	40 dni/ 2 m-ce
stolarz	100	17 dni
stolarz	200	33 dni/ 1,7 m-ca
stolarz	300	50 dni/2,5 m-ca
stolarz	300	50 dni/2,5 m-ca
stolarz	300	50 dni/2,5 m-ca
stolarz	500	83 dni/ 4,2 m-ca
stolarz	700	117 dni/ 5,8 m-ca
stolarz	1500	250 dni/ 12,5 m-ca
szlifierz	1400	233 dni/11,7 m-ca
szwaczka	200	33 dni/ 1,7 m-ca
szwaczka	360	60 dni/ 3 m-ce
szwaczka	860	143 dni/ 7,2 m-ca
krojczy	300	50 dni/2,5 m-ca
ślusarz	200	33 dni/ 1,7 m-ca
ślusarz	240	40 dni/ 2 m-ce
ślusarz	320	53 dni/ 2,7 m-ca
ślusarz	320	53 dni/ 2,7 m-ca

cd.

ślusarz	360	60 dni/ 3 m-ce
ślusarz	360	60 dni/ 3 m-ce
ślusarz	600	100 dni/ 5 m-cy
ślusarz	1000	167 dni/ 8,3 m-ca
ślusarz	300	50 dni/2,5 m-ca
ślusarz	160	27 dni/ 1,3 m-ca
technik budownictwa	288	48 dni/ 2,4 m-ca
technik budownictwa	210	35 dni/ 1,8 m-ca
technik budownictwa	200	33 dni/ 1,7 m-ca
technik ochrony środowiska	300	50 dni/2,5 m-ca
technik ekonomista	176	29 dni/ 1,5 m-ca
technik ekonomista	200	33 dni/ 1,7 m-ca
technik ekonomista	300	50 dni/2,5 m-ca
technik ekonomista	320	53 dni/ 8,9 m-ca
ekonomista	90	15 dni
ekonomista	200	33 dni/ 1,7 m-ca
ekonomista	480	80 dni/ 4 m-ce
finansista	480	81 dni/ 4 m-ce
technik elektryk	1000	167 dni/ 8,3 m-ca
technik handlowiec	480	80 dni/ 4 m-ce
technik prac biurowych	160	27 dni/ 1,3 m-ca
technik prac biurowych	200	33 dni/ 1,7 m-ca
technik prac biurowych	200	33 dni/ 1,7 m-ca
technik prac biurowych	40	7 dni
technik prac biurowych	200	33 dni/ 1,7 m-ca
technik prac biurowych	240	40 dni/ 2 m-ce
pracownik biurowy	120	20 dni/ 1 m-c
pracownik biurowy	120	20 dni/ 1 m-c
technik informatyk	300	50 dni/2,5 m-ca
informatyk	240	40 dni/ 2 m-ce
technik informatyk	300	50 dni/2,5 m-ca
technik teleinformatyk	300	50 dni/2,5 m-ca
technik mechanik	200	33 dni/ 1,7 m-ca
technik mechanik	200	33 dni/ 1,7 m-ca
technik obsługi ruchu turystycznego	100	17 dni
technik obuwnik	240	40 dni/ 2 m-ce
technik technologii odzieży	300	50 dni/2,5 m-ca
technik logistyk	240	40 dni/ 2 m-ce
rejestratorka medyczna	250	42 dni/ 2,1 m-ca
tkacz	1000	167 dni/ 8,3 m-ca
tokarz	160	27 dni/ 1,3 m-ca
złotnik	350	58 dni/ 2,9 m-ca

Praktyki zawodowe przebiegają dosyć standardowo. Uczniowie – praktykanci pracują 6 godzin dziennie przez okres od 20 dni do 3 miesięcy, co wynosi przeciętnie od 120 do 360 godzin praktycznej nauki zawodu. W tym czasie uczniowie na ogół wdrażają się w działania, które należy wykonywać na konkretnym stanowisku pracy. Bywa również inaczej. Niektórzy respondenci deklarują taką organizację praktyk, w czasie których uczeń poznaje wiele różnych stanowisk pracy i w ramach nabywania kwalifikacji zawodowych poznaje specyfikę i organizację pracy całej firmy. Ten sposób realizacji praktyk zawodowych na pewno jest bardziej wszechstronny, ponieważ przygotowuje przyszłych pracowników do wykonywania czynności zawodowych pod różnym kątem i jednocześnie bardziej odpowiada wymaganiom pracodawców stawianym kandydatom do pracy. Praktyka zawodowa związana z jednym stanowiskiem pracy ma również wiele zalet. W ten sposób można bardzo skrupulatnie i dogłębnie przygotować praktykanta do wykonywania konkretnego zawodu. Dlatego każdorazowo przed realizacją praktyk należałoby wspólnie (przedsiębiorca i szkoła) zastanowić się, jaki jest cel tej nauki. Czy to ma być nabycie umiejętności obsługiwanie konkretnych urządzeń, programów komputerowych itp., czy też nabycie kompleksowej wiedzy praktycznej związanej z kierunkiem kształcenia. Bez względu na to, jaki cel takiego sposobu kształcenia stawiają przed sobą pracodawcy i szkoły, przynosi on zdecydowane korzyści przyszłym adeptom zawodu.

Zdaniem przedsiębiorców, dzięki praktykom uczniowie w realnym otoczeniu podnoszą swoje kwalifikacje i wiedzę, poszerzając umiejętności praktyczne i stykając się z codziennymi problemami. Dzięki temu zdobywają doświadczenie i nabywają umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Stają się samodzielni i odpowiedzialni. Mają możliwość zapoznania się ze specyfiką konkretnej branży i firmy. Mogą poznać jej asortyment, park maszynowy, a dzięki bezpośrednim kontaktom z klientami uczą się empirycznie umiejętności interpersonalnych związanych z obsługą klienta. Jednocześnie pracodawcy podkreślają, że młodzi ludzie pracując w innym środowisku niż rówieśnicze, nabywają również umiejętności społeczne. Kontakty z ludźmi w różnym wieku, o różnym doświadczeniu życiowym i zawodowym bardzo poszerzają ich osobiste doświadczenie, a tym samym zmieniają ich percepcję w postrzeganiu rzeczywistości.

Praktyki zawodowe to, zdaniem respondentów, nie tylko szlifowanie kwalifikacji zawodowych, ale również nabywanie kompetencji społecznych. Jest to prawdziwy test umiejętności, wiedzy i predyspozycji osobowych. Pozytywne zaliczenie tego testu przez praktykanta może przynieść jeszcze jeden profit i to zarówno jemu jak i pracodawcy. Dla praktykanta jest nim zatrudnienie w firmie, w której odbywał praktykę, a dla pracodawcy znalezienie odpowiedniego pracownika. Korzyścią długofalową dla uczniów jest na pewno lepszy start na rynku pracy i łatwiejsze znalezienie zatrudnienia w przyszłości, a dla pracodawców możliwość zweryfikowania swoich wymagań wobec młodych ludzi.

Kooperacja przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi, mimo wielu pozytywów ma też zasadniczą wadę. Jest jednokierunkowa, ponieważ kierowana jest wyłącznie do jednej grupy odbiorców – uczniów lub absolwentów. Żaden respondent nie wspomniał, że kiedykolwiek współorganizował praktyki zawodowe dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, mimo iż takie działania powinny obejmować również i tę grupę adresatów. Nie można wymagać od uczniów przygotowania zawodowego adekwatnego do potrzeb rynku i ciągłych zmian technologicznych, jeśli ich nauczyciele nie będą podnosić kwalifikacji w oparciu o praktykę zawodową. Być może trzeba poddać taki pomysł pod rozwagę samym zainteresowanym, tzn. nauczycielom i wspólnie wypracować zasady współpracy w tym zakresie. Z deklaracji respondentów wynika, że całkiem spora grupa przedsiębiorców (co dziesiąty z nich – 11,0%) jest zainteresowana taką formą współpracy ze szkołami.

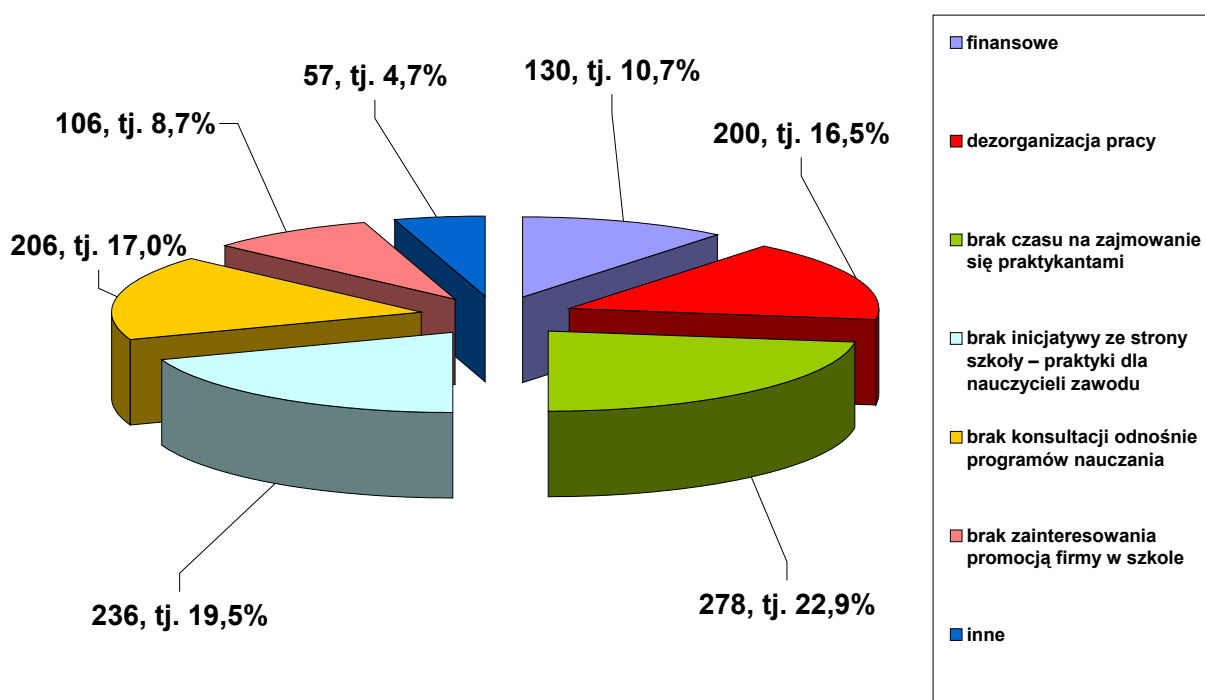
3.2.5.3. Powody braku współpracy ze szkołami zawodowymi

W subregionie częstochowskim przedsiębiorcy, którzy w ogóle nie współdziałają ze szkołami zawodowymi stanowią zdecydowaną większość. Wśród respondentów ich udział wynosi 73,5%. Są to przede wszystkim firmy z branży ubezpieczeniowej (88,9%), pośrednictwa finansowego (87,5%) oraz z branży przemysłowej (81,1%). Profil działalności nie ma w tym wypadku dużego znaczenia, chociaż największy odsetek wśród firm niewspółpracujących ze szkołami stanowią firmy handlowe (73,6%) zatrudniające od 1 do 9 pracowników (80,4%) najczęściej prywatne (74,7%) i działające na terenie powiatu (78,7%).

Podstawową przyczyną braku współpracy w zakresie współorganizowania praktyk zawodowych dla uczniów, jaką podają przedsiębiorcy usprawiedliwiając swoje zachowanie, jest niechęć do angażowania się w tego typu przedsięwzięcia – aż co czwarty z nich twierdzi, że nie ma czasu na zajmowanie się praktykantami (23,3% respondentów – 22,9% wskazań), a co szósty uważa, że zajmowanie się uczniami zdeorganizowałoby pracę w jego firmie (16,7% respondentów – 16,5% wskazań). Kolejne powody wymieniane przez respondentów dotyczą braku inicjatywy ze strony szkół zawodowych odnoszącej się do innych form współpracy, co piąty twierdzi, że żadna szkoła nie wystąpiła o możliwość zorganizowania w jego firmie praktyki zawodowej dla nauczycieli zawodu (19,7% ankietowanych – 19,5% wskazań), co szósty wskazuje na brak konsultacji odnośnie programów nauczania i faktycznych wymagań rynku pracy dotyczących kompetencji zawodowych. Do wymienionych przyczyn dochodzą jeszcze tłumaczenia natury finansowej – nie opłaca się zatrudniać uczniów – praktykantów (10,8% respondentów – 10,7% wskazań) oraz brak zainteresowania promocją firmy w szkołach zawodowych (4,8% respondentów – 4,7% wskazań). Wśród innych powodów braku współdziałania ze szkołami wymieniano: specyfikę firmy, brak wakatów, brak odpowiedniej kadry mogącej zająć się praktykantem, zbyt krótki okres działalności czy brak potrzeb w tym zakresie.

Z zebranych informacji wynika, że powody nieangażowania się we współpracę ze szkołami zawodowymi leżą zarówno po stronie przedsiębiorców, jak i po stronie szkół. Wymówki pracodawców dotyczące braku czasu czy dezorganizacji pracy w firmie wynikają przede wszystkim z niechęci do podjęcia aktywności w tym zakresie, ponieważ rzeczywiście, przyjęcie ucznia do pracy wymaga wprowadzenia pewnych zmian w organizacji pracy firmy, zwiększonej uwagi w przestrzeganiu przepisów BHP, czy w końcu zaangażowania personelu. Jednak nie podejmując tych działań, pracodawcy sami skazują się na brak jakiegokolwiek wpływu na treści nauczania, a tym samym nie mają możliwości reagowania na to, co ich zdaniem jest złe i nieprzystające do realiów rynkowych. Z kolei brak inicjatywy ze strony szkół zawodowych odnoszący się do innych form współpracy, takich jak: praktyki zawodowe dla nauczycieli zawodu czy konsultacje dotyczące treści programowych powoduje, że świat szkolnej edukacji zawodowej i świat gospodarki nie tylko do siebie nie przystają, ale oddalają się od siebie coraz bardziej.

Powody nieangażowania się respondentów we współpracę ze szkołami zawodowymi:



Wykres nr 66. Powody nieangażowania się respondentów we współpracę ze szkołami zawodowymi (N=1213)

3.2.6. Podsumowanie

3.2.6.1. Profil firm uczestniczących w badaniu

- Wyniki badania wśród przedsiębiorców obrazują aktualny stan struktury gospodarczej subregionu częstochowskiego⁵, w której zdecydowanie dominującą branżą jest handel hurtowy i detaliczny (1/3 respondentów). Na drugim miejscu plasują się przemysł i budownictwo (1/4 respondentów) oraz usługi rynkowe (1/7 ankieterowanych). Usługi nierynkowe stanowią niewielki procent działalności gospodarczej na obszarze objętym badaniem.
- W subregionie przeważa sektor prywatny – zaledwie co siedemnasty respondent należy do sektora publicznego. We wszystkich branżach dominują mikroprzedsiębiorstwa oraz firmy należące do sektora MSP. Jedynie w branży przemysłowej oraz transporcie i komunikacji występują podmioty gospodarcze zatrudniające powyżej 250 pracowników.
- Firmy zlokalizowane na obszarze badawczym prowadzą wszystkie rodzaje działalności gospodarczej, przy czym najczęściej jest to działalność usługowa. Produkcją zajmują się przede wszystkim przedsiębiorstwa z branży przemysłowej, chociaż i w branży

⁵ Sekcje PKD zostały dobrane ze względu na możliwość występowania w firmach reprezentujących je zawodów, w których kształci się młodzież w zasadniczych i średnich szkołach zawodowych w subregionie częstochowskim (bez uwzględnienia następujących sekcji PKD – A rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo; B – rybactwo; C – górnictwo; M – edukacja)

budowlanej odsetek zakładów produkcyjnych jest bardzo wysoki (co drugi respondent). Handel to domena firm głównie z branży handlu detalicznego i hurtowego, ale ten rodzaj działalności prowadzą również przedstawiciele branży transportu i komunikacji, telekomunikacji, hoteli i restauracji, pośrednictwa finansowego oraz obsługi nieruchomości. Wiele firm prowadzi również działalność mieszaną, łącząc ze sobą poszczególne rodzaje działalności zgodnie z własnymi potrzebami.

- Mimo, że w subregionie przeważają firmy nieduże, zatrudniające niewielu pracowników, to ich zasięg działania nie ogranicza się wyłącznie do gminy czy powiatu, ponieważ co piąta z nich swoją działalnością obejmuje województwo, a co trzecia cały kraj. Należy również zaznaczyć, że razem ze zwiększającą się wielkością zatrudnienia zwiększa się obszar oddziaływania firmy. Działalność na arenie krajowej lub międzynarodowej prowadzą przede wszystkim firmy z branży przemysłowej, transportu i komunikacji, kultury, rekreacji i sportu oraz informatycznej.

3.2.6.2. Obecny stan zatrudnienia – fluktuacja kadr

- Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwach to wielkość, która stale zmienia się i nie zawsze są to zmiany odzwierciedlające aktualną sytuację gospodarczą. Również nie zawsze są to zmiany adekwatne do sytuacji ekonomicznej firmy i zgodne z potrzebami przedsiębiorców. Należy jednak skonstatować, że zmiana wielkości zatrudnienia w firmie polegająca na zwiększaniu liczby pracowników jest przede wszystkim wynikiem sytuacji ekonomicznej zarówno w przedsiębiorstwie jak i w gospodarce. Pracodawcy poszerzają obsadę kadrową głównie z przyczyn ekonomicznych. Ponad 2/3 odpowiedzi dotyczy właśnie takich powodów jak dobra sytuacja finansowa firmy, rozwój działalności, zmiany technologiczne czy zmiana profilu działalności. Natomiast restrukturyzacja zatrudnienia nie jest już tak jednoznacznie uzależniona od dobrej kondycji firmy i całej gospodarki. Tylko 1/3 odpowiedzi respondentów zmniejszających zatrudnienie dotyczy przyczyn ekonomicznych (zła sytuacja finansowa firmy, zmiany technologiczne, zmiana profilu działalności). Pozostałe powody związane są z pracownikami i wynikają albo z chęci zmiany pracy, niewywiązywania się przez nich z obowiązków służbowych albo z naturalnego ruchu kadrowego. Tak, więc o ile poszerzanie zatrudnienia zależy niemal wyłącznie od sytuacji ekonomicznej i woli pracodawcy, to ograniczanie liczby pracowników często jest wypadkową wielu przyczyn nie zawsze adekwatnych do aktualnych potrzeb pracodawcy i zgodnych z jego intencjami.
- Sytuację tę bardzo dobrze odzwierciedla ruch kadrowy w latach 2006–2008. W tym czasie tylko co dziewiąta firma nie wykonała żadnych ruchów kadrowych. W pozostałych fluktuacja kadr miała charakter dodatni: więcej osób przyjmowano do pracy niż zwalniano i to bez względu na liczbę przyjmowanych/ zwalnianych pracowników. Najbardziej dynamiczne zmiany można zaobserwować w kategorii 1–9 zatrudnianych/ zwalnianych osób (różnica na korzyść zatrudnianych 15,1 punktu procentowego), najrzadziej dokonywano zmian w przedziale powyżej 249 pracowników (różnica 0,2 punktu procentowego na korzyść nowych zatrudnień).

- Pracownicy zatrudnieni w firmach nie są jednorodną grupą. To nie są wyłącznie ludzie odpowiadający wymaganiom rynku pracy, którzy nie mają i nie mieli nigdy problemów ze znalezieniem zatrudnienia. Wśród nich znajdują się osoby z tzw. grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tzn. absolwenci, osoby niepełnosprawne, osoby po długotrwałym bezrobociu, osoby z terenów wiejskich lub młodociani czy emigranci. Z danych wynika, że absolwenci szukający pracy i tak są w niełej sytuacji w porównaniu do osób niepełnosprawnych (co jedenasty zakład pracy zatrudnia tę kategorię osób), osób po długotrwałym bezrobociu (co dziesiąta firma zatrudnia tę kategorię pracowników) czy młodocianych lub emigrantów (tylko 3,0% respondentów deklaruje zatrudnienie tej grupy). Jedynie osoby z terenów wiejskich częściej znajdują zatrudnienie (1/3 przedsiębiorców zatrudnia tę kategorię pracowników).
- Pozytywną informacją wynikającą z badania dla wszystkich osób poszukujących pracy jest to, że co drugi przedsiębiorca planuje w najbliższych latach (do 2011 r.) zwiększenie zatrudnienia. Te plany mają firmy ze wszystkich branż, chociaż rzadziej takie deklaracje padają ze strony przedstawicieli branży handlowej i ochrony zdrowia/ służb społecznych. Pracę będą oferować przede wszystkim firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników, obejmujące swym zasięgiem działania kraj lub arenę międzynarodową bez względu na formę własności i profil działalności gospodarczej (jedynie firmy handlowe w większości nie planują nowych zatrudnień).

Absolwenci

- Pracodawcy modyfikując wielkość zatrudnienia w swoich firmach, korzystali również z możliwości zatrudniania, ale i zwalniania absolwentów. Niemniej jednak ci, którzy to robili stanowili około 1/3–1/4 wszystkich respondentów. Najbardziej dynamiczne zmiany można zaobserwować w kategorii 1–9 zatrudnianych/ zwalnianych pracowników. Absolwentów przyjmowano do pracy głównie w firmach z branży informatycznej, telekomunikacyjnej, obsługi nieruchomości, hotelarsko-gastronomicznej, handlu detalicznego i hurtowego, pośrednictwa finansowego i przemysłowej. W tych branżach również najczęściej dokonywano zwolnień młodych pracowników. Profil działalności nie wpływał znacząco na decyzje respondentów w przeciwieństwie do formy własności. Niewielką liczbę absolwentów (1–9 osób) na ogół częściej zwalniano z pracy w firmach publicznych (16,0%), a w przypadku większej liczby zatrudnionej młodzieży (10–49 osób) zwolnień częściej dokonywano w firmach prywatnych (2,0%). W pozostałych kategoriach forma własności nie odgrywała żadnego znaczenia. Wynika z tego, że w ogólnym rozrachunku, mimo większej łatwości znajdowania pracy przez absolwentów w firmach publicznych również w tych firmach to oni łatwiej tracą pracę.
- Zgodnie z deklaracjami respondentów, obecnie 1/5 – 1/3 firm zatrudnia absolwentów. Ważną informacją dla młodych ludzi jest fakt, że są to przedsiębiorstwa z branży kultury, rekreacji i sportu, pośrednictwa finansowego, transportu i komunikacji, hoteli i restauracji oraz przemysłu zajmujące się wszystkimi rodzajami działalności gospodarczej. Młodzież powinna szukać pracy w dużych firmach, ponieważ im większy podmiot gospodarczy tym większa gotowość do zatrudniania młodych ludzi. Powinna również brać pod uwagę firmy działające na arenie międzynarodowej, krajowej lub gminnej. Absolwenci nadal

najczęściej są zatrudniani w firmach publicznych, (ale należy pamiętać o tym, że właśnie w tych firmach pracodawcy na ogół nie przedłużają z nimi umowy).

- Wśród firm planujących nowe zatrudnienia w najbliższych latach, niestety tylko co druga bierze pod uwagę absolwentów jako kandydatów do pracy (co czwarta firma w całej populacji respondentów). Młodych ludzi chcą zatrudniać przedsiębiorcy ze wszystkich branż, ale w branży kultury, rekreacji i sportu, telekomunikacji, informatyki, pośrednictwa finansowego, ochrony zdrowia/służb społecznych i obsługi nieruchomości przyjęcia do pracy nie będą wysokie – maksymalnie 9 osób, a więc i konkurencja będzie duża. Będą to głównie firmy publiczne. W pozostałych branżach reprezentujących przedsiębiorstwa prywatne planuje się zatrudnienie większej liczby młodzieży. Absolwenci częściej będą zatrudniani w dużych firmach o krajowym lub międzynarodowym zasięgu działania.

3.2.6.3. Dobór kadry – rekrutacja

- Ważną informacją dla osób poszukujących pracy wynikającą z badania jest sposób rekrutacji kandydatów do pracy stosowany przez przedsiębiorców. Najbardziej popularną metodą jest pośrednictwo pracy prowadzone przez urzędy pracy (co piąty wybór sposobu rekrutacji w pierwszej kolejności bez względu na branżę, formę własności, wielkość i zasięg działania firmy), ale to zatrudnienie z polecenia i dzięki referencjom jest nadal najczęściej wybieranym sposobem rekrutacji (ten sposób naboru pracowników jest stosowany przez co piątego przedsiębiorcę na drugim, trzecim i czwartym miejscu rankingu wyborów głównie w małych firmach prywatnych bez względu na branżę). Dopiero na dalszych miejscach plasują się takie metody jak: giełdy pracy, bezpośredni nabór w szkołach zawodowych, ogłoszenia w mediach, usługi firm doradztwa personalnego czy międzynarodowe pośrednictwo pracy EURES.
- Zdecydowanie rośnie znaczenie Internetu, jako sposobu poszukiwania pracowników (wśród metod wymienianych przez respondentów w pierwszej kolejności zajmuje trzecie miejsce, – co siódmy wybór). Dlatego kandydaci do pracy szukający zatrudnienia w przedsiębiorstwach szczególnie z branży informatycznej, hotelarsko-gastronomicznej, kultury, rekreacji i sportu oraz telekomunikacyjnej powinni przeglądać ogłoszenia zamieszczane na stronach internetowych. Natomiast przeglądanie ogłoszeń prasowych staje się dla osób szukających zatrudnienia bez względu na branżę, coraz mniej efektywną metodą, ponieważ jest ona coraz mniej popularna wśród pracodawców. Absolwenci powinni brać udział w giełdach pracy, czytać ogłoszenia w szkołach i starać się o praktyki i staże w dużych firmach, które częściej korzystają właśnie z tych metod naboru pracowników.
- Wszyscy kandydaci do pracy (szczególnie absolwenci) powinni wziąć pod uwagę przyczyny problemów przedsiębiorców z obsadzaniem wolnych miejsc pracy, po to, żeby szukając zatrudnienia nie popełniać podstawowych błędów. Czytając ogłoszenie o naborze powinni sprawdzić, czy mają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Powinni wykazać się mobilnością i nie stawiać zbyt wygórowanych żądań placowych. Są to trudności pracodawców, które mogą zniwelować ubiegający się o pracę. Pozostałe trudności leżą m.in. po stronie przepisów prawnych (wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia) i samych pracodawców, którzy np. oferują zbyt niskie wynagrodzenie.

- Kandydaci nawet chcąc dostosować swoje umiejętności i doświadczenie do wymagań pracodawców nie mogą tego zrobić, ponieważ przedsiębiorcy niedokładnie formułują ogłoszenia o wolnych miejscach pracy. Piszą, że szukają pracownika w konkretnym zawodzie, a w rzeczywistości poszukują osoby, która łączyłaby umiejętności z kilku, czasami nawet niezbyt pokrewnych zawodów. Jednocześnie wpisując w ogłoszenie nazwę poszukiwanego zawodu określają tym samym poziom wykształcenia/specjalizację przyszłego pracownika, które realnie nie są dla nich tak bardzo istotne. Nie precyzując treści ogłoszeń, sami narażają się na tłumy kandydatów nieadekwatnych do ich potrzeb. Jedyna rada w tym zakresie, to precyzyjne formułowanie ogłoszeń, w których stawiane wymagania będą odnosiły się do obowiązków związanych z konkretnym stanowiskiem pracy. Poszukujący pracy, aby sprostać oczekiwaniom pracodawców powinni z kolei, wykazywać się szerokimi umiejętnościami pozazawodowymi i/lub kwalifikacjami zawodowymi pokrewnymi do zawodu wyuczonego.

3.2.6.4. Kompetencje absolwentów średnich i zasadniczych szkół zawodowych

- Dzisiejsi i przyszli absolwenci nadal powinni szukać pracy przede wszystkim w firmach z branży kultury, rekreacji i sportu, pośrednictwa finansowego, transportu i komunikacji, hoteli i restauracji oraz przemysłu a także (co jest nowością w porównaniu z poprzednią sytuacją) w firmach z branży informatycznej, obsługi nieruchomości oraz handlu hurtowego i detalicznego. Większa różnorodność branż wynika z coraz bardziej pozytywnego nastawienia pracodawców do zatrudniania młodych ludzi, którzy niedawno ukończyli szkołę (1/3 przedsiębiorców wyraża chęć przyjęcia do pracy absolwentów). Absolwenci powinni aplikować przede wszystkim w dużych firmach, o szerokim zasięgu działania. Spore szanse mają również w firmach mniejszych, prowadzących działalność na terenie gminy.
- Młodzi ludzie szukając pracy i dostając często odmowne odpowiedzi (ciągle jeszcze 2/3 pracodawców niechętnie przyjmuje do pracy osoby z tej grupy kandydatów) nie powinni zniechęcać się, a jedynie bardziej precyzyjnie „namierzać” odpowiednie firmy i odpowiednie stanowiska pracy, ponieważ ich niepowodzenia wynikają w dużej mierze z nastawienia przedsiębiorców do takich „młodych” kandydatów.

Z badania wynika, że tylko jeden czynnik **umiejętność wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce** jest tak samo oceniany przez wszystkich przedsiębiorców (średnia ocen – 3,1), a to znaczy, że posiadanie tych przymiotów jest premiowane w postaci przyjęcia do pracy, a ich brak powoduje odrzucenie kandydatury. Natomiast ocena pozostałych składników przygotowania zawodowego jest dużo bardziej uzależniona od przyjętej przez pracodawców postawy wobec zatrudniania absolwentów. I tak, pracodawcy pozytywnie podchodzący do zatrudniania młodzieży traktują niektóre jej braki jak zalety, np. w ich opinii brak doświadczenia zawodowego to zaleta kandydata, ponieważ pracownika można kształtować zgodnie z własnymi oczekiwaniami, a brak rutyny powoduje dokładne wykonywanie przez niego obowiązków służbowych. Z kolei dla przedsiębiorców niechętnych zatrudnianiu absolwentów te same braki stanowią poważne wady.

Ważną informacją dla młodych ludzi jest przywiązywanie przez wszystkich pracodawców dużego znaczenia do posiadania przymiotów osobistych, takich jak: inicjatywność,

kreatywność, zaangażowanie, gotowość do zmian, komunikatywność, samodzielność oraz do umiejętności społecznych, tzn. umiejętności interpersonalnych, pracy zespołowej czy organizowania własnej pracy. Oznacza to, że młodzież niedociągnięcia w kompetencjach *stricte* zawodowych może nadrobić przymiotami osobistymi i społecznymi. A jeśli jeszcze doda do nich dyspozycyjność, to stanowczo zwiększa swoje szanse na osiągnięcie sukcesu – podjęcie pracy.

Należy zaznaczyć, że takie umiejętności dodatkowe jak znajomość języków obcych, obsługa komputera czy obsługa urządzeń biurowych są doceniane przez przedsiębiorców, ale jednocześnie ich niedostatek nie dyskwalifikuje kandydatów do pracy.

Sugestie przedsiębiorców odnoszące się do organizacji nauki w szkołach oraz do treści i zakresu nauczania:

- Zwiększenie liczby godzin praktycznej nauki zawodu w czasie, w którym każdy uczeń miałby możliwość wykonywania samodzielnie konkretnych czynności zawodowych. Uważają, że należy ściślej powiązać wiedzę teoretyczną z praktyką po to, żeby uczniowie opierając się na teorii, samodzielnie mogli rozwiązywać realne problemy. Sugerują, że młodzież należy kształcić, bazując na nowoczesnych technologiach i umożliwić jej doksztalcenie na różnego rodzaju kursach zawodowych. Do swoich propozycji dodają jeszcze wymóg prowadzenia bardziej dokładnych i rzetelnych egzaminów zawodowych.
- Bardziej adekwatne dostosowywanie profili nauki w szkołach zawodowych do obecnych i przyszłych wymagań rynku pracy. Stąd ich sugestie zwiększenia liczby szkół/klas o profilu ogrodniczym i rolniczym, metalurgicznym i samochodowym.
- Ostatnie propozycje pracodawców dotyczą raczej treści pozamerytorycznych, tzn. kształtowania u młodych ludzi poczucia etyki zawodowej przejawiającej się w dbałości o stanowisko pracy, odpowiedzialności, solidności i dyscyplinie. Ważne jest również, ich zdaniem, kładzenie nacisku na higienę osobistą.

3.2.6.5. Współpraca przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi

- Wyniki badania wskazują, że sugestie i życzenia przedsiębiorców odnośnie współpracy ze szkołami zawodowymi nie pokrywają się z rzeczywistością. Z jednej strony pracodawcy wyrażają wysoką gotowość do współuczestnictwa w organizacji kształcenia zawodowego poprzez: praktyki zawodowe dla uczniów (48,0% wskazań), wpływ na opracowywane programy nauczania (24,0% wskazań), promocję firmy wśród uczniów i absolwentów (14,0% wskazań), praktyki dla nauczycieli zawodu (10,0% odpowiedzi) czy np. wolontariat (3,0% wskazań), a w praktyce zaledwie co czwarty przedsiębiorca realizuje te postulaty. Są to przede wszystkim firmy publiczne, zatrudniające powyżej 500 pracowników z branży ochrony zdrowia/ służb społecznych, kultury, rekreacji i sportu, obsługi nieruchomości lub innej.
- Współpraca pracodawców ze szkołami polega głównie na współuczestnictwie w praktycznym przygotowaniu młodzieży do wykonywania zawodu poprzez współorganizację praktyk zawodowych (84%), szkoleń i warsztatów. Przedsiębiorcy uczestniczą również w organizacji konkursów i olimpiad, dzięki którym poznają zakres wiedzy tematycznej przekazywanej młodym ludziom w szkołach. Przy tym ich działalność nie

ogranicza się wyłącznie do przedsięwzięć merytorycznych, ponieważ zajmują się również sponsorowaniem potrzeb szkoły i uczniów, dbając również o promocję firmy poprzez organizowanie Dnia Otwartych Drzwi, pokazów, prezentacji czy spotkań z uczniami.

- Wszystkie te formy współpracy mają obok licznych zalet, jedną poważną wadę – są skierowane wyłącznie do uczniów lub absolwentów. Żaden pracodawca nie współuczestniczył i nie uczestniczy w organizacji praktyk dla nauczycieli zawodu, przez co nie miał i nie ma wpływu na zakres i dopasowanie umiejętności praktycznych nauczycieli do zmieniających się technologii. Taka sytuacja jest o tyle niekorzystna, że nie można wymagać użytecznych na rynku pracy umiejętności od uczniów, jeśli ich nauczyciele sami nie doskonalą się w tym zakresie. W opinii przedsiębiorców za tę sytuację odpowiadają szkoły, które nie inicjują podobnych przedsięwzięć. A przecież (przynajmniej deklaracyjnie) co dziewiąty pracodawca jest otwarty na tego typu propozycje.
- Przedsiębiorcy najczęściej kooperują ze szkołami w ramach praktyk zawodowych dla uczniów i właśnie ta forma współpracy najczęściej podlega ich ocenie. Okazuje się, że mimo narzekania na brak wpływu na treści i organizację nauczania, większość przedsiębiorców ocenia tę formę współpracy bardzo dobrze (68,0%). Wśród nich znajdują się przede wszystkim reprezentanci firm publicznych bez względu na branżę, profil działalności, wielkość i zasięg działania. Jednoznacznie negatywnie ocenia ją jedynie niewielki odsetek pracodawców (2,0%), nie wyjaśniając przy tym, co jest tego przyczyną. Natomiast niepokój powinien budzić obojętny stosunek aż 1/3 przedsiębiorców do realizowanych praktyk, ponieważ to oznacza brak zaangażowania z ich strony, niedbałość o jakość nabywanych przez uczniów umiejętności praktycznych i brak pożytecznych informacji zwrotnych dla szkoły.
- Przedsiębiorcy na ogół realizują praktyki zawodowe dwubiegunowo – albo starają się nauczyć praktykantów umiejętności w zakresie wąskiej specjalizacji, albo starają się zapoznać ucznia ze specyfiką całej firmy, co oznacza wykonywanie różnych czynności, obsługiwanie różnych maszyn i urządzeń na wielu stanowiskach pracy. Jedno i drugie podejście ma wady i zalety. W pierwszym przypadku można doskonalic bardzo konkretne umiejętności, a w drugim można młodemu człowiekowi uzmysłowić konieczność posiadania różnorodnych umiejętności. Te dwa podejścia do omawianej tematyki powodują spore różnice co do czasu trwania praktyk zawodowych postulowanego przez pracodawców (np. w zawodzie cukiernika od 3 dni do 2 miesięcy, czy w zawodzie ślusarza od 1,7 miesiąca do 8,3 miesiąca).
- Bez względu na podejście przedsiębiorców do organizacji praktyk zawodowych i czasu ich trwania, wszyscy uważają, że dają młodym ludziom wiele korzyści, a w tym możliwość przetestowania własnej wiedzy teoretycznej w praktyce, zmierzenia się z realnymi problemami czy poznania specyfiki branży, firmy i asortymentu. Dzięki temu zdobywają doświadczenie i nabywają umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Jednocześnie praca i kontakty z ludźmi w różnym wieku, o różnym doświadczeniu życiowym i zawodowym, kontakty z klientami pomagają im w nabywaniu umiejętności społecznych i poszerzają ich własne postrzeganie rzeczywistości.

- Przedsiębiorcy (2/3 respondentów), którzy nie angażują się we współpracę ze szkołami zawodowymi tłumaczą swoją niechęć brakiem czasu na zajmowanie się praktykantami i dezorganizacją pracy w firmie lub niedostatecznym zainteresowaniem promocją firmy w szkołach z jednej strony, a z drugiej, brakiem inicjatywy ze strony szkoły (brak konsultacji odnośnie programów nauczania czy niewystępowanie o możliwość organizacji i realizacji praktyk dla nauczycieli zawodu). Wśród innych przyczyn wymieniają jeszcze powody finansowe, specyfikę firmy, brak kadry uprawnionej do zajmowania się praktykantami czy zbyt krótki okres działalności.

3.3. Wymagania pracodawców wobec pracowników – absolwentów

3.3.1. Grupa zawodowa TECHNICY (KZiS 311)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 198 pracodawców, co stanowi 16,5%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Wymagania wobec techników zostały wskazane i opisane przez 198, tj. 16,5% pracodawców z trzynastu branż. Najbardziej zainteresowani określeniem swoich wymagań wobec tych kandydatów byli pracodawcy z branży budowlanej (co czwarty respondent (24,2%). Chętnie na pytania o kwalifikacje odpowiadali również przedsiębiorcy z branży w kategorii inna. Co piąty ankietowany z branży handlowej i przemysłowej wskazał wobec tej grupy zawodowej swoje wymagania (odpowiednio 17,7 i 19,2%).

Według profilu działalności

Zgodnie z danymi ponad połowa respondentów z firm usługowych określiła swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w zawodzie technik (64,1%), 1/3 wśród firm handlowych i mieszanych (odpowiednio 38,9%; 37,4%) oraz 40,9% przedsiębiorców zajmujących się produkcją. Procenty nie sumują się do 100%, gdyż część firm prowadzi jednocześnie działalność o różnym profilu.

Według wielkości zatrudnienia

Zainteresowani określeniem swoich wymagań wobec kandydatów do pracy byli przede wszystkim pracodawcy z sektora MŚP (53,0%). Niewiele mniej, bo 39,9% odpowiedzi uzyskaliśmy od mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób. Zaledwie 6,0% dużych firm zatrudniających powyżej 249 osób określiło swoje oczekiwania względem nowo przyjmowanych pracowników.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Wśród pytanych o kwalifikacje i kompetencje potencjalnych pracowników – techników, zaledwie 11,0% respondentów stanowiły instytucje publiczne. Aż 89,0% wszystkich pytanych pracodawców to przedstawiciele sektora prywatnego gospodarki.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Największy udział wśród badanych firm miały przedsiębiorstwa o zasięgu krajowym – 31,8%. Na rynku wojewódzkim działa co piąta firma (22,2%), która określiła swoje wymagania wobec potencjalnych pracowników z tytułem technika. Niewiele mniej – 18,7% tych firm działa na rynku powiatowym. Terenem swojej aktywności określa gminę co szósty ankietowany (16,2%). Natomiast w skali międzynarodowej działa ponad 10,0% przedsiębiorstw.

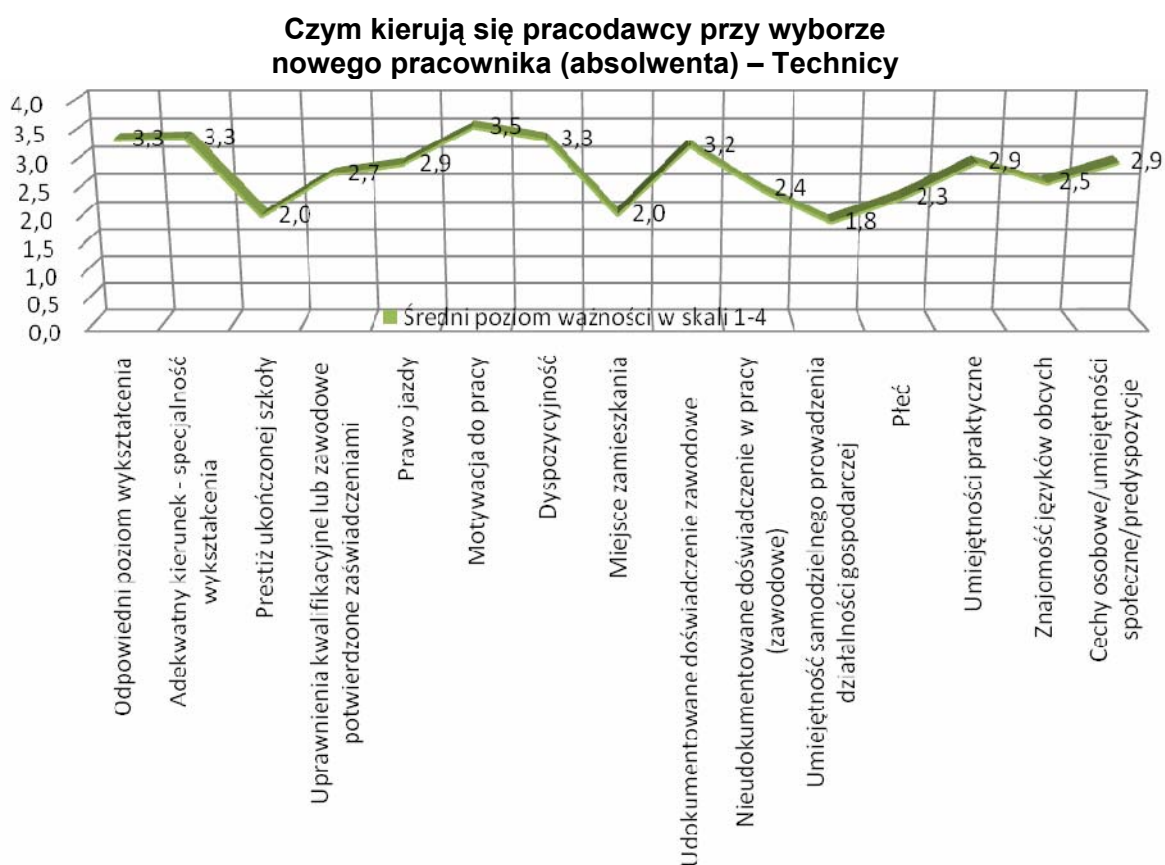
Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta technikum na nierobotnicze stanowiska pracy?

Technicy (KZiS 311)

Najważniejsza dla pracodawców w tej kategorii jest: motywacja do pracy, wykształcenie i dyspozycyjność. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest: płeć, prestiż ukończonej szkoły i miejsce zamieszkania.

Tabela nr 14. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy	Technicy (%)	Liczba odpowiedzi (N = 198)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	98,0%	194	3,3
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	98,0%	194	3,3
Prestiż ukończonej szkoły	95,5%	189	2,0
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	90,9%	180	2,7
Prawo jazdy	95,9%	190	2,9
Motywacja do pracy	98,5%	195	3,5
Dyspozycyjność	98,5%	195	3,3
Miejsce zamieszkania	98,5%	195	2,0
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	92,0%	182	3,2
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	79,8%	158	2,4
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	90,4%	179	1,8
Płeć	92,4%	183	2,3
Umiejętności praktyczne	84,9%	168	2,9
Znajomość języków obcych	93,4%	185	2,5
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	90,4%	179	2,9



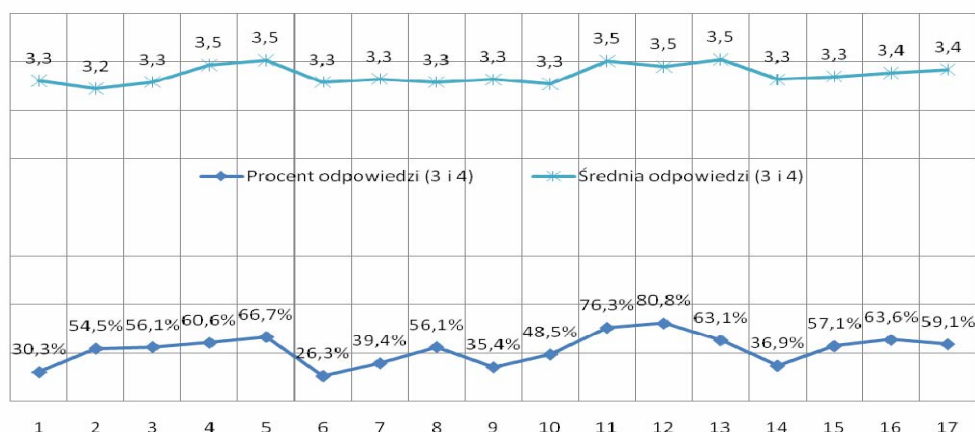
Wykres nr 67. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy (skala: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – technika obrazuje tabela i wykres:

*Tabela nr 15. Umiejętności praktyczne – Technicy
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Umiejętności praktyczne:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. współprowadzenie prac badawczych związanych ze specjalnością	30,3%	3,3
2. współtworzenie nowatorskich rozwiązań technicznych	54,5%	3,2
3. projektowanie, konstruowanie, produkcja, montaż i demontaż urządzeń technicznych i mechatronicznych, budowli, układów elektrycznych, elektronicznych, wyrobów odzieżowych	56,1%	3,3
4. konserwacja, naprawy i utrzymanie w ruchu urządzeń technicznych, elektrycznych, elektronicznych i mechatronicznych	60,6%	3,5
5. kreślenie techniczne, czytanie rysunków technicznych oraz schematów elektrycznych, elektronicznych, mechanicznych, hydraulicznych, pneumatycznych	66,7%	3,5
6. prowadzenie pomiarów geodezyjnych, geologicznych, hydrologicznych, wielkości fizykochemicznych, poziomu hałasu i drgań mechanicznych, geometrycznych	26,3%	3,3
7. normowanie czasu pracy, sporządzanie harmonogramu prac, obliczanie pracochłonności i kosztów pracy	39,4%	3,3
8. opracowywanie procesów i dokumentacji technologicznych	56,1%	3,3
9. kontrolowanie jakości produkcji, procesów chemicznych itp.	35,4%	3,3
10. przygotowanie dokumentacji produkcyjnej, kart obiegowych, planów zużycia materiałów	48,5%	3,3
11. posługiwanie się dokumentacją techniczną, konstrukcyjną i eksploatacyjną oraz instrukcją technologiczną	76,3%	3,5
12. znajomość norm w zależności od specjalizacji	80,8%	3,5
13. obsługa narzędzi, urządzeń i maszyn (proszę wymienić w zależności od zawodu)	63,1%	3,5
14. organizowanie procesu produkcyjnego	36,9%	3,3
15. dobór właściwych parametrów w procesie produkcji, odpowiednich materiałów, odczynników itp.	57,1%	3,3
16. nadzorowanie pracy	63,6%	3,4
17. obsługa komputera oraz programów specjalistycznych (proszę je wymienić)	59,1%	3,4

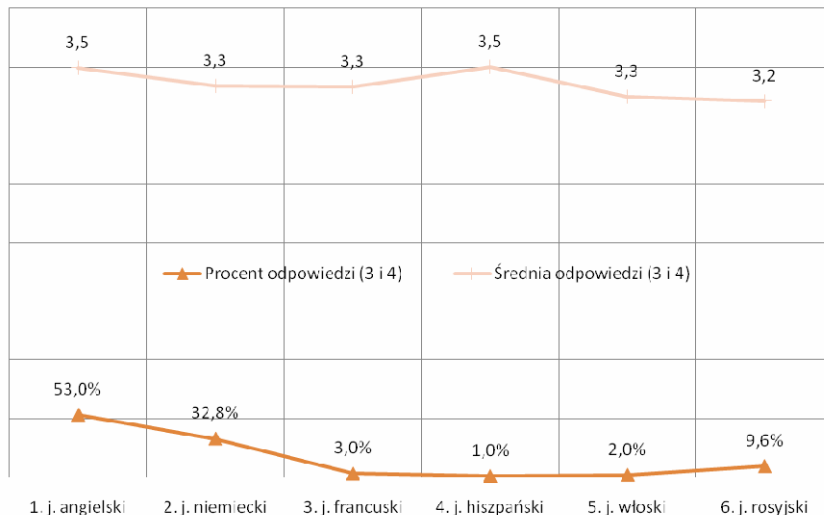
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy



*Wykres nr 68. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 15*

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – technika obrazuje wykres:

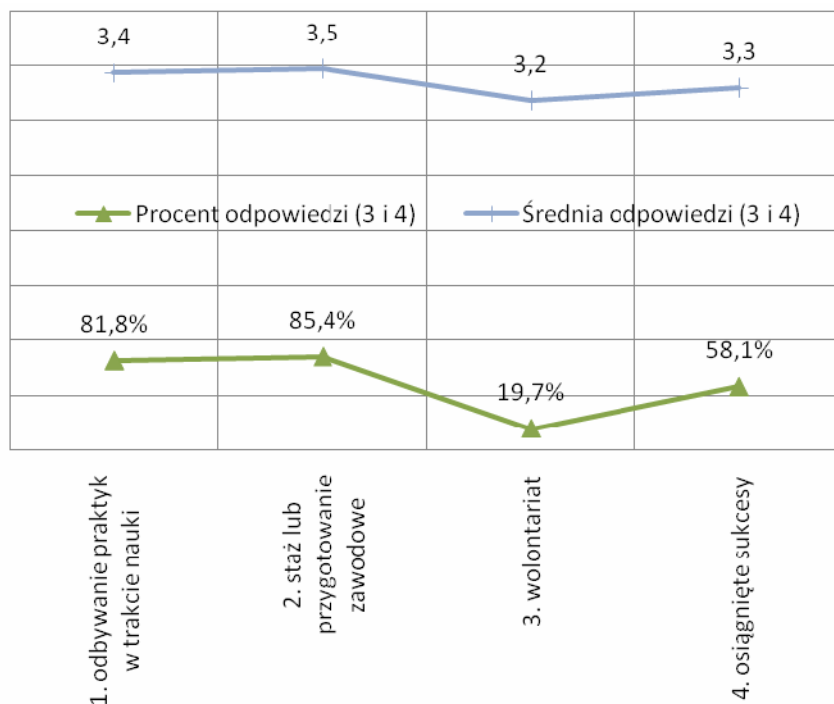
Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy



Wykres nr 69. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – technika:

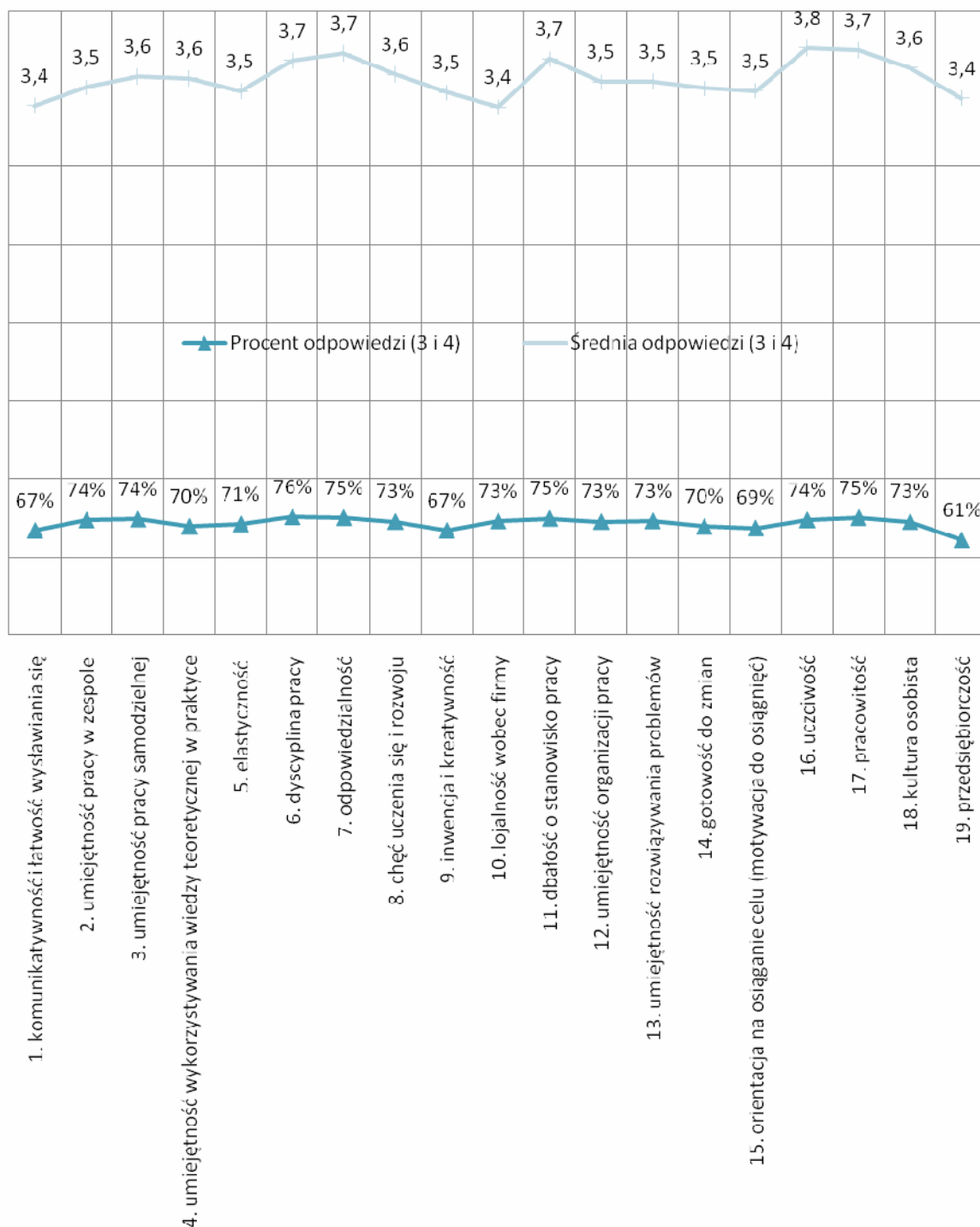
Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy



Wykres nr 70. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najistotniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – technika, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy



Wykres nr 71. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.2. Grupa zawodowa TECHNICZNY PERSONEL OBSŁUGI KOMPUTERÓW I POKREWNI (KZiS 312)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 62 pracodawców, co stanowi 5,2%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Wymagania wobec technicznego personelu obsługi komputerów i pokrewnych zostały wskazane i opisane przez 62, tj. 5,2% pracodawców z jedenastu branż. Najbardziej zainteresowani określeniem swoich wymagań wobec tych kandydatów byli pracodawcy z branży „inne” (prawie co trzeci respondent – 32,2%). Chętnie na pytania o kwalifikacje odpowiadali również przedsiębiorcy z branży – handel hurtowy i detaliczny (22,5%). Następnie swoje zainteresowanie tą grupą zawodową wykazali pracodawcy z branży: budownictwo, przemysł, ochrona zdrowia, służby społeczne, informatyka, hotele i restauracje. W branżach: kultura, rekreacja, sport oraz obsługa nieruchomości, a także w pośrednictwie finansowym i telekomunikacji – pracodawcy wykazali śladowe zainteresowanie tym personelem. W transporcie i komunikacji oraz w ubezpieczeniach nie znalazł się nikt z pracodawców, który chciałby określić swoje wymagania wobec tej grupy zawodowej.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów technicznego personelu obsługi komputerów i pokrewnych funkcjonuje na rynku usług – prawie 63,0%, a najmniej na rynku produkcyjnym 35,5%.

Według wielkości zatrudnienia

Najmniejsi pracodawcy pod względem ilości osób zatrudnionych to największa grupa, jaka określała swoje opinie wobec kompetencji absolwentów – ponad 45,0%. Znaczna część to pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników – 35,5%. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – trochę ponad 16,0%. Duże firmy 250–500 pracowników i powyżej to zaledwie po 1,6% respondentów.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby względem kompetencji absolwentów – techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni – to zaledwie 8,1% – zdecydowana większość to firmy prywatne.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Jak to ukazano w poniższej tabeli – obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu powiatu (ok. 1/3). Wiele działa także na rynku krajowym (ponad 27,0%). Najmniej ogranicza się do działalności na terenie gminy – zaledwie 8,0% firm.

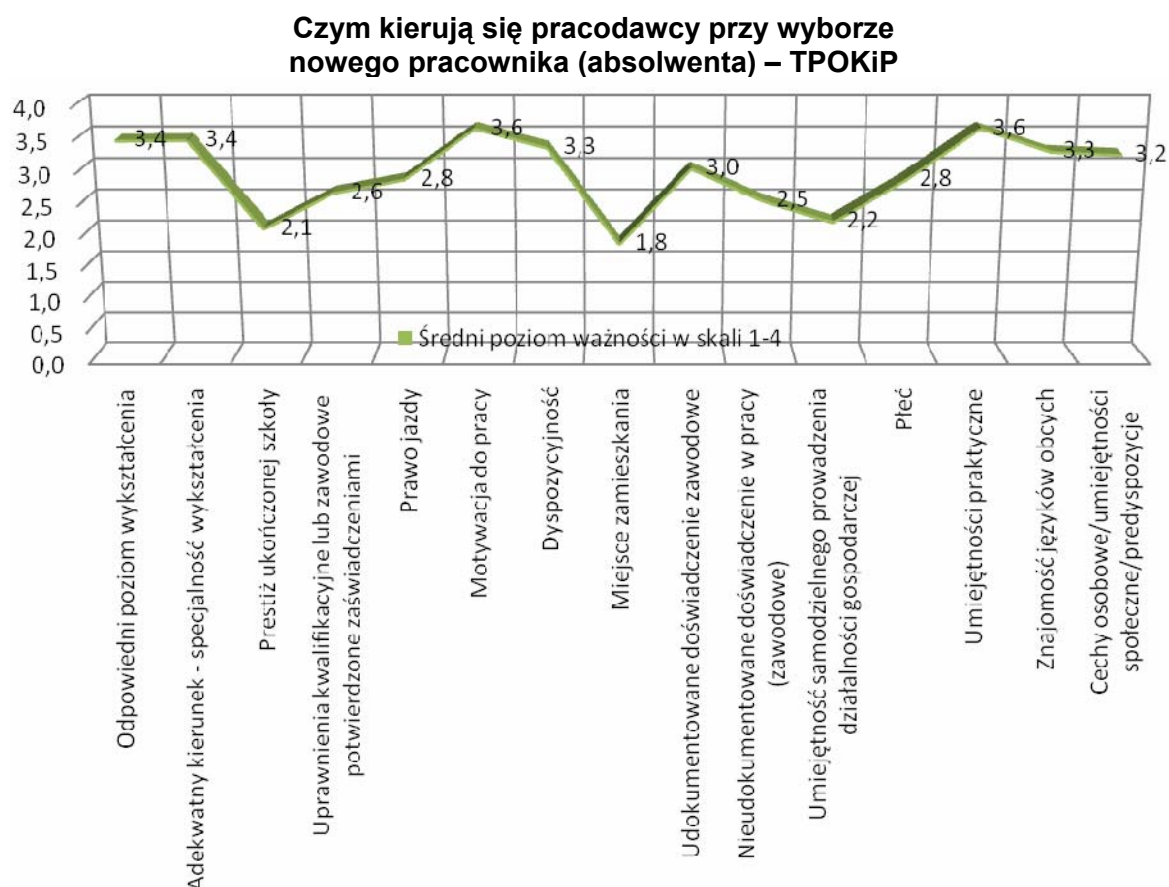
Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta technikum na nierobotnicze stanowiska pracy?

Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni (KZiS 312)

Najważniejsza dla pracodawców w tej kategorii jest: motywacja do pracy, wykształcenie i znajomość języków obcych. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest: miejsce zamieszkania, prestiż ukończonej szkoły, umiejętność prowadzenia własnej działalności gospodarczej i miejsce zamieszkania.

Tabela nr 16. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – TPOKiP	TPOKiP (%)	Liczba odpowiedzi (N = 62)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	100,0%	62	3,4
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	98,4%	61	3,4
Prestiż ukończonej szkoły	96,8%	60	2,1
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	90,3%	56	2,6
Prawo jazdy	96,8%	60	2,8
Motywacja do pracy	100,0%	62	3,6
Dyspozycyjność	100,0%	62	3,3
Miejsce zamieszkania	96,8%	60	1,8
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	87,1%	54	3,0
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	74,2%	46	2,5
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	87,1%	54	2,2
Płeć	96,8%	60	2,8
Umiejętności praktyczne	87,1%	54	3,6
Znajomość języków obcych	91,9%	57	3,3
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	90,3%	56	3,2



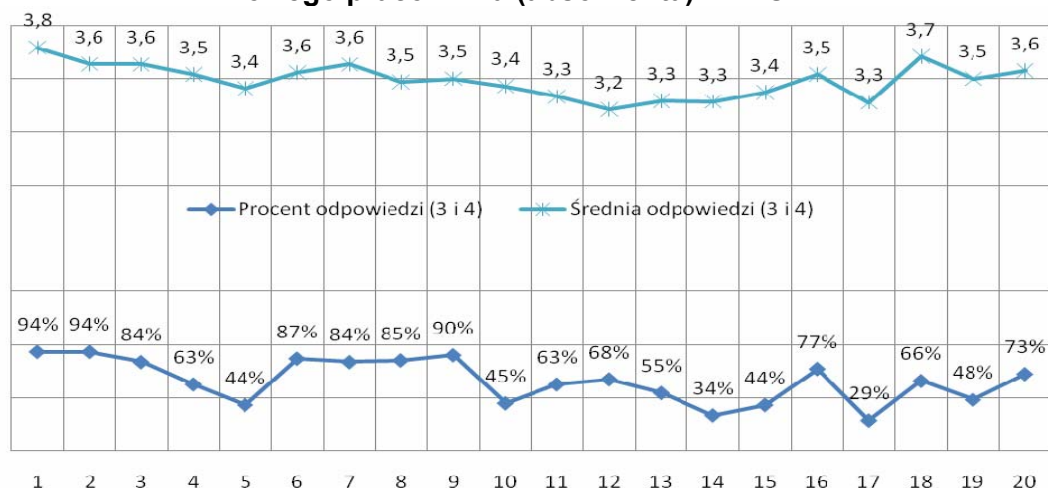
Wykres nr 72. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni
(skala: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni, obrazuje tabela:

Tabela nr 17. Umiejętności praktyczne – Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. instalowanie, konfigurowanie i uruchamianie komputerów i oprogramowania	93,5%	3,8
2. pomoc techniczna świadczona użytkownikom komputerów	93,5%	3,6
3. posługiwanie się systemami operacyjnymi	83,9%	3,6
4. posługiwanie się językami obsługi różnych rodzajów baz danych np. SQL	62,9%	3,5
5. programowanie w Pascal C++, itp.	43,5%	3,4
6. wdrażanie nowych programów do komputerów i ich peryferyjna konfiguracja	87,1%	3,6
7. instalowanie jednostek peryferyjnych	83,9%	3,6
8. wykonywanie małych zmian i dostosowań w istniejących programach	85,5%	3,5
9. instalowanie, konfigurowanie i diagnozowanie komputerów i ich urządzeń peryferyjnych i serwerów	90,3%	3,5
10. konfigurowanie systemów operacyjnych telefonów komputerowych	45,2%	3,4
11. standaryzowanie stacji roboczych i serwerów	62,9%	3,3
12. prowadzenie dokumentacji eksploatacyjnej, komputerów i sieci teleinformatycznych	67,7%	3,2
13. standaryzowanie i integrowanie systemów teleinformatycznych	54,8%	3,3
14. organizowanie prac obliczeniowych, prowadzenie rejestru operacji obliczeniowych	33,9%	3,3
15. ustalanie i wykonywanie operacji ograniczających	43,5%	3,4
16. konserwowanie i naprawa programów i sprzętu – komputerów, urządzeń peryferyjnych i urządzeń teleinformatycznych	77,4%	3,5
17. uaktywnianie robotów przemysłowych przez programowanie ich do odpowiedniej funkcji oraz nadzorowanie ich pracy	29,0%	3,3
18. znajomość programów komputerowych	66,1%	3,7
19. sporządzanie kalkulacji usług, ofert cenowych dla klientów	48,4%	3,5
20. serwisowanie sprzętu komputerowego	72,6%	3,6

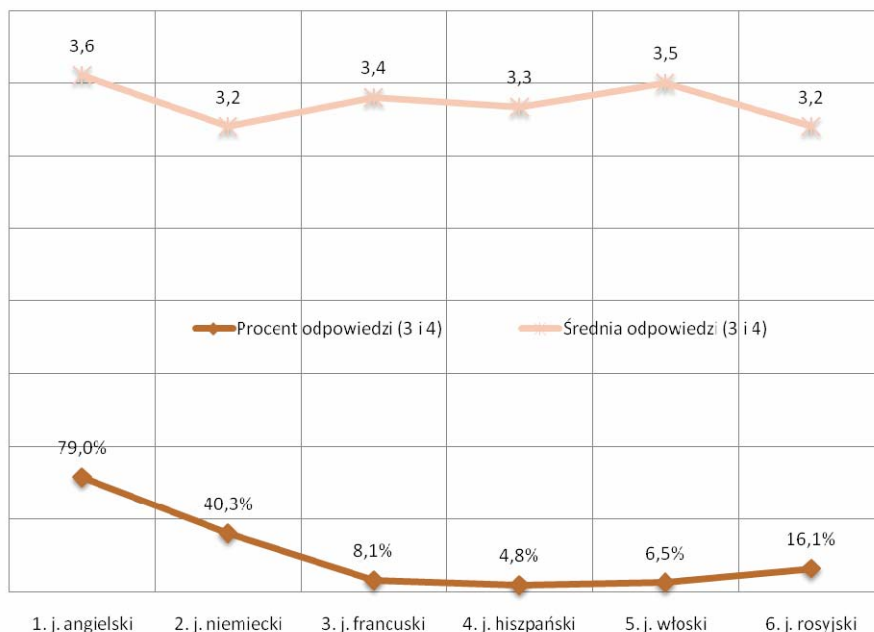
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – TPOKiP



Wykres nr 73. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 17

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni, obrazuje wykres:

Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – TPOKiP

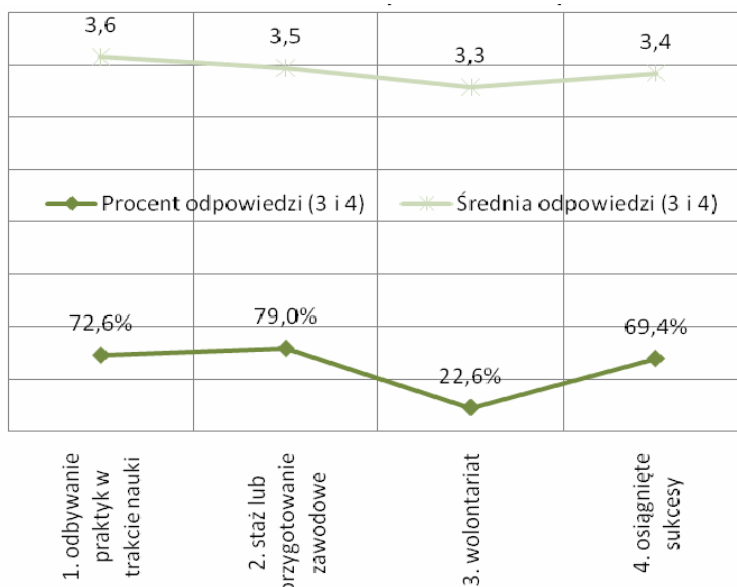


Wykres nr 74. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni, obrazuje wykres:

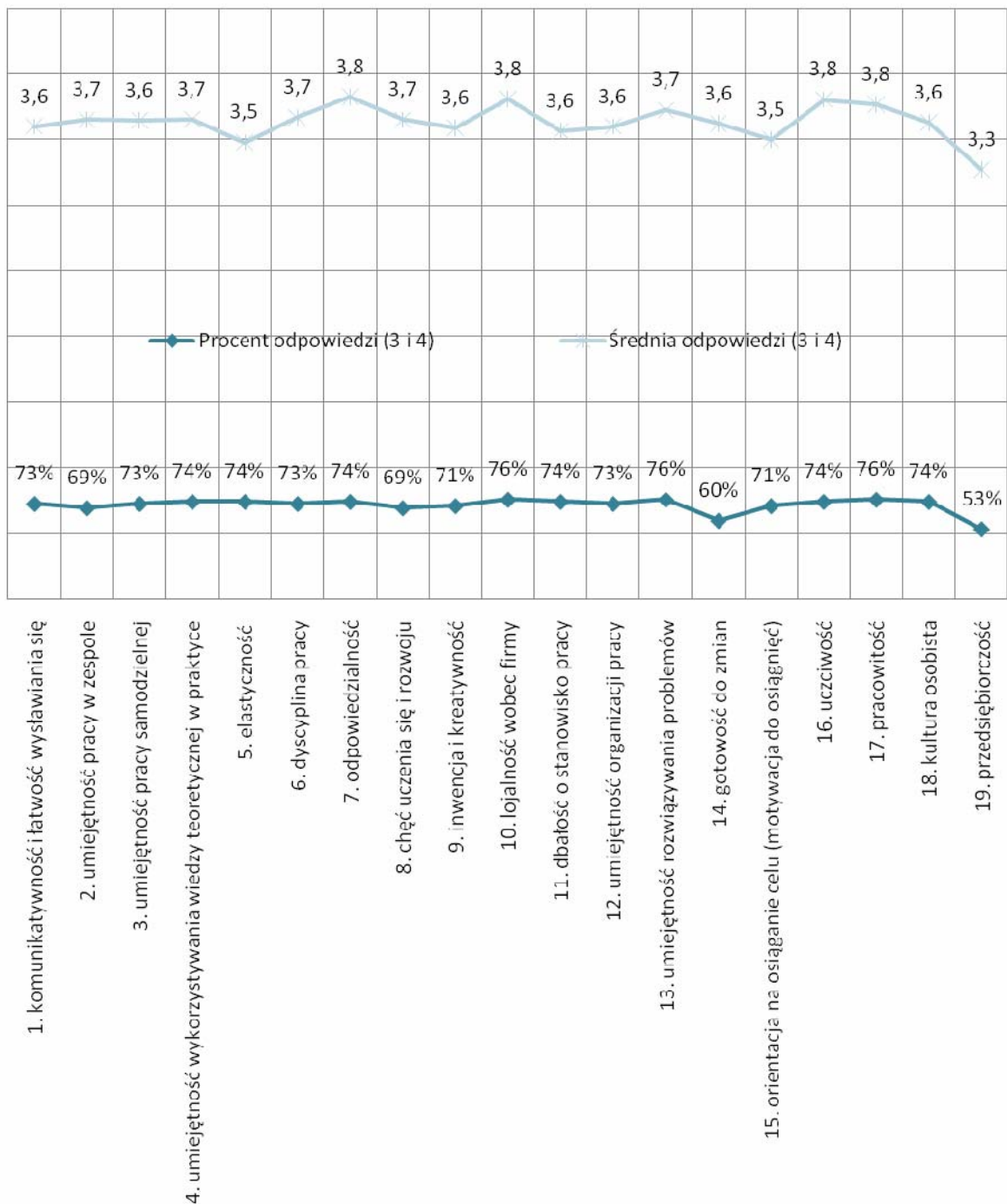
Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – TPOKiP

Wykres nr 75. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)



Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najistotniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – TPOKiP



Wykres nr 76. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.3. Grupa zawodowa TECHNICY NAUK BIOLOGICZNYCH I ROLNICZYCH (KZiS 321)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 34 pracodawców, co stanowi 2,8%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Wymagania wobec techników nauk biologicznych i rolniczych zostały wskazane i opisane przez 34, tj. 2,8% pracodawców z ośmiu branż. Najbardziej zainteresowani określeniem swoich wymagań wobec tych kandydatów byli pracodawcy z branży handel hurtowy i detaliczny (co trzeci respondent – 38,2%). Chętnie na pytania o kwalifikacje odpowiadali również przedsiębiorcy z branży „inna” (29,4%) oraz hotele i restauracje (17,6%). W branżach: budownictwo, przemysł, ochrona zdrowia, służby społeczne, informatyka, pośrednictwo finansowe i telekomunikacja – pracodawcy wykazali śladowe zainteresowanie tym personelem. W przemyśle, kulturze, rekreacji, sporcie, obsłudze nieruchomości, transporcie i komunikacji oraz w ubezpieczeniach nie znalazł się nikt z pracodawców, który chciałby określić swoje wymagania wobec tej grupy zawodowej.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów techników nauk biologicznych i rolniczych funkcjonuje na rynku usług i w handlu – prawie 59,0%, a najmniej posiada profil działalności mieszany – trochę ponad 44,0%.

Według wielkości zatrudnienia

Połowa pracodawców opisujących niezbędne cechy absolwentów – techników nauk biologicznych i rolniczych to pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 osób. Znaczna część to pracodawcy najmniejsi, zatrudniający od 1 do 9 pracowników – ponad 35,0%. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – prawie 15,0%. Duże firmy 250–500 pracowników i powyżej nie wystąpiły w tej kategorii.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby względem kompetencji absolwentów – technicy nauk biologicznych i rolniczych – to zaledwie 5,9% - zdecydowana większość to jednak firmy prywatne – ponad 94,0%.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Poniższa tabela ukazuje obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu krajowym (ponad 1/4). Wielu działa także na rynku powiatowym i gminnym (ponad 23,5% w obu przypadkach). Najmniej ogranicza się do działalności na terenie gminy bo zaledwie 11,8% firm.

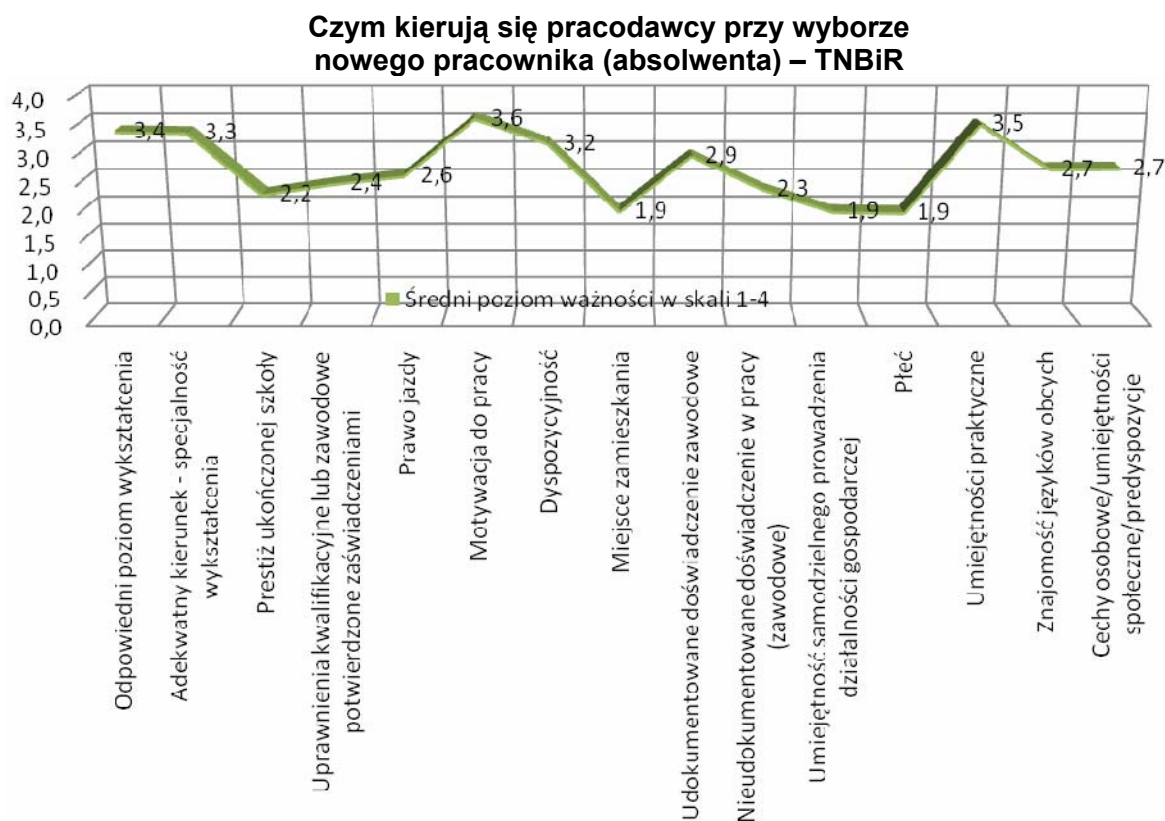
Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta technikum na nierobotnicze stanowiska pracy?

Technicy nauk biologicznych i rolniczych (KZiS 321)

Najważniejsza dla pracodawców w tej kategorii jest: motywacja do pracy, umiejętności praktyczne i wykształcenie. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest: miejsce zamieszkania, umiejętność prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej i płeć.

*Tabela nr 18. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Technicy nauk biologicznych i rolniczych
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – TNBiR	TNBiR (%)	Liczba odpowiedzi (N = 34)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	100,0%	34	3,4
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	97,1%	33	3,3
Prestiż ukończonej szkoły	97,1%	33	2,2
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	88,2%	30	2,4
Prawo jazdy	97,1%	33	2,6
Motywacja do pracy	100,0%	34	3,6
Dyspozycyjność	97,1%	33	3,2
Miejsce zamieszkania	97,1%	33	1,9
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	94,1%	32	2,9
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	76,5%	26	2,3
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	97,1%	33	1,9
Płeć	100,0%	34	1,9
Umiejętności praktyczne	85,3%	29	3,5
Znajomość języków obcych	97,1%	33	2,7
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	85,3%	29	2,7



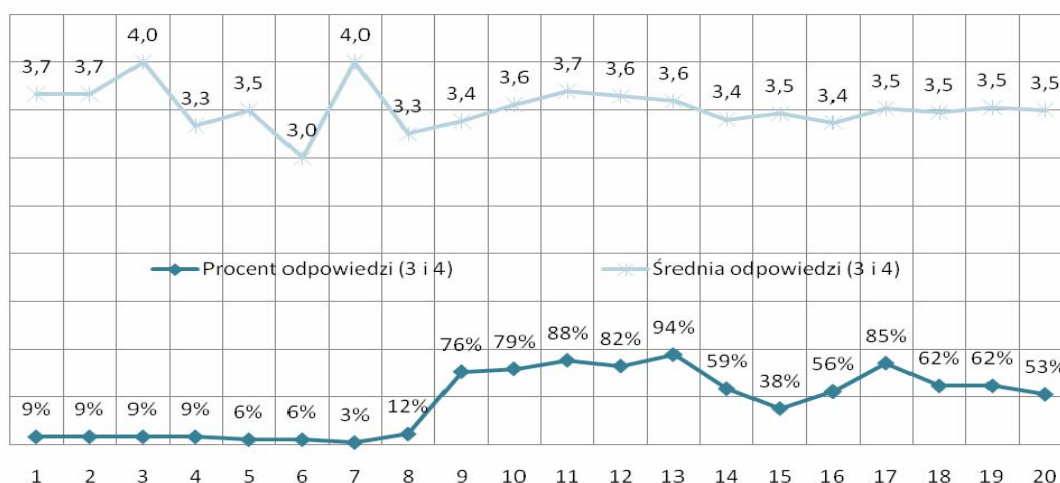
*Wykres nr 77. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Technicy nauk biologicznych i rolniczych
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – technika nauk biologicznych i rolniczych, obrazuje tabela:

Tabela nr 19. Umiejętności praktyczne – Technicy nauk biologicznych i rolniczych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. planowanie, projektowanie i urządzenie terenów zieleni miast i obszarów wiejskich (wyznaczanie miejsc trawników, rabat bylinowych, nasadzeń drzew itp.)	8,8%	3,7
2. posługiwanie się dokumentacją projektową w poszczególnych etapach realizacji i konserwacji terenów zielonych	8,8%	3,7
3. wybór drzew, krzewów, bylin do zaplanowanych nasadzeń	8,8%	4,0
4. przygotowywanie receptur mieszanek ziemi ogrodowych, torfu, nawozów mineralnych	8,8%	3,3
5. rekultywacja terenów zdegradowanych	5,9%	3,5
6. obsługa ciągnika rolniczego lub innego tego typu	5,9%	3,0
7. opracowywanie ekspertyz dendrologicznych	2,9%	4,0
8. produkcja roślin ozdobnych i szkółkarskich	11,8%	3,3
9. opracowywanie instrukcji technologicznych oraz normatywów zużycia surowców i materiałów żywnościowych	76,5%	3,4
10. nadzorowanie prawidłowości przebiegu procesów technologicznych produkcji żywności	79,4%	3,6
11. kontrola jakości produkcji żywności	88,2%	3,7
12. prowadzenie dokumentacji eksploatacyjnej, komputerów i sieci teleinformatycznych	82,4%	3,6
13. organizowanie i zaopatrzenie działu w niezbędne surowce, materiały i opakowania	94,1%	3,6
14. rozwijanie i testowanie metod i diet żywieniowych	58,8%	3,4
15. planowanie i przygotowywanie diet leczniczych i innych	38,2%	3,5
16. wykonywanie podstawowych badań laboratoryjnych	55,9%	3,4
17. wykonywanie i korzystanie z dokumentacji technicznej i technologicznej	85,3%	3,5
18. zagospodarowanie odpadów poprodukcyjnych i pokonsumenckich	61,8%	3,5
19. obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń specjalistycznych	61,8%	3,5
20. obsługa komputera i programów specjalistycznych	52,9%	3,5

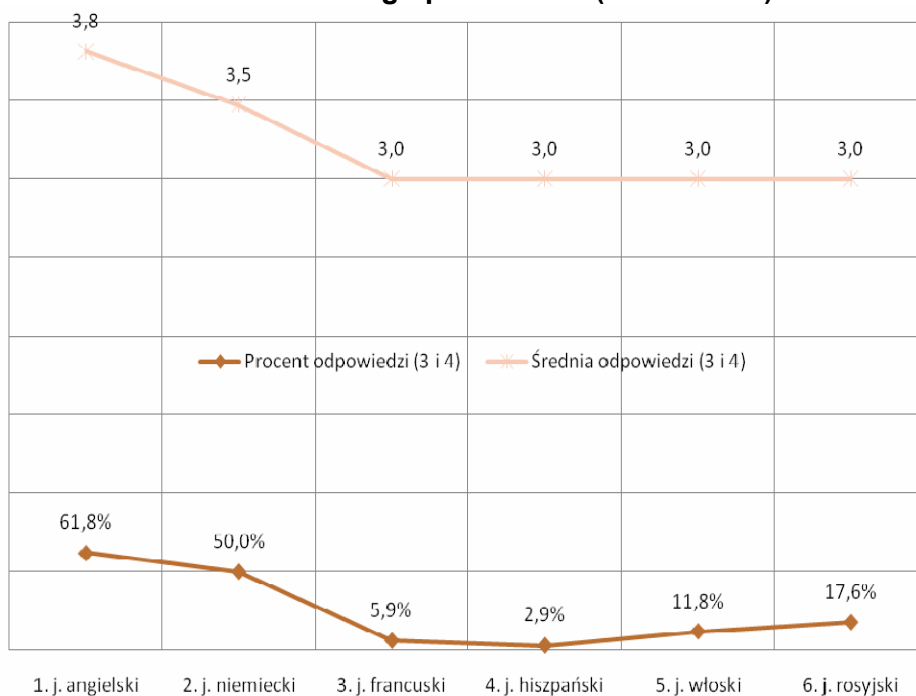
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – TNBiR



Wykres nr 78. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy nauk biologicznych i rolniczych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 19.

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – technika nauk biologicznych i rolniczych, obrazuje wykres:

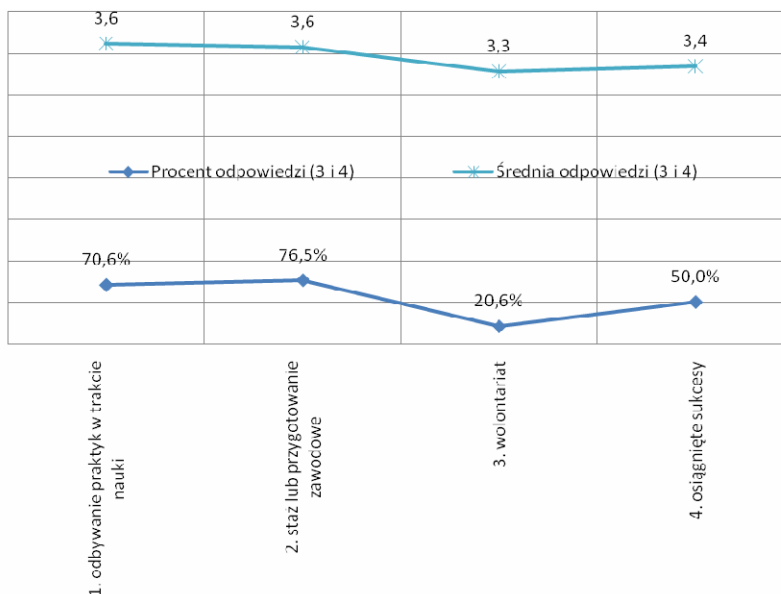
Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – TNBiR



Wykres nr 79. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy nauk biologicznych i rolniczych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – technika nauk biologicznych i rolniczych, obrazuje wykres:

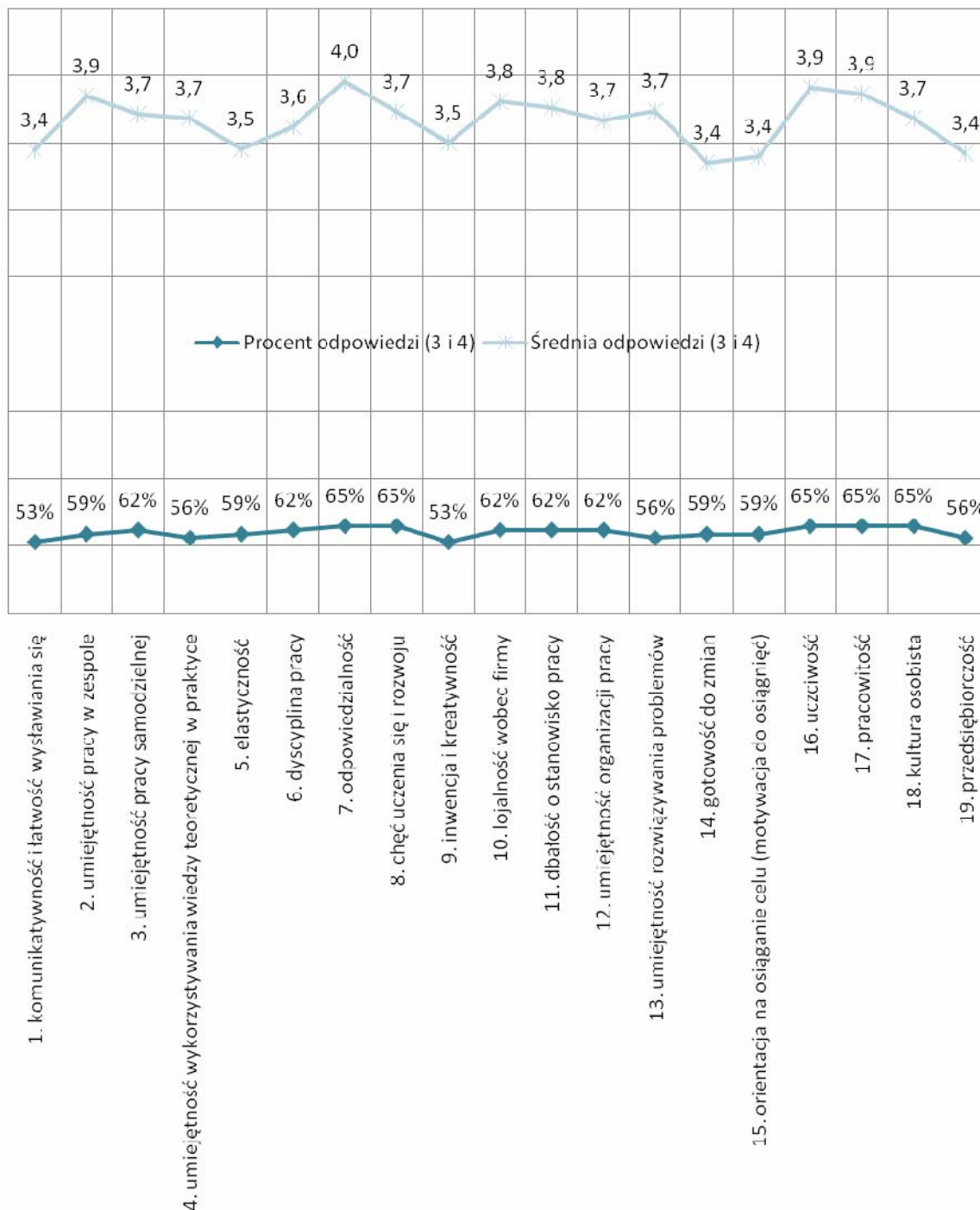
Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – TNBiR



Wykres nr 80. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy nauk biologicznych i rolniczych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najważniejsze w procesie rekrutacji absolwenta absolwenta – technika nauk biologicznych i rolniczych, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – TNBiR



Wykres nr 81. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy nauk biologicznych i rolniczych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nie ważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.4. Grupa zawodowa PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWYCH I HANDLOWYCH (KZiS 341)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 193 pracodawców, co stanowi 16,1%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Handel detaliczny to branża, w której funkcjonuje 1/3 pracodawców określających w ankiecie swoje wymagania wobec absolwentów – pracowników ds. finansowych i handlowych. Inną branżę wskazało prawie 24,0% respondentów. W przemyśle funkcjonuje ponad 11,0% badanych pracodawców, a hotele i restauracje prowadzi prawie 10,0% pytaných. Budownictwo, obsługa nieruchomości, ochrona zdrowia/służby społeczne, transport i telekomunikacja oraz pośrednictwo finansowe – to od 3,0% do 6,0% badanych pracodawców. Najmniej spośród ankietowanych przedsiębiorców działa w branży Informatycznej, telekomunikacyjnej, kulturalno-rekreacyjno-sportowej oraz w ubezpieczeniach.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów – pracowników ds. finansowych i handlowych funkcjonuje na rynku usług – prawie 60,0%, a najmniej na rynku produkcyjnym 33,7%.

Według wielkości zatrudnienia

Najmniejsi pracodawcy pod względem ilości osób zatrudnionych to największa grupa jaka określała swoje opinie wobec kompetencji absolwentów – ponad 48,0%. Znaczna część to pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników – 36,3%. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – trochę ponad 12,0%. Duże firmy 250–500 pracowników i powyżej to zaledwie 2,1% i 0,5% respondentów.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby względem kompetencji absolwentów – pracownicy ds. finansowych i handlowych – to zaledwie 6,7% – zdecydowana większość to jednak firmy prywatne prawie – 93,0%.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Jak to ukazano w poniższej tabeli – obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu krajowym (ponad 1/3). Wielu działa także na rynku powiatowym (ponad 27,0%). Najmniej funkcjonuje na rynku międzynarodowym.

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta technikum na nierobotnicze stanowiska pracy?

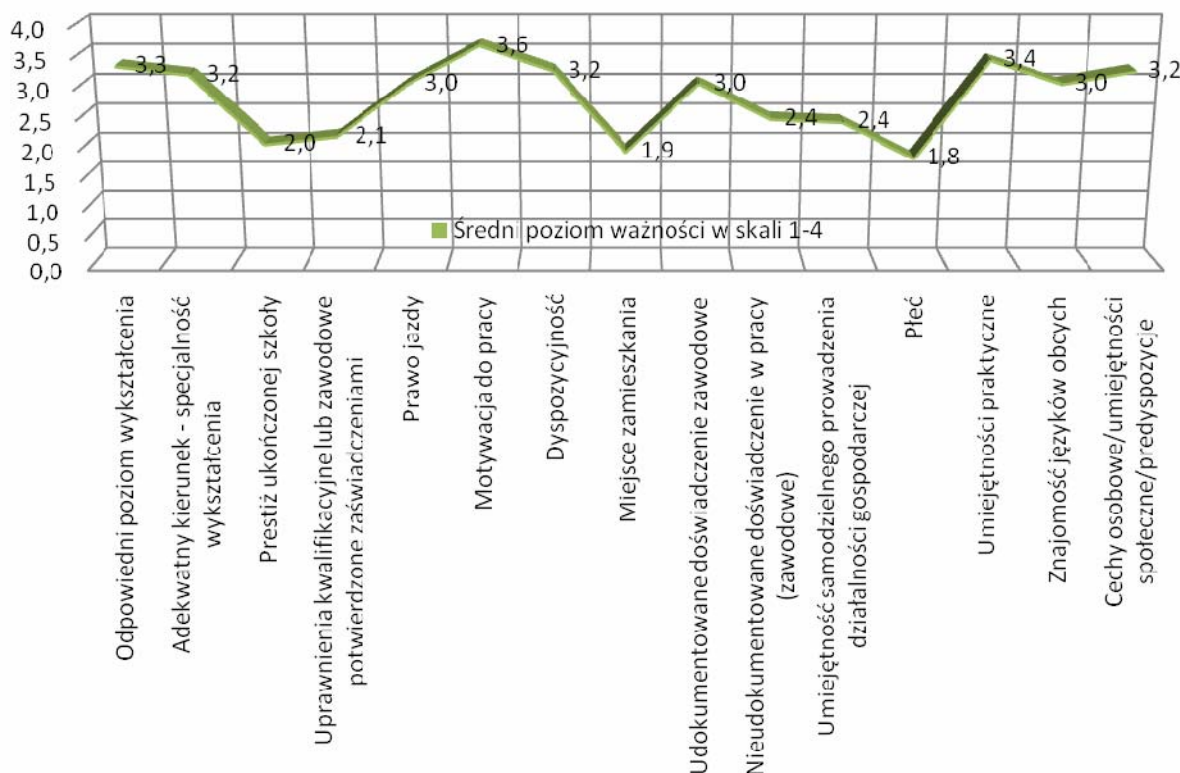
Pracownicy do spraw finansowych i handlowych (KZiS 341)

Najważniejsza dla pracodawców w tej kategorii jest: motywacja do pracy, umiejętności praktyczne i poziom wykształcenia. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest: płeć, miejsce zamieszkania i prestiż ukończonej szkoły.

Tabela nr 20. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Pracownicy ds. finansowych i handlowych
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PdsFiH	PdsFiH (%)	Liczba odpowiedzi (N = 193)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	97,9%	189	3,3
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	97,9%	189	3,2
Prestiż ukończonej szkoły	97,4%	188	2,0
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	91,7%	177	2,1
Prawo jazdy	96,9%	187	3,0
Motywacja do pracy	96,9%	187	3,6
Dyspozycyjność	97,9%	189	3,2
Miejsce zamieszkania	95,9%	185	1,9
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	89,1%	172	3,0
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	79,3%	153	2,4
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	92,8%	179	2,4
Płeć	91,2%	176	1,8
Umiejętności praktyczne	79,8%	154	3,4
Znajomość języków obcych	88,1%	170	3,0
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	89,1%	172	3,2

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PdsFiH



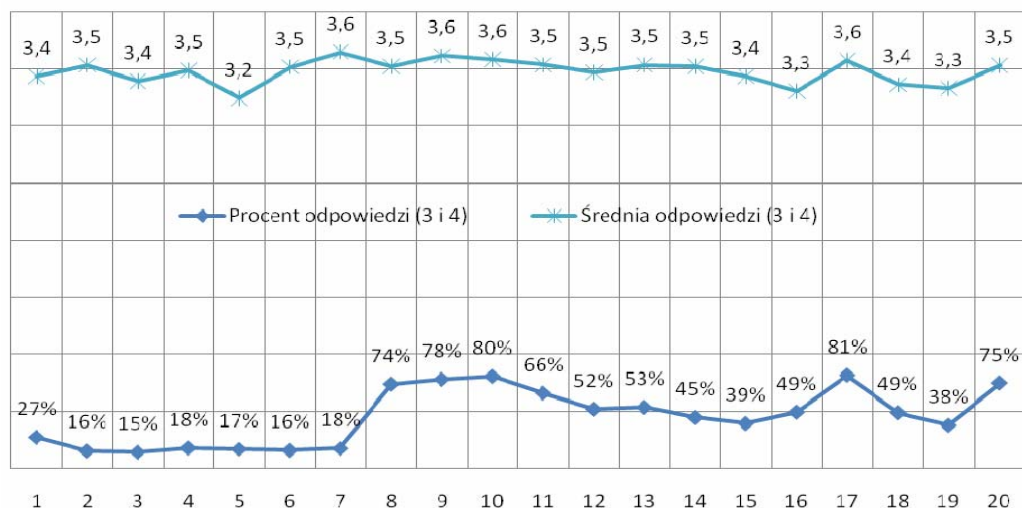
Wykres nr 82. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Pracownicy ds. finansowych i handlowych
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – pracownika do spraw finansowych i handlowych, obrazuje tabela:

Tabela nr 21. Umiejętności praktyczne – Pracownicy ds. finansowych i handlowych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. prowadzenie doradztwa w zakresie dostępności, kosztów, różnych typów transportu i zakwaterowania zgodnie z wymaganiami klientów	27,0%	3,4
2. organizacja usług hotelarskich, turystycznych i rekreacyjnych	16,0%	3,5
3. organizowanie pracy w zakładach hotelarskich	15,0%	3,4
4. organizacja usług gastronomicznych w miejscu i poza miejscem pracy – outside catering	18,0%	3,5
5. projektowanie i aranżacja sal konsumpcyjnych	17,0%	3,2
6. sporządzanie podstawowych potraw i napojów	16,0%	3,5
7. sporządzanie menu zgodnie z preferencjami klientów i rodzaju imprezy oraz z zasadami zdrowego żywienia	18,0%	3,6
8. zbieranie informacji handlowych określających potrzeby klientów	74,0%	3,5
9. ubieganie się o zamówienia i sprzedaż towarów	78,0%	3,6
10. dostarczanie klientom specjalistycznych informacji	80,0%	3,6
11. analiza czynników kształtujących popyt, podaż i ceny	66,0%	3,5
12. obliczanie wskaźników określających sytuację finansową firmy	52,0%	3,5
13. analiza kosztów i przychodów firmy – określanie propozycji ich poprawy	53,0%	3,5
14. sporządzanie dokumentów księgowych, prowadzenie rachunkowości	45,0%	3,5
15. obliczanie wynagrodzeń, wydajności pracy, amortyzacji itp.	39,0%	3,4
16. sporządzanie pism, protokołów, sprawozdań itp. – wykonywanie prac kancelaryjnych	49,0%	3,3
17. stosowanie instrumentów marketingu	81,0%	3,6
18. znajomość różnych katalogów norm – zgodnie ze specjalizacją zawodową	49,0%	3,4
19. obsługa maszyn i urządzeń specjalistycznych	38,0%	3,3
20. obsługa komputera i programów specjalistycznych	75,0%	3,5

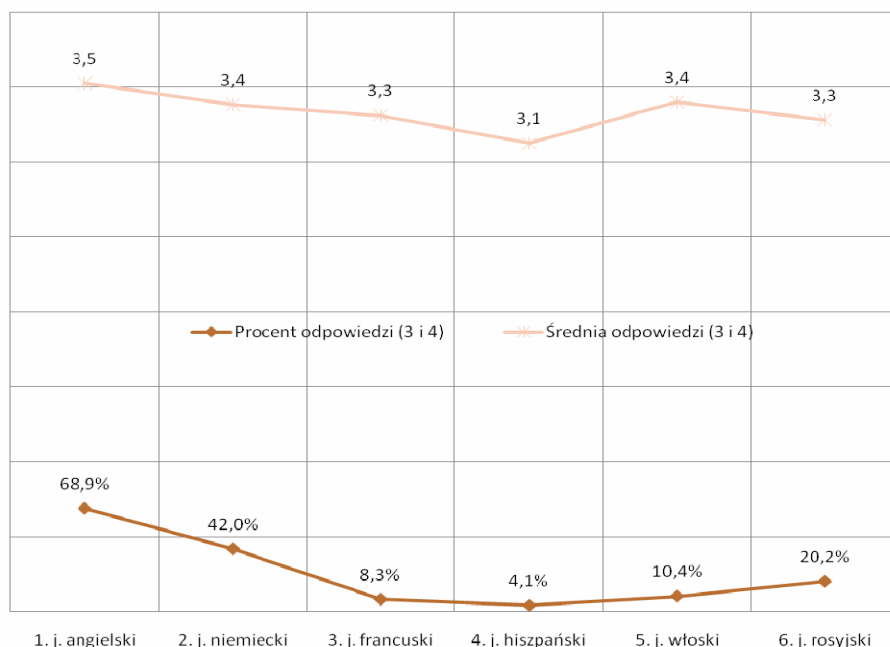
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PdsFiH



Wykres nr 83. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy ds. finansowych i handlowych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 21

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – pracownika do spraw finansowych i handlowych, obrazuje wykres:

Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PdsFiH

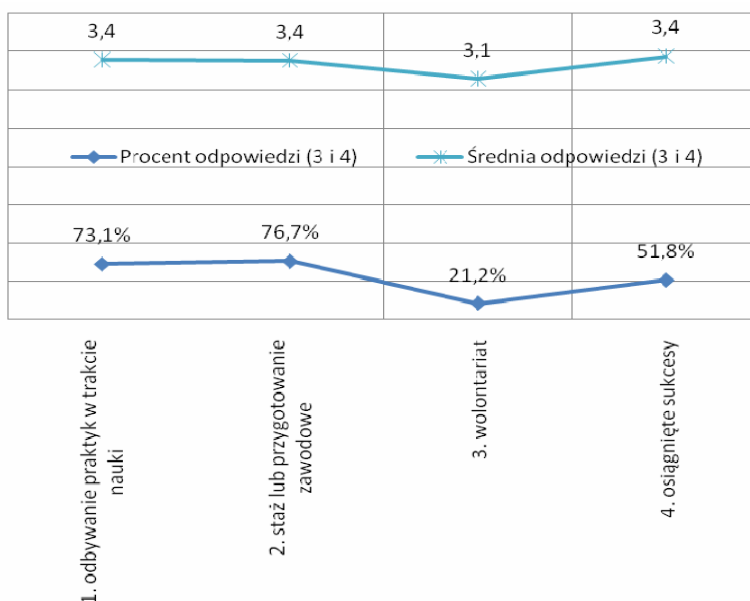


Wykres nr 84. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy ds. finansowych i handlowych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – pracownika do spraw finansowych i handlowych, obrazuje wykres:

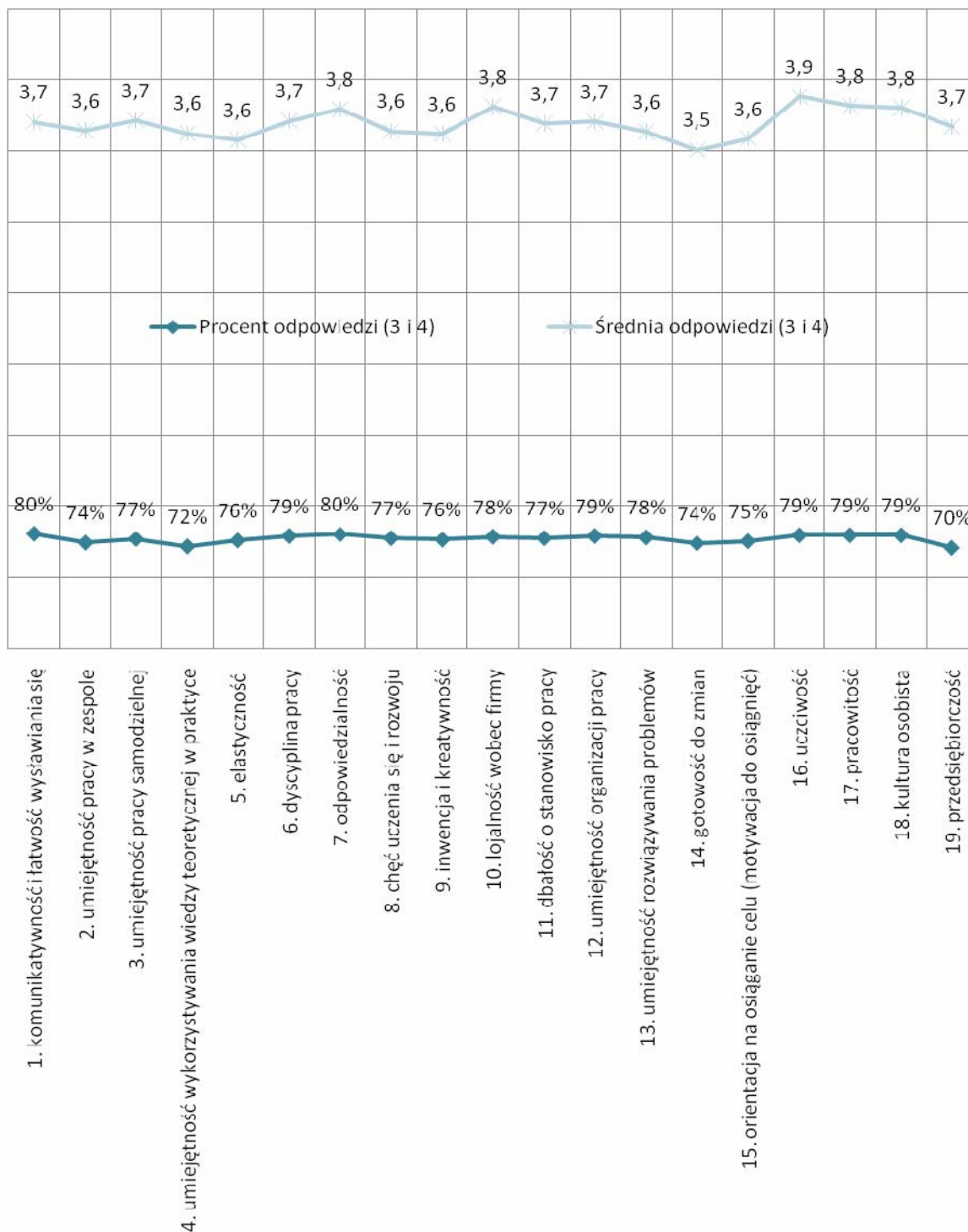
Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PdsFiH

Wykres nr 85. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy ds. finansowych i handlowych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)



Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najważniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – pracownika do spraw finansowych i handlowych, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PdsFiH



Wykres nr 86. Jakimi umiejętnościami „miękkimi” kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy ds. finansowych i handlowych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Grupa zawodowa AGENCI BIUR POMAGAJĄCYCH W PROWADZENIU DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ I POŚREDNICY HANDLOWI (KZiS 342)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 19 pracodawców, co stanowi 1,6%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Handel hurtowy i detaliczny to branża, w której funkcjonuje ponad 42,0% pracodawców określających w ankiecie swoje wymagania wobec absolwentów – agentów biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośredników handlowych. Przemysł i budownictwo wskazało, jako swoje branże po prawie 16,0% badanych pracodawców. Inne branże to 10,0% spośród wszystkich odpowiadających w tej kategorii przedsiębiorców. Transport i komunikacja, pośrednictwo finansowe oraz kultura, rekreacja i sport – to branże, do których należy po 5,0% badanych pracodawców.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów – agentów biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośredników handlowych – funkcjonuje na rynku handlowym – ponad 63,0%, a najmniej na rynku firm o profilu mieszanym 47,4%.

Według wielkości zatrudnienia

Pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników to największa grupa, jaka określała swoje opinie wobec kompetencji absolwentów – dużo ponad 52,0%. Znaczna część (ponad 36,0%) to najmniejsi pracodawcy pod względem ilości osób zatrudnionych. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – trochę ponad 10,0%. Duże firmy 250–500 pracowników i powyżej nie wskazały swoich preferencji wobec absolwentów w tej grupie zawodowej.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby pod względem kompetencji absolwentów – agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi – to zaledwie 5,3% – zdecydowana większość to jednak firmy prywatne (prawie 95,0%).

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Tabela zamieszczona poniżej opisuje obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu krajowym (prawie połowa). Wielu działa także na rynku powiatowym (ponad 1/5). Najmniej ogranicza się do działalności na terenie gminy i województwa (po ok. 10,0%). W tej samej ilości działały firmy na rynku międzynarodowym.

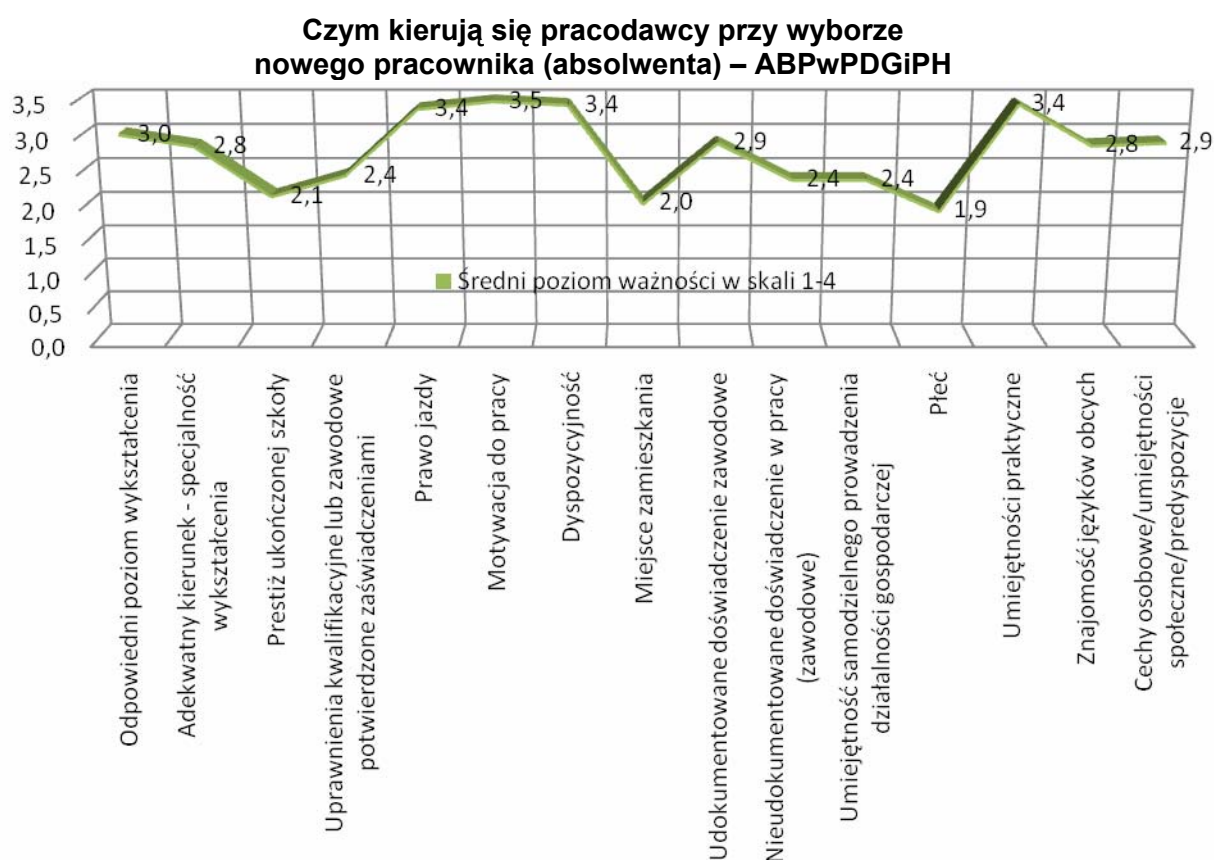
Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta technikum na nierobotnicze stanowiska pracy?

Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (KZiS 342)

Najważniejsza dla pracodawców w tej kategorii jest: motywacja do pracy, prawo jazdy, dyspozycyjność i umiejętności praktyczne. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest płeć, miejsce zamieszkania i prestiż ukończonej szkoły.

Tabela nr 22. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) –ABPwPDGiPH	ABPwPDGiPH (%)	Liczba odpowiedzi (N = 19)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	100,0%	19	3,0
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	94,7%	18	2,8
Prestiż ukończonej szkoły	94,7%	18	2,1
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	89,5%	17	2,4
Prawo jazdy	100,0%	19	3,4
Motywacja do pracy	100,0%	19	3,5
Dyspozycyjność	100,0%	19	3,4
Miejsce zamieszkania	100,0%	19	2,0
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	89,5%	17	2,9
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	73,7%	14	2,4
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	89,5%	17	2,4
Płeć	100,0%	19	1,9
Umiejętności praktyczne	79,0%	15	3,4
Znajomość języków obcych	100,0%	19	2,8
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	89,5%	17	2,9



Wykres nr 87. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

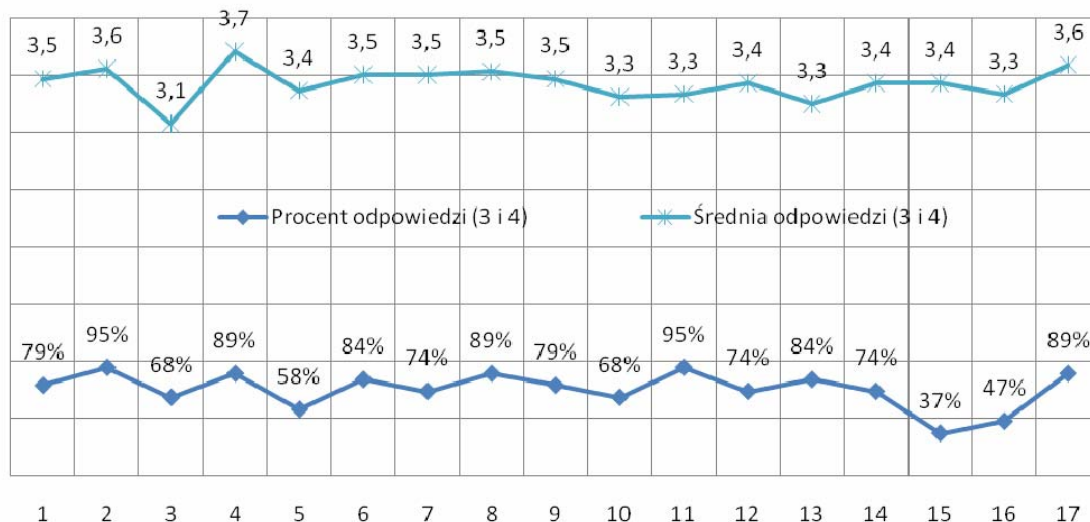
Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – agenta biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednika handlowego, obrazuje tabela:

Tabela nr 23. Umiejętności praktyczne

– Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. przygotowanie ofert handlowych w zakresie świadczenia usług logistycznych – obliczanie kosztów usług logistycznych	79,0%	3,5
2. zaplanowanie i przygotowanie procesu logistycznego	95,0%	3,6
3. dobieranie środków transportu wewnątrzzakładowego	68,0%	3,1
4. organizacja transportu	89,0%	3,7
5. dobieranie opakowań jednostkowych i transportowych	58,0%	3,4
6. obliczanie ilości miejsca do składowania towarów	84,0%	3,5
7. przygotowywanie taryf przewozowych, spedycyjnych	74,0%	3,5
8. sporządzanie dokumentów logistycznych	89,0%	3,5
9. analizowanie kosztów dostawy i magazynowania oraz podstawowych parametrów wydajności procesów magazynowych	79,0%	3,5
10. organizowanie recyklingu i utylizacji odpadów w działalności logistycznej	68,0%	3,3
11. ustalanie nieprawidłowości w stanie i sposobie przechowywania zapasów w przedsiębiorstwie	95,0%	3,3
12. posługiwanie się aktami prawnymi i normami dotyczącymi transportu: kolejowego, lotniczego, drogowego, morskiego, śródlądowego, z uwzględnieniem przewozu materiałów niebezpiecznych i zwierząt	74,0%	3,4
13. planowanie i organizacja pracy magazynu	84,0%	3,3
14. stosowanie systemu identyfikacji towarów oraz systemu ich oznaczania	74,0%	3,4
15. organizowanie przewozu osób w komunikacji publicznej – opracowanie rozkładów jazdy komunikacji miejskiej, międzymiastowej i regionalnej	37,0%	3,4
16. analizowanie zmienności popytu i cyklu życia produktu	47,0%	3,3
17. obsługa komputera i programów specjalistycznych	89,0%	3,6

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – ABPwPDGiPH



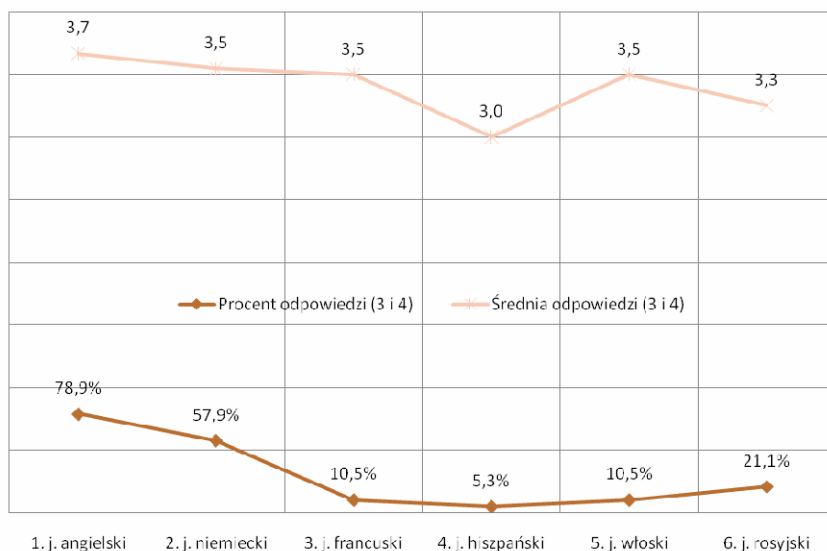
Wykres nr 88. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)

– Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).

Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 23

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – agenta biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednika handlowego, obrazuje wykres:

Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – ABPwPDGiPH

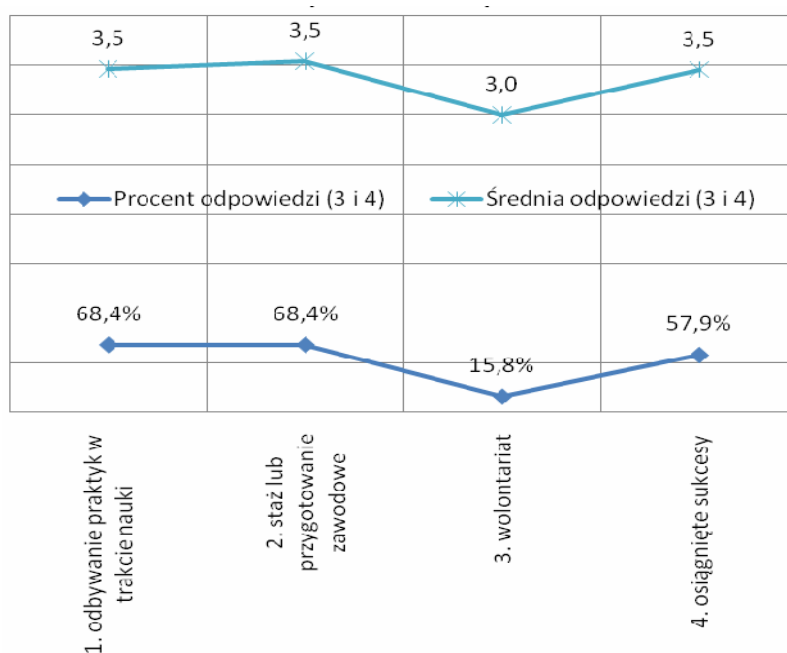


Wykres nr 89. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (skala odpowiedzi:

1 – „w ogóle nieważne”;
2 – „mało ważne”;
3 – „ważne”;
4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – agenta biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednika handlowego, obrazuje wykres:

Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – ABPwPDGiPH

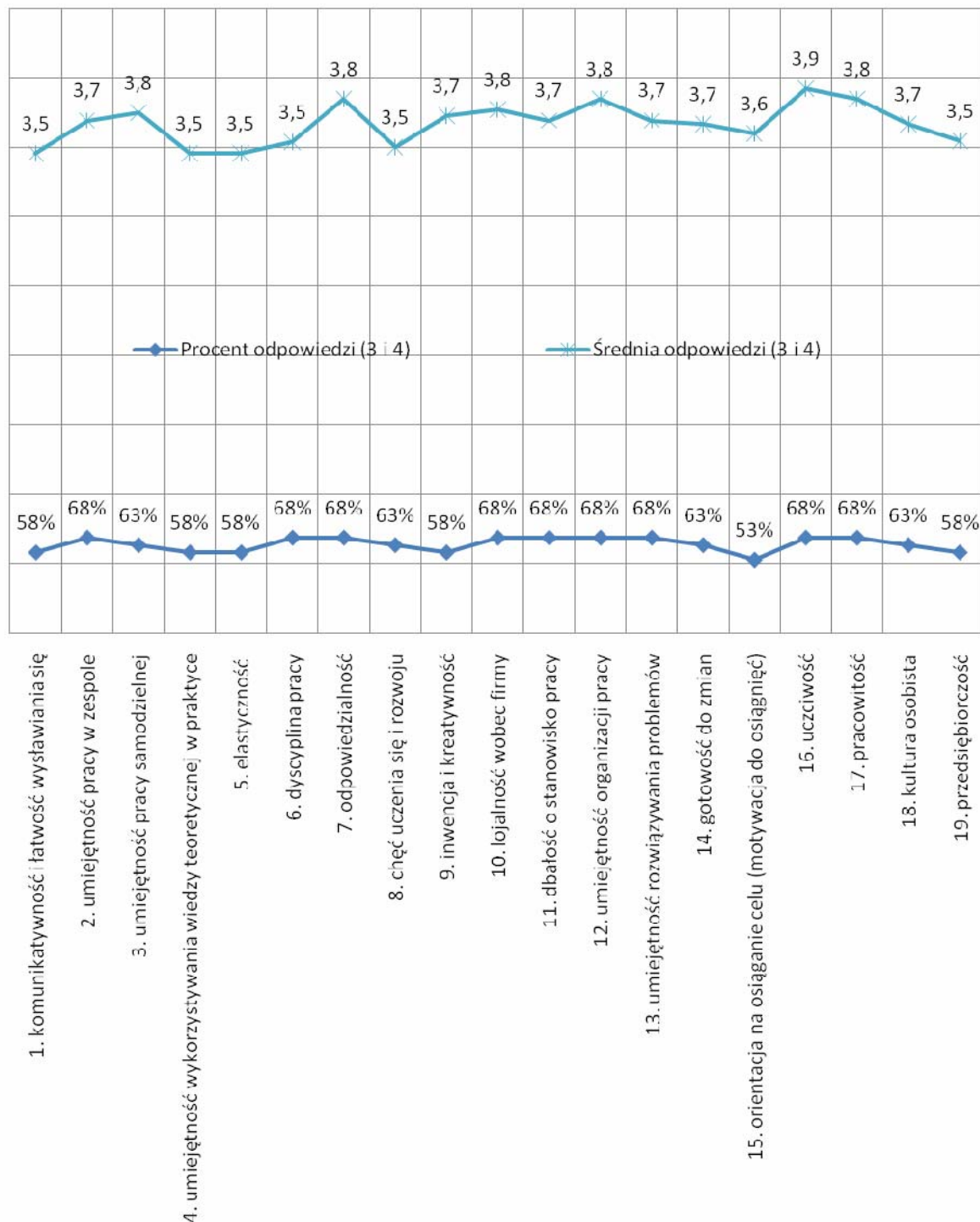


Wykres nr 90. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (skala odpowiedzi:

1 – „w ogóle nieważne”;
2 – „mało ważne”;
3 – „ważne”;
4 – „bardzo ważne”)

Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najistotniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – agenta biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednika handlowego, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracownicy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – ABPwPDGiPH



Wykres nr 91. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.6. Grupa zawodowa PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ GDZIE INDZIEJ NIESKLASYFIKOWANI (KZiS 419)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 135 pracodawców, co stanowi 11,3%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Prawie 1/4 pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów w zawodach z grupy pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani, funkcjonuje w nieokreślonych branżach, innych niż ogólnie sklasyfikowane. Handel hurtowy i detaliczny to niewiele ponad 22,0% badanych przedsiębiorstw. Niewiele mniej pracodawców funkcjonuje w branży przemysłowej. Ponad 13,0% firm – to firmy z branży budowlanej. Hotele i restauracje, ochrona zdrowia/służby społeczne oraz kultura, rekreacja i sport – to branże reprezentowane w badaniu w tej kategorii absolwentów w niewielkim udziale (od 3,0 do 5,0%). Po 1,5% respondentów to pracodawcy funkcjonujący w branży obsługi nieruchomości i informatyce. Pośrednictwo finansowe i telekomunikacja nie było wskazywane jako rodzima branża przez firmy opisujące swoje wymagania wobec tej grupy absolwentów.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów, pracowników obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowanych funkcjonuje na rynku usług – prawie 60,0%, a najmniej na rynku produkcyjnym 41,5%.

Według wielkości zatrudnienia

Pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników to największa grupa, jaka określała swoje opinie wobec kompetencji absolwentów – dużo ponad 44,0%. Znaczna część (40,0%) to najmniejsi pracodawcy pod względem ilości osób zatrudnionych. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – trochę ponad 12,0%. Duże firmy 250–500 pracowników i powyżej to kolejno 2,2% i 0,7%.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby względem kompetencji absolwentów – pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani – to zaledwie 15,6% – zdecydowana większość to jednak firmy prywatne. Jednak w całym badaniu – w tej grupie zawodowej to największy udział przedsiębiorstw publicznych jako pracodawców.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Jak to ukazano w poniższej tabeli – obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu powiatu (ok. 1/4). Wielu działa także na rynku gminnym (23,0%). Najmniej ogranicza się do działalności międzynarodowej (ponad 10,0%).

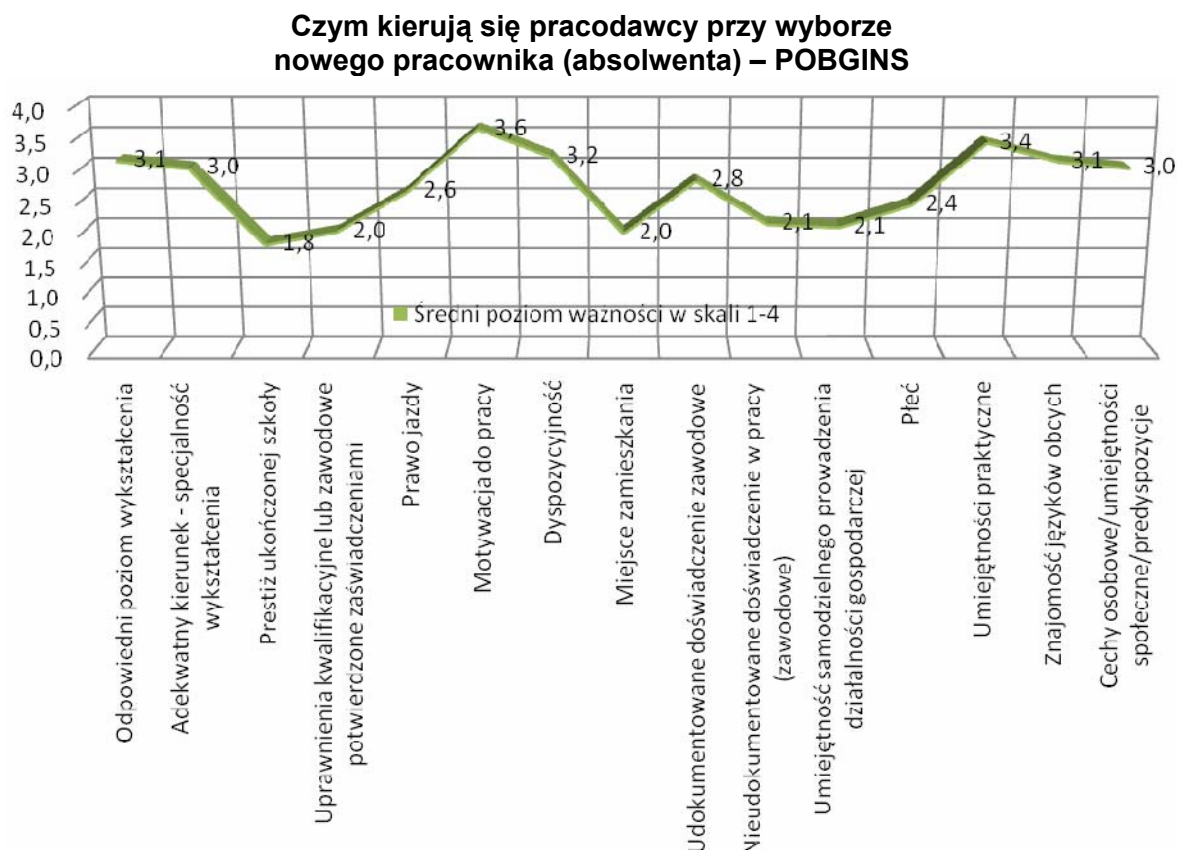
Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta technikum na nierobotnicze stanowiska pracy?

Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani (KZiS 419)

Najważniejsza dla pracodawców w tej kategorii jest: motywacja do pracy, umiejętności praktyczne i dyspozycyjność. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest prestiż ukończonej szkoły, uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami i miejsce zamieszkania.

Tabela nr 24. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – POBGINS	POBGINS (%)	Liczba odpowiedzi (N = 135)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	100,0%	135	3,1
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	100,0%	135	3,0
Prestiż ukończonej szkoły	98,5%	133	1,8
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	95,6%	129	2,0
Prawo jazdy	98,5%	133	2,6
Motywacja do pracy	97,8%	132	3,6
Dyspozycyjność	99,3%	134	3,2
Miejsce zamieszkania	99,3%	134	2,0
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	93,3%	126	2,8
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	80,7%	109	2,1
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	87,4%	118	2,1
Płeć	99,3%	134	2,4
Umiejętności praktyczne	88,9%	120	3,4
Znajomość języków obcych	99,3%	134	3,1
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	88,9%	120	3,0



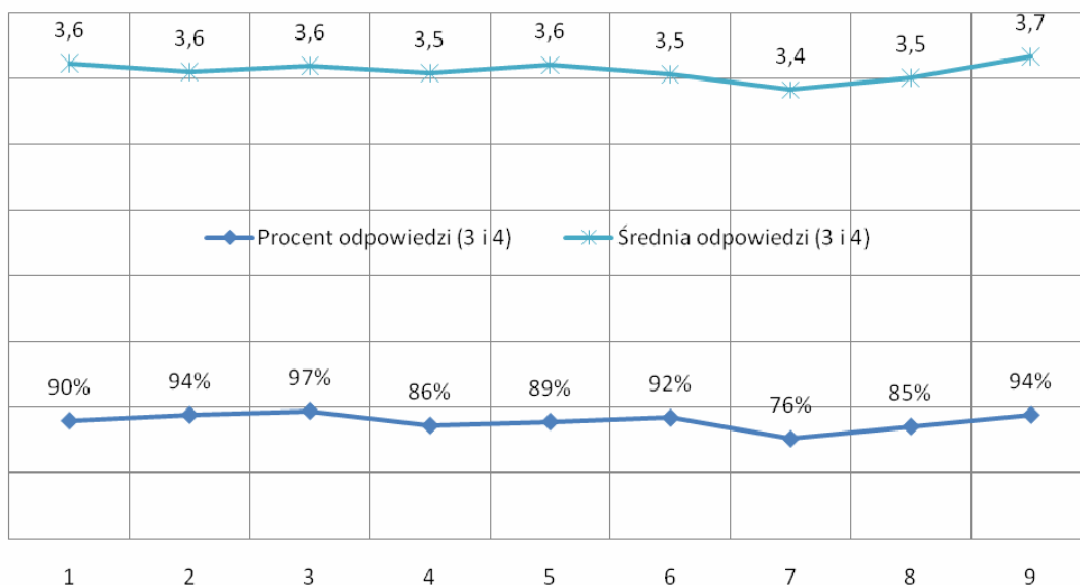
Wykres nr 92. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – Pracownika obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowanego, obrazuje tabela:

Tabela nr 25. Umiejętności praktyczne – Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. zakładanie i prowadzenie dokumentacji i ewidencji akt osobowych	90,0%	3,6
2. prowadzenie różnego typu rejestrów pracowniczych	94,0%	3,6
3. prowadzenie korespondencji – obieg dokumentów	97,0%	3,6
4. prowadzenie dokumentacji prawnej i dokumentacji spraw kancelaryjno-biurowych firmy	86,0%	3,5
5. prowadzenie sekretariatu firmy	89,0%	3,6
6. archiwizowanie dokumentów	92,0%	3,5
7. kupowanie materiałów, druków, sprzętu biurowego	76,0%	3,4
8. kompletowanie i kontrolowanie aktów prawnych i dokumentów firmy	85,0%	3,5
9. obsługa urządzeń biurowych (kserokopiarka, fax, komputer)	94,0%	3,7

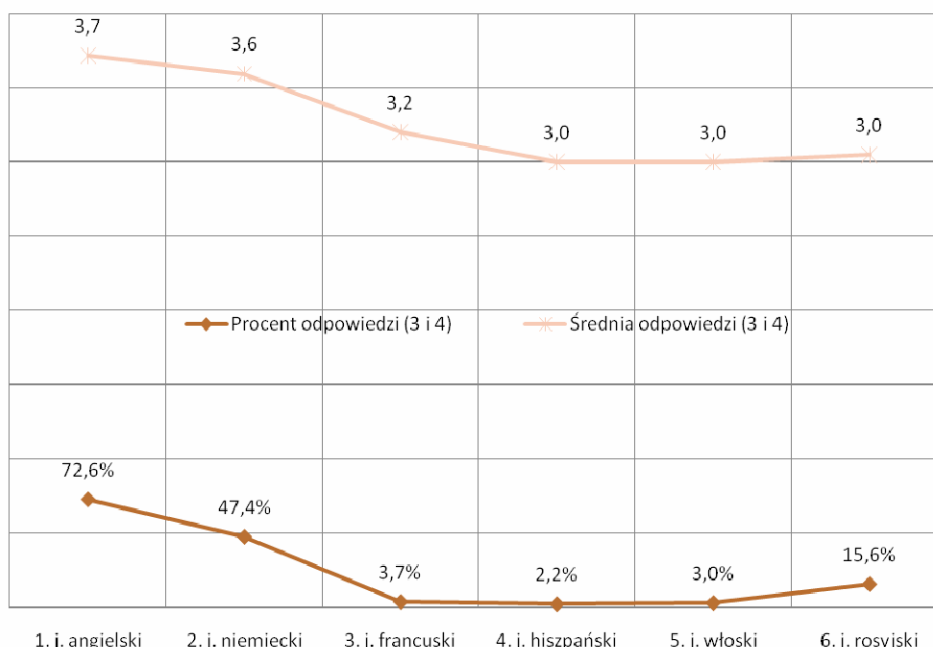
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – POBGINS



Wykres nr 93. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 25

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – pracownika obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowanego, obrazuje wykres:

Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – POBGINS

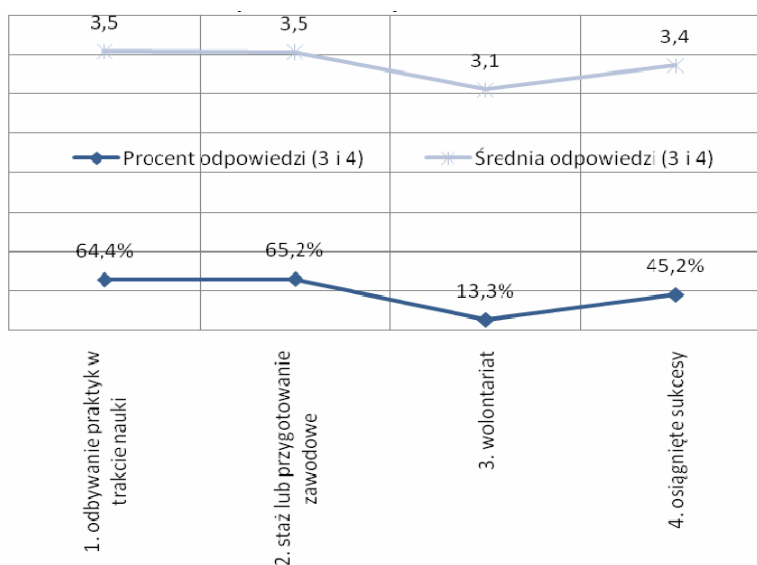


Wykres nr 94. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – pracownika obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowanego, obrazuje wykres:

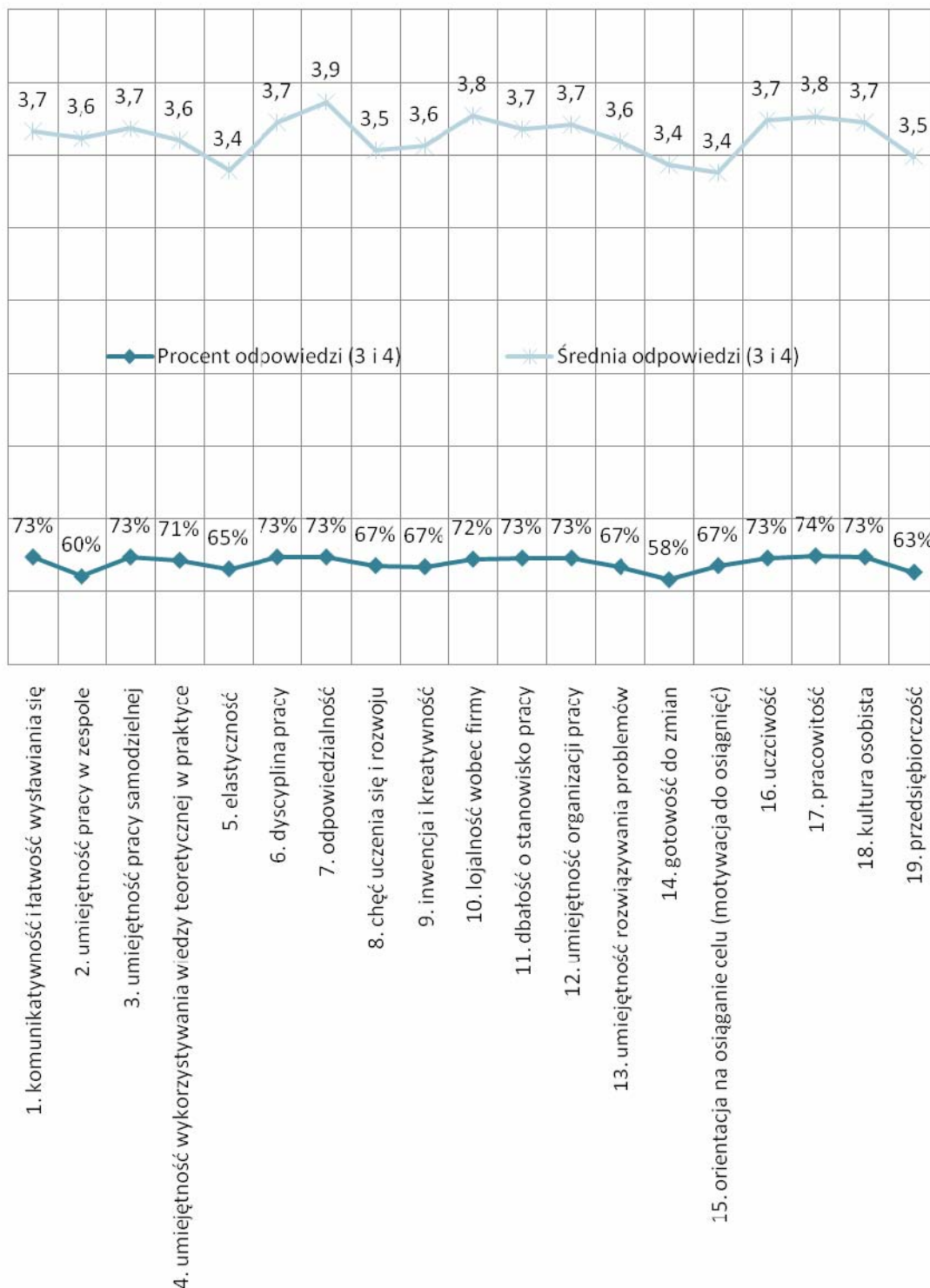
Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – POBGINS

Wykres nr 95. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)



Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najistotniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – pracownika obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowanego, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – POBGINS



Wykres nr 96. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.7. Grupa zawodowa PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY (KZiS 51)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 118 pracodawców, co stanowi 9,8%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Hotele i restauracje to branża, w której funkcjonuje prawie 40,0% pracodawców określających w ankiecie swoje wymagania wobec absolwentów – pracowników usług osobistych i ochrony. Inną branżę wskazało prawie 23,0% respondentów. W handlu hurtowym i detalicznym funkcjonuje ponad 19,5% badanych pracodawców, a przemysłem zajmuje się 5,1% pytanym. Transport i telekomunikacja oraz pośrednictwo finansowe to odpowiednio: 3,4% i 2,5%. Budownictwo, kultura, rekreacja i sport, ochrona zdrowia/służby społeczne oraz obsługa nieruchomości to po 1,7% pracodawców odpowiadających w tej kategorii. Nikt spośród pracodawców nie funkcjonuje w branży telekomunikacyjnej, informatycznej i ubezpieczeniowej.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów, pracowników usług osobistych i ochrony, funkcjonuje na rynku usług – prawie 62,0%, a najmniej na rynku produkcyjnym prawie 35,0%.

Według wielkości zatrudnienia

Najmniejsi pracodawcy pod względem ilości osób zatrudnionych to największa grupa jaka określała swoje opinie wobec kompetencji absolwentów – ponad 57,0%. Znaczna część to pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników – 35,6%. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – trochę ponad 5,0%. Duże firmy 250–500 pracowników to zaledwie po 0,8% respondentów. Firmy zatrudniające powyżej 500 pracowników nie wypowiadały się w tej kategorii.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby względem kompetencji absolwentów – pracownicy usług osobistych i ochrony – to zaledwie 1,7% – zdecydowana większość to jednak firmy prywatne ponad 98,0%.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Poniższa tabela pokazuje obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu gminy (ponad 41,0%). Wielu działa także na rynku powiatowym (prawie 28,0%). Najmniej firm prowadzi działalność międzynarodową.

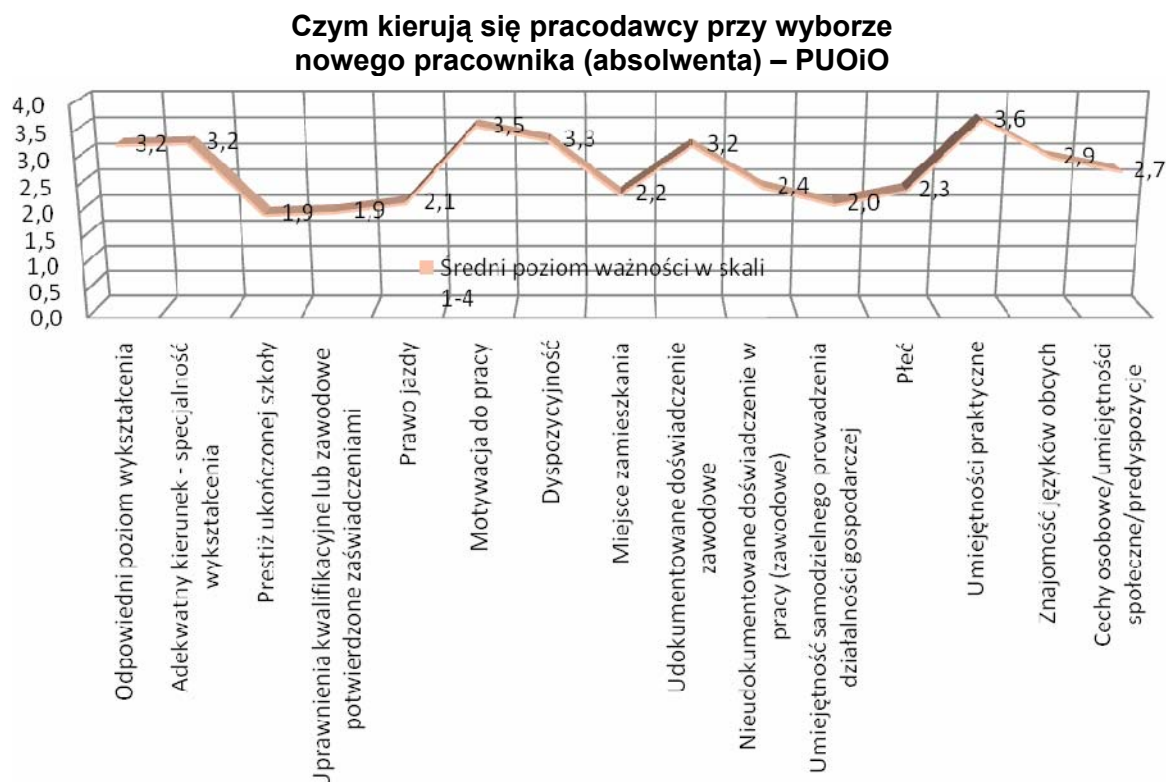
Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta zasadniczej szkoły zawodowej na stanowiska pracy?

Pracownicy usług osobistych i ochrony (KZiS 51)

Najważniejsze dla pracodawców w tej kategorii są: umiejętności praktyczne, motywacja do pracy i dyspozycyjność. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest: prestiż ukończonej szkoły, uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami i umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej.

*Tabela nr 26. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Pracownicy usług osobistych i ochrony
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PUOiO	PUOiO (%)	Liczba odpowiedzi (N = 118)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	96,6%	114	3,2
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	96,6%	114	3,2
Prestiż ukończonej szkoły	96,6%	114	1,9
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	83,9%	99	1,9
Prawo jazdy	95,8%	113	2,1
Motywacja do pracy	98,3%	116	3,5
Dyspozycyjność	96,6%	114	3,3
Miejsce zamieszkania	97,5%	115	2,2
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	89,0%	105	3,2
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	59,3%	70	2,4
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	86,4%	102	2,0
Płeć	95,8%	113	2,3
Umiejętności praktyczne	79,7%	94	3,6
Znajomość języków obcych	88,1%	104	2,9
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	86,4%	102	2,7



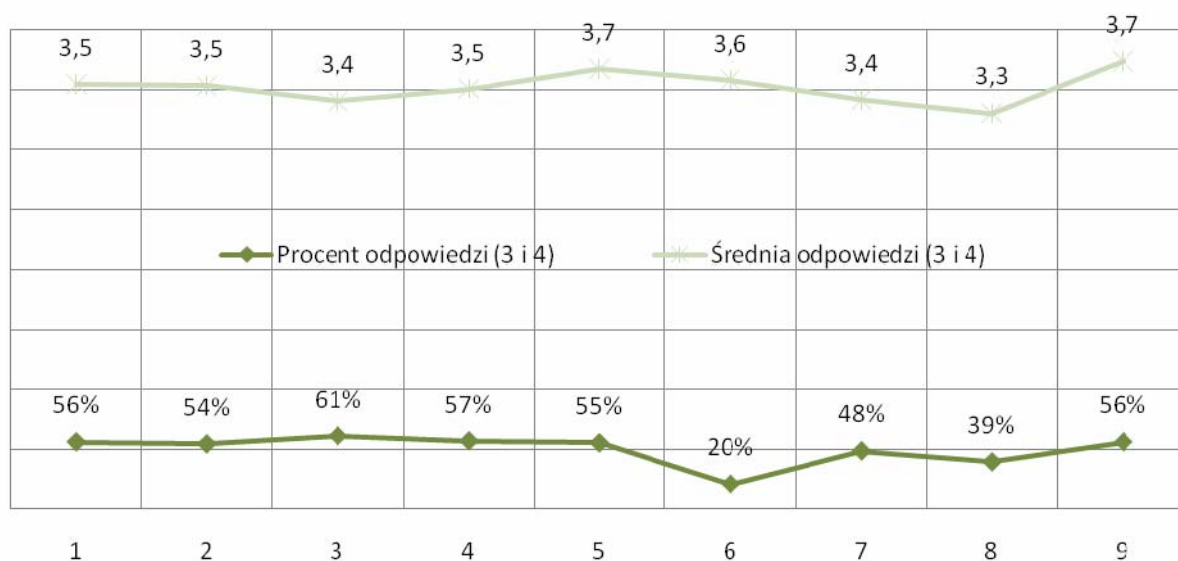
*Wykres nr 97. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Pracownicy usług osobistych i ochrony
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – kucharza, obrazuje tabela:

Tabela nr 27. Umiejętności praktyczne – Pracownicy usług osobistych i ochrony – kucharz (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – kucharz:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. planowanie posiłków	56,0%	3,5
2. planowanie i koordynowanie pracy w kuchni	54,0%	3,5
3. dokonywanie oceny surowców i półfabrykatów do produkcji kulinarnej	61,0%	3,4
4. obróbka wstępna surowców z zachowaniem ich wartości odżywczej	57,0%	3,5
5. wykonywanie różnymi technikami i metodami określonych potraw, wyrobów garmażeryjnych, ciast, deserów i napojów	55,0%	3,7
6. znajomość przepisów kuchni	20,0%	3,6
7. prowadzenie instruktażu w zakresie metod i technik sporządzania wyrobów kulinarnych	48,0%	3,4
8. udzielanie pierwszej pomocy przedlekarskiej	39,0%	3,3
9. obsługa urządzeń kuchennych	56,0%	3,7

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – kucharz



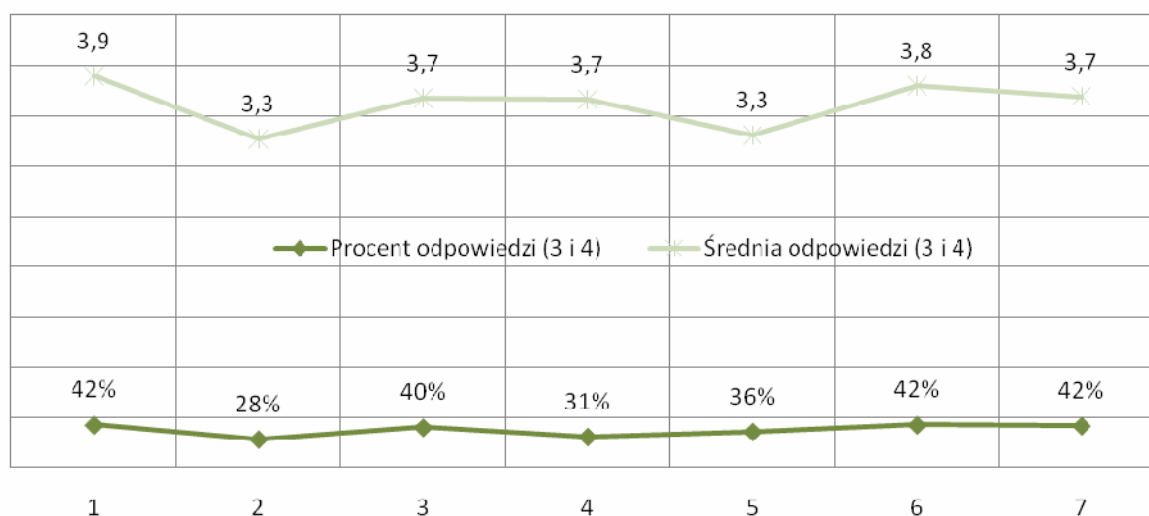
Wykres nr 98. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy usług osobistych i ochrony – kucharz (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 27

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – kelnera, obrazuje tabela:

Tabela nr 28. Umiejętności praktyczne – Pracownicy usług osobistych i ochrony – kelner (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – kelner:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. przygotowanie sali konsumpcyjnej do obsługi kelnerskiej (nakrycie stołów)	42,0%	3,9
2. znajomość sposobu przyrządzania potraw i ich wartości odżywczych	28,0%	3,3
3. odpowiednie serwowanie potraw	40,0%	3,7
4. sporządzanie napojów mieszanych bezalkoholowych i alkoholowych	31,0%	3,7
5. porcjowanie (odmierzanie) potraw i napojów	36,0%	3,3
6. doradzanie klientom w zakresie odpowiedniego doboru potraw i napojów	42,0%	3,8
7. obsługa kas i systemów rozliczeń	42,0%	3,7

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – kelner



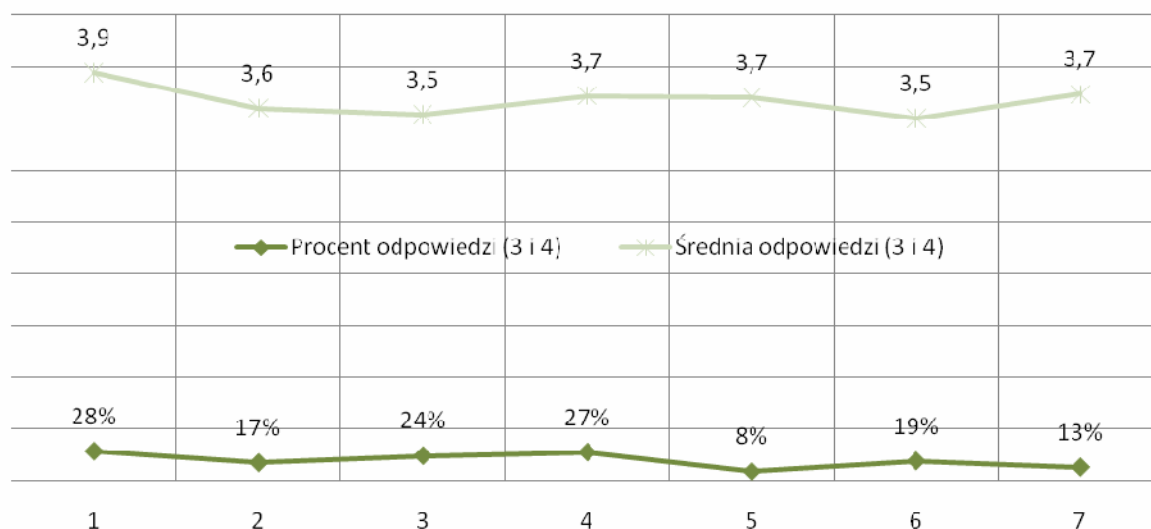
Wykres nr 99. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy usług osobistych i ochrony – kelner (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 28

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – fryzjera, obrazuje tabela:

Tabela nr 29. Umiejętności praktyczne – Pracownicy usług osobistych i ochrony – fryzjer (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – fryzjer:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. strzyżenie, mycie i farbowanie włosów zgodnie z trendami mody i preferencjami klienta	28,0%	3,9
2. golenie i przystrzyganie wąsów i brody	17,0%	3,6
3. wykonywanie elementarnych zabiegów leczniczych na owłosionej skórze głowy	24,0%	3,5
4. obsługa urządzeń fryzjerskich	27,0%	3,7
5. przygotowywanie peruk zgodnie z życzeniem klientów	8,0%	3,7
6. nadzorowanie i organizowanie pracy innych	19,0%	3,5
7. rysowanie, szkicowanie fryzur	13,0%	3,7

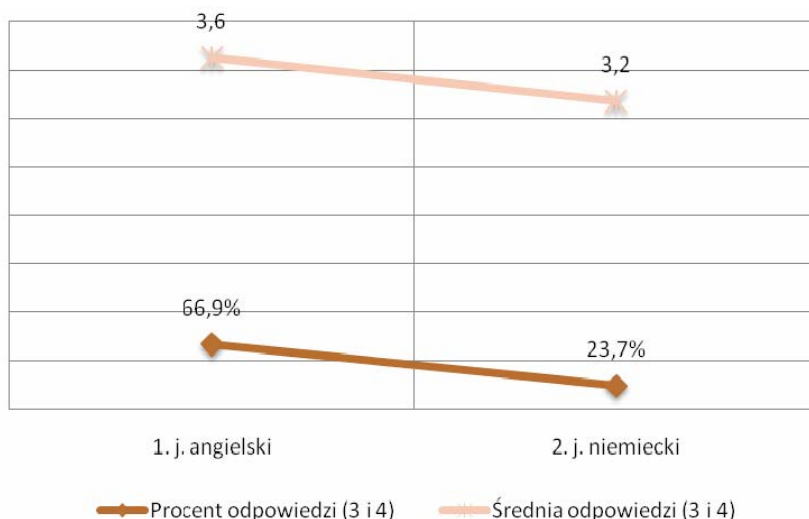
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – fryzjer



Wykres nr 100. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy usług osobistych i ochrony – fryzjer (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 29

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – pracownika usług osobistych i ochrony, obrazuje wykres:

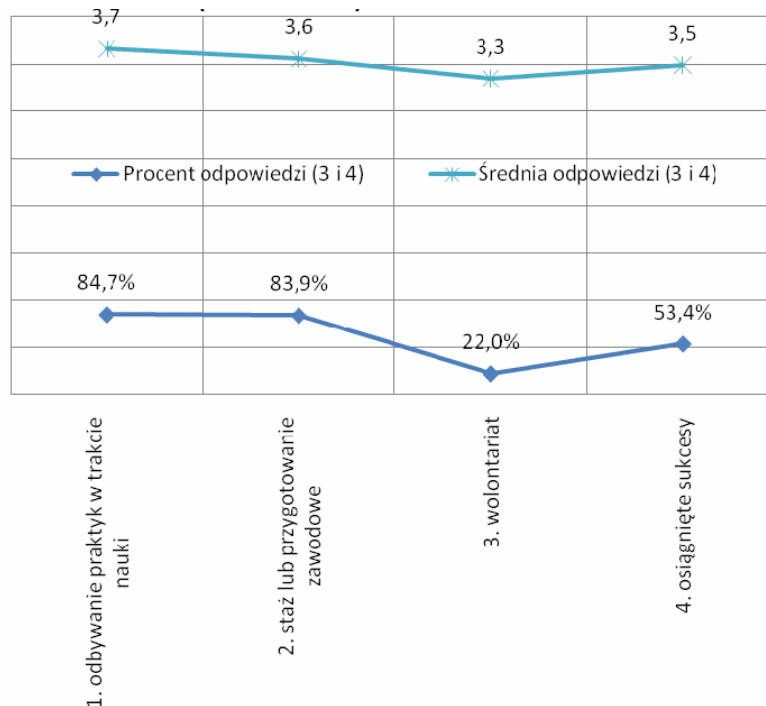
Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PUOiO



Wykres nr 101. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy usług osobistych i ochrony (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

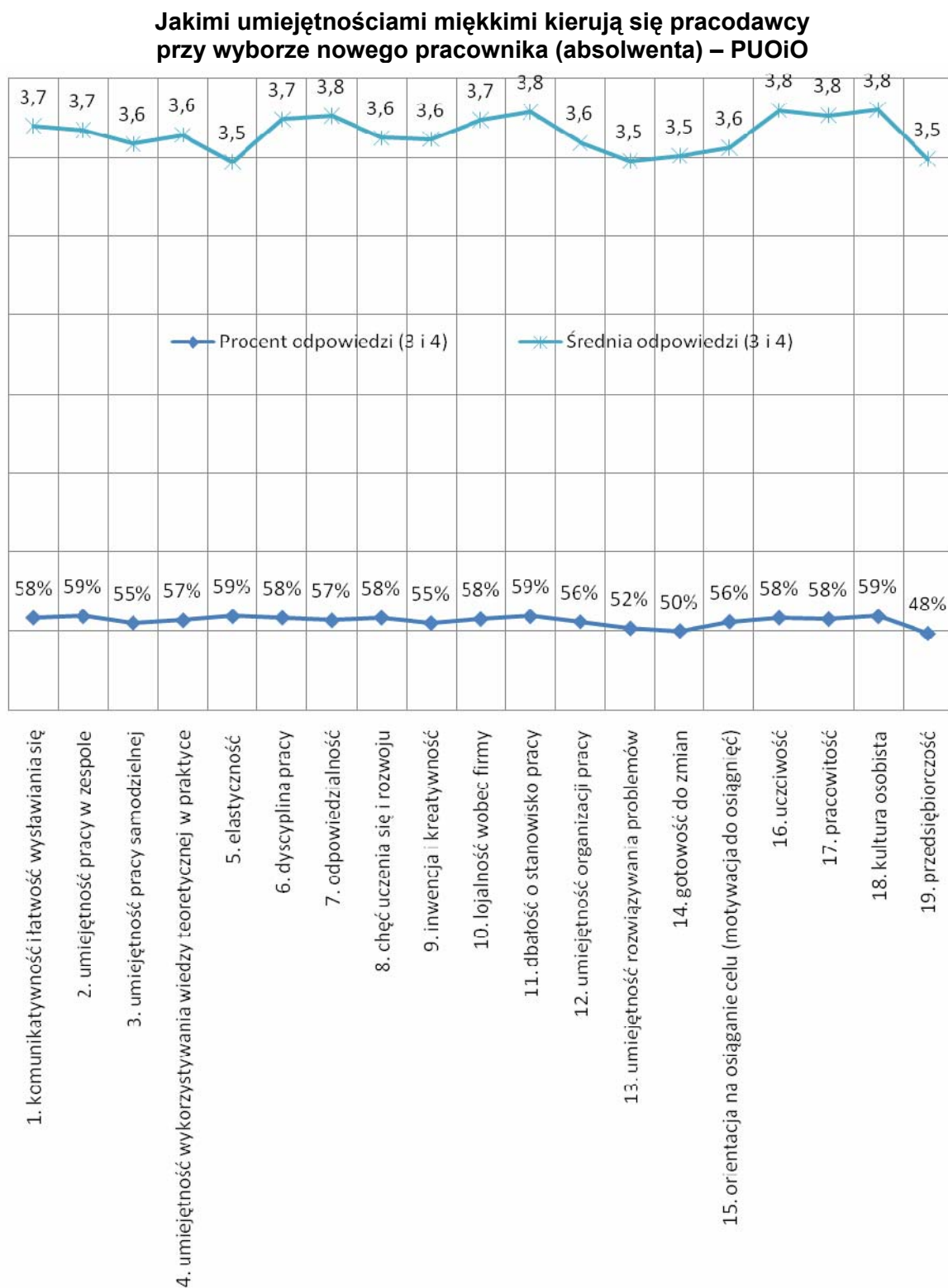
Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – pracownika usług osobistych i ochrony, obrazuje wykres:

Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PUOiO



Wykres nr 102. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pracownicy usług osobistych i ochrony (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najistotniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – pracownika usług osobistych i ochrony, obrazuje wykres:



Wykres nr 103. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Pracownicy usług osobistych i ochrony
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.8. Grupa zawodowa MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY (KZiS 52)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 230 pracodawców, co stanowi 19,2%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Handel detaliczny to branża, w której funkcjonuje ponad połowa pracodawców określających w ankiecie swoje wymagania wobec absolwentów – modelek, sprzedawców i demonstratorów. Inna branża wskazała 1/5 respondentów. W przemyśle funkcjonuje ponad 8,0% badanych pracodawców, a w budownictwie działa prawie 6,0% pytaných. Hotele i restauracje, kultura, rekreacja i sport to odpowiednio: 4,4% oraz 2,6% pracodawców w tej kategorii. Pośrednictwo finansowe, transport i komunikacja oraz obsługa nieruchomości to od 1,3% do 1,7% badanych. Śladowe ilości pracodawców wypowiadających się w tej kwestii reprezentuje branże: ochrona zdrowia/służby społeczne, ubezpieczenia, telekomunikacja oraz informatyka.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów, modelek, sprzedawców i demonstratorów, funkcjonuje na rynku handlu – ponad 72,0%, a najmniej na rynku produkcyjnym 30,9%.

Według wielkości zatrudnienia

Najmniejsi pracodawcy pod względem ilości osób zatrudnionych to największa grupa jaka określała swoje opinie wobec kompetencji absolwentów – ponad 65,0%. Znaczna część to pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników – 24,3%. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – trochę ponad 5,7%. Duże firmy 250–500 pracowników i powyżej to odpowiednio: 1,3% oraz 3,0% respondentów.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby względem kompetencji absolwentów – modelki, sprzedawcy i demonstratorzy – to zaledwie 0,9% – zdecydowana większość to jednak firmy prywatne 99,1%.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Tabela zamieszczona poniżej wskazuje obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu powiatu (ponad 26,0%). Wielu działa także na rynku krajowym (ponad 23,0%). Najmniej prowadzi działalność na rynku międzynarodowym.

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta zasadniczej szkoły zawodowej na stanowiska pracy?

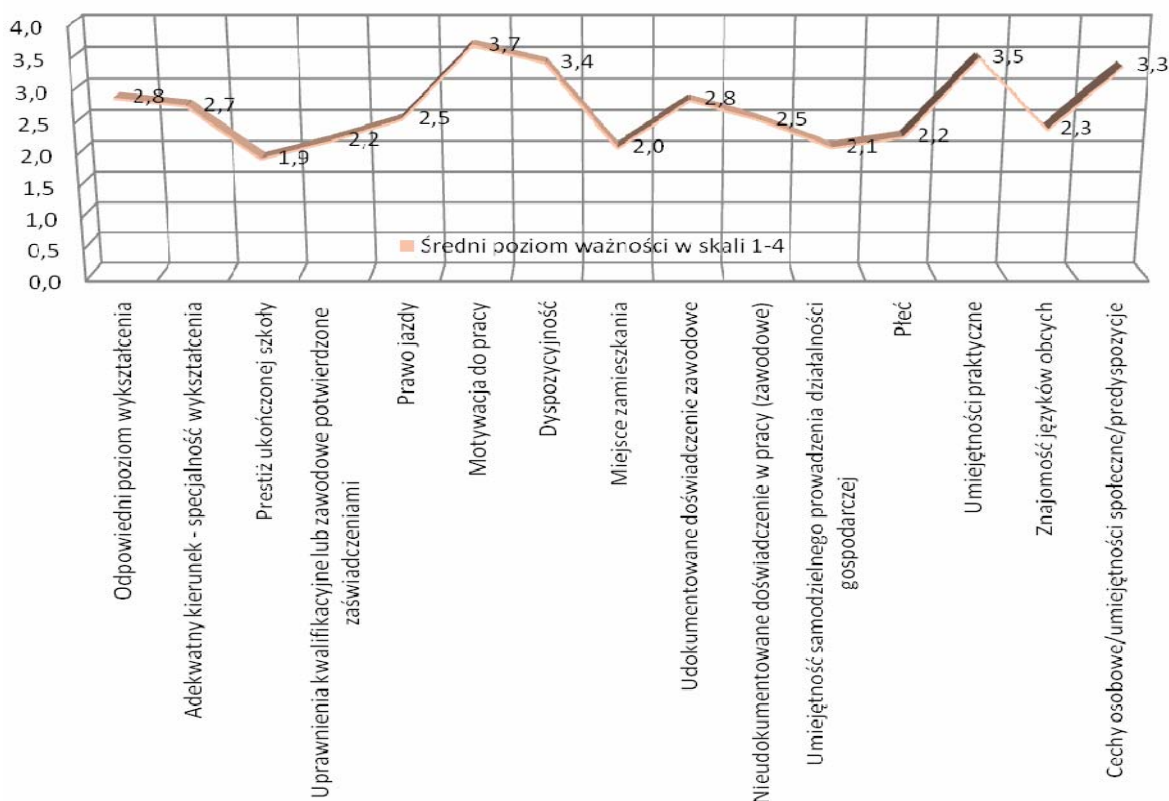
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (KZiS 52)

Najważniejsza dla pracodawców w tej kategorii jest: motywacja do pracy, umiejętności praktyczne i dyspozycyjność. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest: prestiż ukończonej szkoły, miejsce zamieszkania i umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej.

Tabela nr 30. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) MSiD	MSiD (%)	Liczba odpowiedzi (N = 230)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	100,0%	230	2,8
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	100,0%	230	2,7
Prestiż ukończonej szkoły	99,1%	228	1,9
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	89,6%	206	2,2
Prawo jazdy	98,7%	227	2,5
Motywacja do pracy	99,6%	229	3,7
Dyspozycyjność	99,6%	229	3,4
Miejsce zamieszkania	100,0%	230	2,0
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	93,0%	214	2,8
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	81,3%	187	2,5
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	90,0%	207	2,1
Płeć	93,5%	215	2,2
Umiejętności praktyczne	90,9%	209	3,5
Znajomość języków obcych	91,7%	211	2,3
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	90,9%	209	3,3

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – MSiD



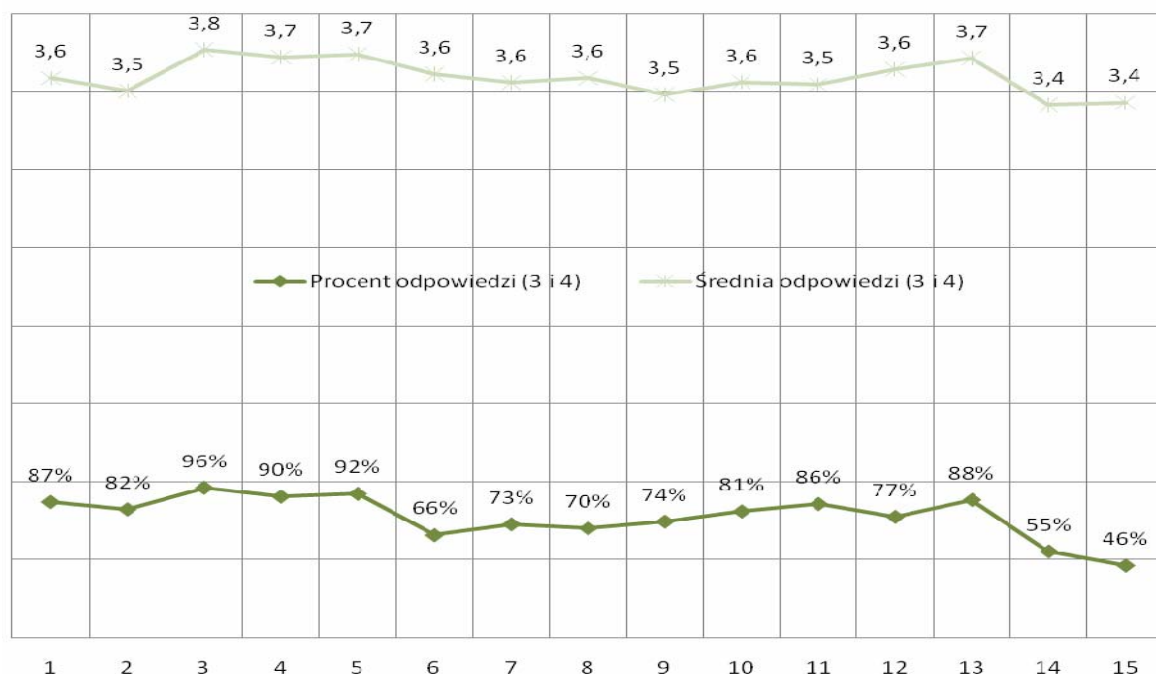
Wykres nr 104. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – sprzedawcy, obrazuje tabela:

Tabela nr 31. Umiejętności praktyczne – Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy – sprzedawca (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – sprzedawca:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. udzielanie informacji dot. ceny, warunków sprzedaży, możliwości kredytowania i udzielania rabatu	87,0%	3,6
2. znajomość przepisów dotyczących gwarancji i rękojmi	82,0%	3,5
3. znajomość branży i asortymentu	96,0%	3,8
4. odpowiednie eksponowanie towarów na półkach sklepowych	90,0%	3,7
5. dbanie o jakość towarów	92,0%	3,7
6. pakowanie, załatwianie dostawy pod wskazany przez klienta adres	66,0%	3,6
7. sporządzanie rachunków, faktur, nalepek adresowych	73,0%	3,6
8. obliczanie cen, marży, podatku od towarów i usług oraz zapasów towarów	70,0%	3,6
9. prowadzenie inwentaryzacji i obliczanie różnic inwentaryzacyjnych	74,0%	3,5
10. potwierdzanie rachunków kasowych na żądanie klienta	81,0%	3,6
11. przyjmowanie reklamacji klientów	86,0%	3,5
12. dbanie o zaopatrzenie sklepu (hurtowni) w towary poszukiwane przez klientów	77,0%	3,6
13. obsługa kasy fiskalnej	88,0%	3,7
14. obsługa komputera i programów specjalistycznych	55,0%	3,4
15. obsługa urządzeń pomocnych w pracy (wagi, wózki transportowe, podnośniki, urządzenia do eksponowania towarów, zamrażarki, lodówki itp.)	46,0%	3,4

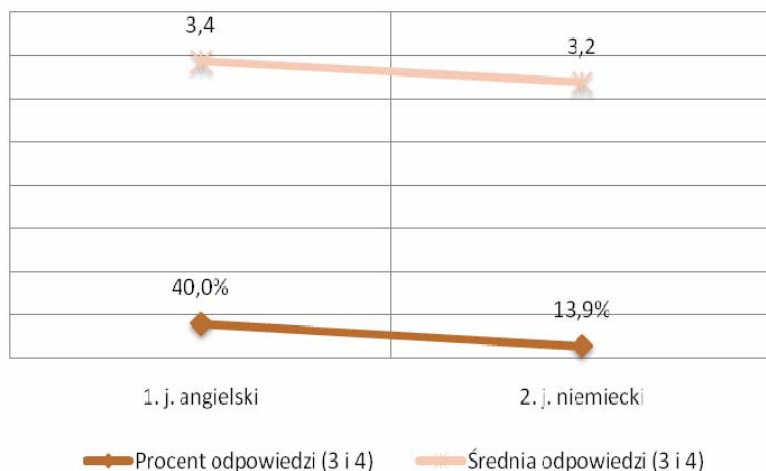
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – sprzedawca



Wykres nr 105. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy – sprzedawca (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 31

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, obrazuje wykres:

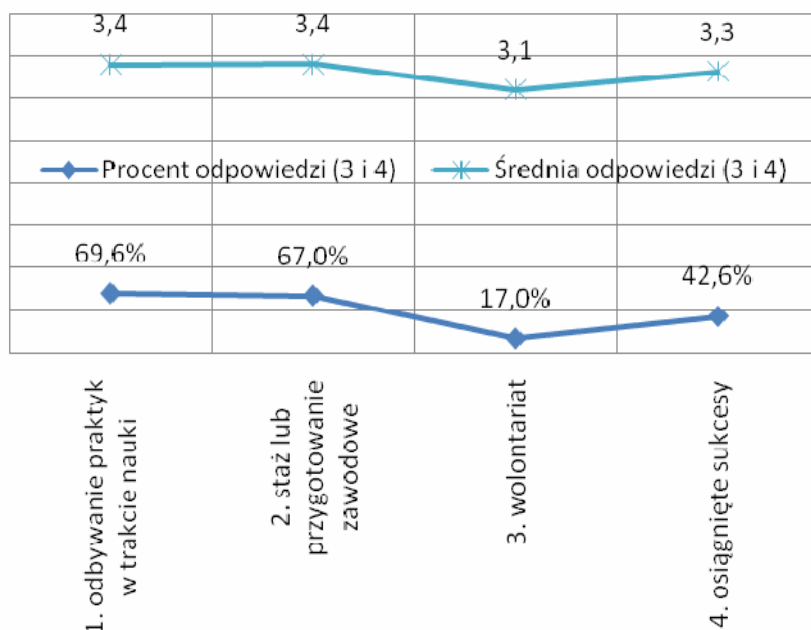
Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – MSiD



Wykres nr 106. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, obrazuje wykres:

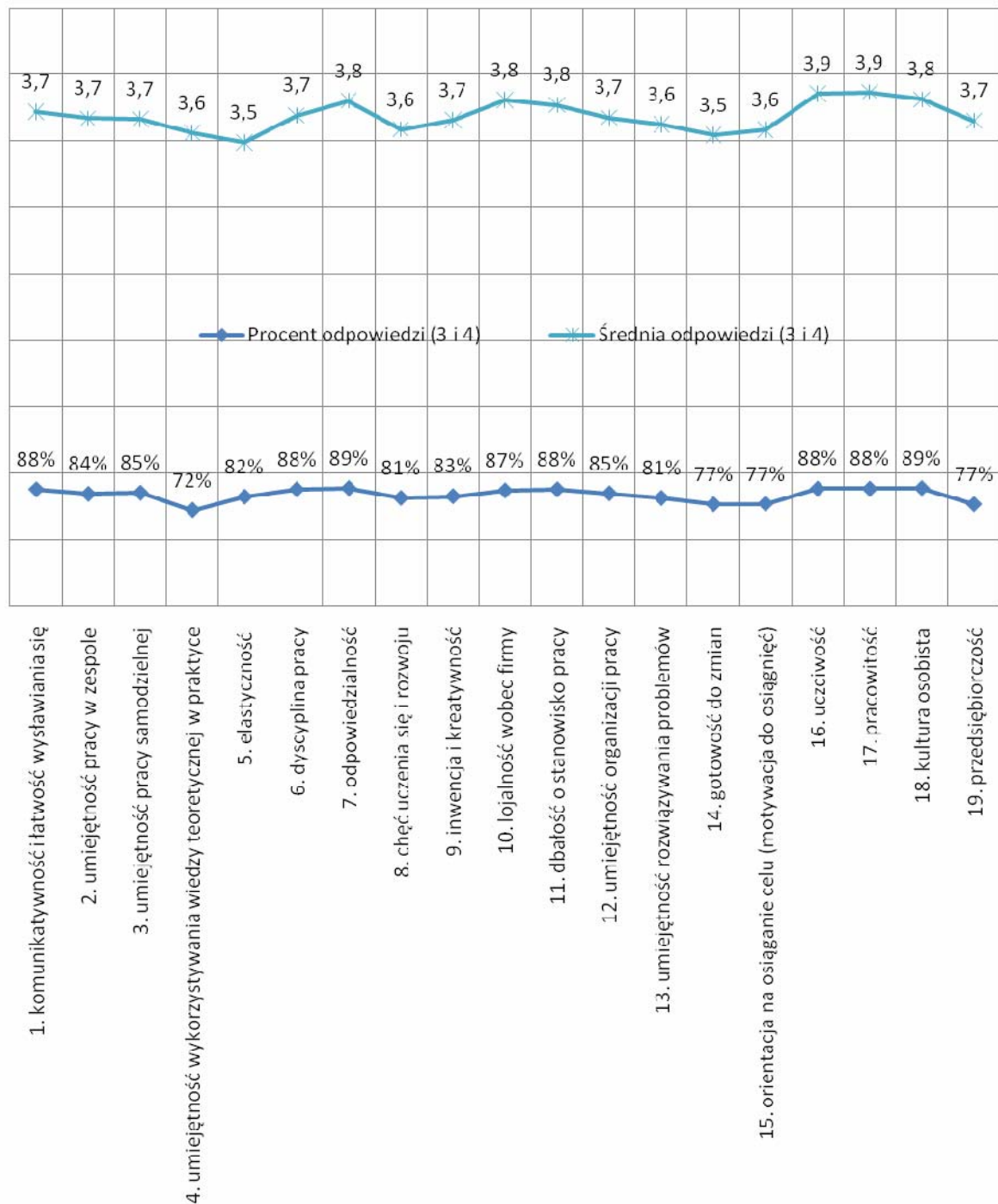
Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – MSiD



Wykres nr 107. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najważniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – MSiD



Wykres nr 108. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.9. Grupa zawodowa GÓRNICY I ROBOTNICY BUDOWLANI (KZiS 71)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 74 pracodawców, co stanowi 6,2%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Budownictwo to branża, w której funkcjonuje 1/3 pracodawców określających w ankiecie swoje wymagania wobec absolwentów – górników i robotników budowlanych. Inną branżę wskazało prawie 15,0% respondentów. Tyle samo w handlu hurtowym i detalicznym i przemyśle, a obsługę nieruchomości prowadzi prawie 7,0% pytanym. Hotele i restauracje, ochrona zdrowia/służby społeczne oraz transport i komunikacja to od 2,7% do 54,0% badanych pracodawców. Po 1,4% przedsiębiorstw to firmy działające w branżach: pośrednictwo finansowe, kultura, rekreacja i sport oraz ubezpieczenia. Żaden pracodawca w tej kategorii nie wskazał jako swojej macierzystej – branży telekomunikacyjnej i informatycznej.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów – górników i robotników budowlanych funkcjonuje na rynku usług – ponad 75,0%, a najmniej na rynku produkcyjnym 35,1%.

Według wielkości zatrudnienia

Najmniejsi pracodawcy pod względem ilości osób zatrudnionych to największa grupa jaka określała swoje opinie wobec kompetencji absolwentów – prawie 40,0%. Tyle samo stanowili pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – ponad 17,0%. Duże firmy 250–500 pracowników to zaledwie 1,4% respondentów.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby względem kompetencji absolwentów – górnicy i robotnicy budowlani – to zaledwie 9,5% – zdecydowana większość to jednak firmy prywatne – ponad 90,0%.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Jak to ukazano w poniższej tabeli – obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu powiatu i województwa – po 21,6%. Wielu działa także na rynku krajowym i gminnym – po 20,3%. Najmniej firm w tej kategorii prowadzi działalność międzynarodową (14,9%).

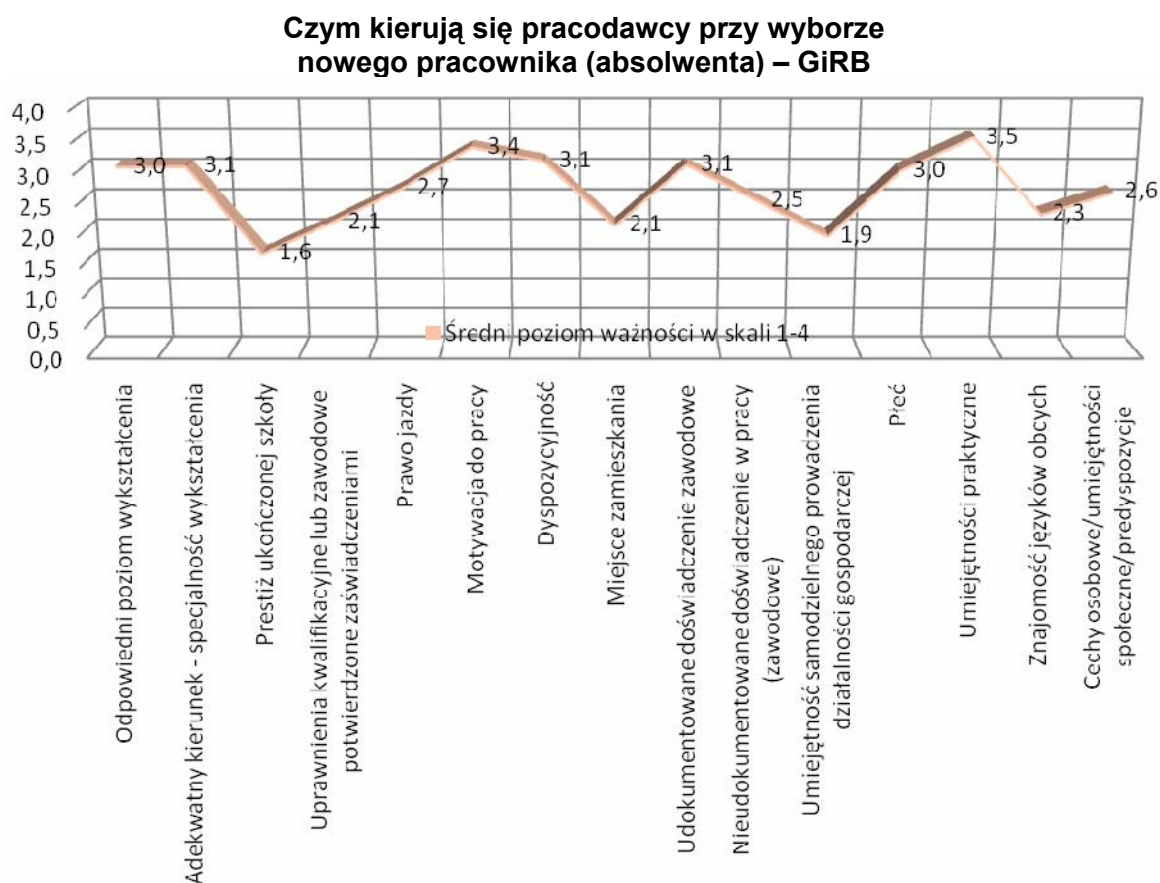
Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta zasadniczej szkoły zawodowej na stanowiska pracy?

Górnicy i robotnicy budowlani (KZiS 71)

Najważniejsze dla pracodawców w tej kategorii są: umiejętności praktyczne, motywacja do pracy i adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest: prestiż ukończonej szkoły, umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej, uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami i miejsce zamieszkania.

*Tabela nr 32. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Górnicy i robotnicy budowlani
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – GiRB	GiRB (%)	Liczba odpowiedzi (N = 74)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	97,3%	72	3,0
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	97,3%	72	3,1
Prestiż ukończonej szkoły	95,9%	71	1,6
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	83,8%	62	2,1
Prawo jazdy	95,9%	71	2,7
Motywacja do pracy	97,3%	72	3,4
Dyspozycyjność	95,9%	71	3,1
Miejsce zamieszkania	95,9%	71	2,1
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	93,2%	69	3,1
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	74,3%	55	2,5
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	93,2%	69	1,9
Płeć	90,5%	67	3,0
Umiejętności praktyczne	71,6%	53	3,5
Znajomość języków obcych	91,9%	68	2,3
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	87,8%	65	2,6



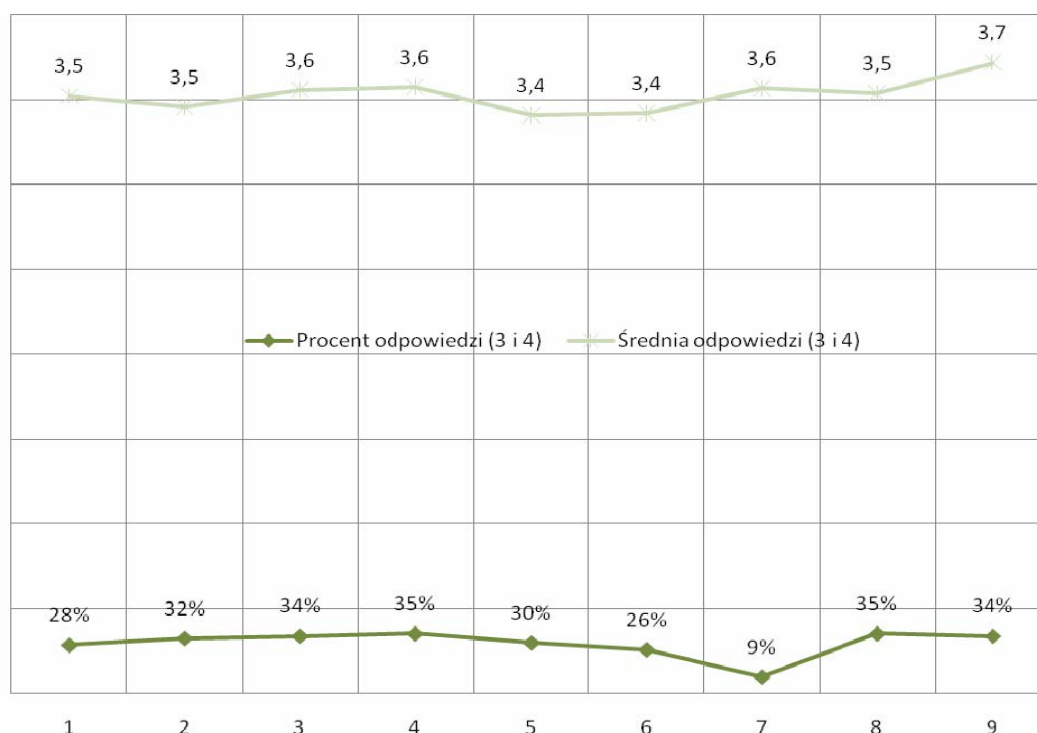
*Wykres nr 109. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Górnicy i robotnicy budowlani
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – murarza, obrazuje tabela:

*Tabela nr 33. Umiejętności praktyczne – Górnicy i robotnicy budowlani – murarz
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Umiejętności praktyczne – murarz:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. wykonywanie pomiarów robót murarskich	28,0%	3,5
2. czytanie budowlanej dokumentacji technicznej, sporządzanie szkiców roboczych	32,0%	3,5
3. wykonywanie elementów konstrukcyjnych i niekonstrukcyjnych budynków z kamienia, cegły, bloczków, pustaków i podobnych materiałów	34,0%	3,6
4. wykonywanie prac remontowych i konserwatorskich w tym zakresie	35,0%	3,6
5. wykonywanie kanałów z cegły, wykładzin kamionkowych, rur i kształtek ściekowych, przepustów, tuneli i studni rewizyjnych	30,0%	3,4
6. montowanie filtrów, cokołów i ozdobnych elementów architektonicznych lub odlewów betonowych	26,0%	3,4
7. wykonywanie, naprawianie i konserwacja pieców, kotłów i kominów przemysłowych	9,0%	3,6
8. obsługa narzędzi, urządzeń i sprzętu budowlanego niewymagającego dodatkowych uprawnień	35,0%	3,5
9. odpowiednie przygotowanie cementu, zaprawy itp.	34,0%	3,7

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – murarz



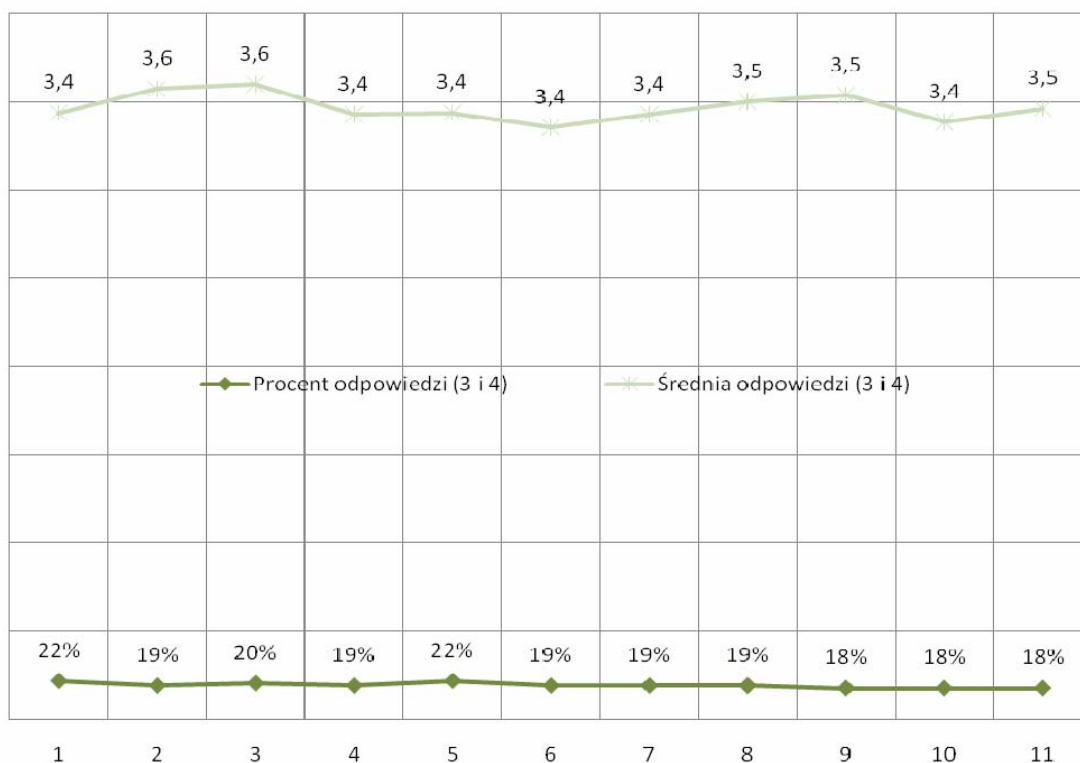
*Wykres nr 110. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Górnicy i robotnicy budowlani – murarz
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 33.*

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – dekarza, obrazuje tabela:

*Tabela nr 34. Umiejętności praktyczne – Górnicy i robotnicy budowlani – dekarz
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Umiejętności praktyczne – dekarz:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. analizowanie rysunków roboczych i na tej podstawie ustalanie rodzaju i zakresu robót dekarских, potrzebnych materiałów, narzędzi, sprzętu i maszyn	22,0%	3,4
2. przygotowanie materiałów stosowanych do robót dekarских, ocena ich jakości	19,0%	3,6
3. obsługa narzędzi, urządzeń i sprzętu dekarского	20,0%	3,6
4. sporządzanie szkiców roboczych, czytanie dokumentacji technicznej	19,0%	3,4
5. znajomość norm i instrukcji robót dekarских	22,0%	3,4
6. wykonywanie robót pomocniczych – ciesielskich, murarskich, tynkarskich, ślusarsko-kowalskich	19,0%	3,4
7. wykonywanie pomiarów robót dekarских	19,0%	3,4
8. pokrywanie konstrukcji dachowej papą, łupkami, dachówką, asfaltem, blachą cynkową itp.	19,0%	3,5
9. wykonywanie odbitek dekarских murów ogniowych, attyk, okapów, gzymsów, kominów, włazów dachowych, podokienników itp.	18,0%	3,5
11. dokonywanie rozbiórki różnego rodzaju pokryć dachowych	18,0%	3,4
12. organizowanie miejsca pracy i transportu materiałów dekarских	18,0%	3,5

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – dekarz



*Wykres nr 111. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Górnicy i robotnicy budowlani – dekarz
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 34*

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – posadzkarz, obrazuje tabela:

Tabela nr 35. Umiejętności praktyczne – Górnicy i robotnicy budowlani - posadzkarz (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – posadzkarz:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. analizowanie rysunków roboczych i na tej podstawie ustalanie rodzaju i zakresu robót podłogowych czy glazurniczych, potrzebnych materiałów, narzędzi, sprzętu i maszyn	9,0%	3,3
2. wykonywanie podkładów pod różne rodzaje posadzek lub płytek	11,0%	3,5
3. wykonywanie pomiarów podwykonawczych	8,0%	3,5
4. wykonywanie zapotrzebowania i rozliczenia materiałowego w zakresie stanowiska pracy	9,0%	3,4
5. wykonywanie izolacji akustycznych, termicznych, przeciwwilgociowych, paroszczelnych w podłogach i okładzinach ścian	9,0%	3,6
6. przygotowywanie mieszanek cementowych, lastrykowych, klejów, kitów, lepików i mas plastycznych	11,0%	3,4
7. wykonywanie różnego rodzaju podłóg (w przypadku podłóg drewnianych i mineralnych – następnie ich szlifowanie)	5,0%	3,8
8. okładanie ścian, filarów i kolumn, ekranów wannowych itp. płytkami	9,0%	3,4
9. wykonywanie spoin między płytkami	9,0%	3,7
10. kontrolowanie jakości materiałów podłogowych i okładzinowych	9,0%	3,4

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – posadzkarz



Wykres nr 112. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Górnicy i robotnicy budowlani – posadzkarz (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 35

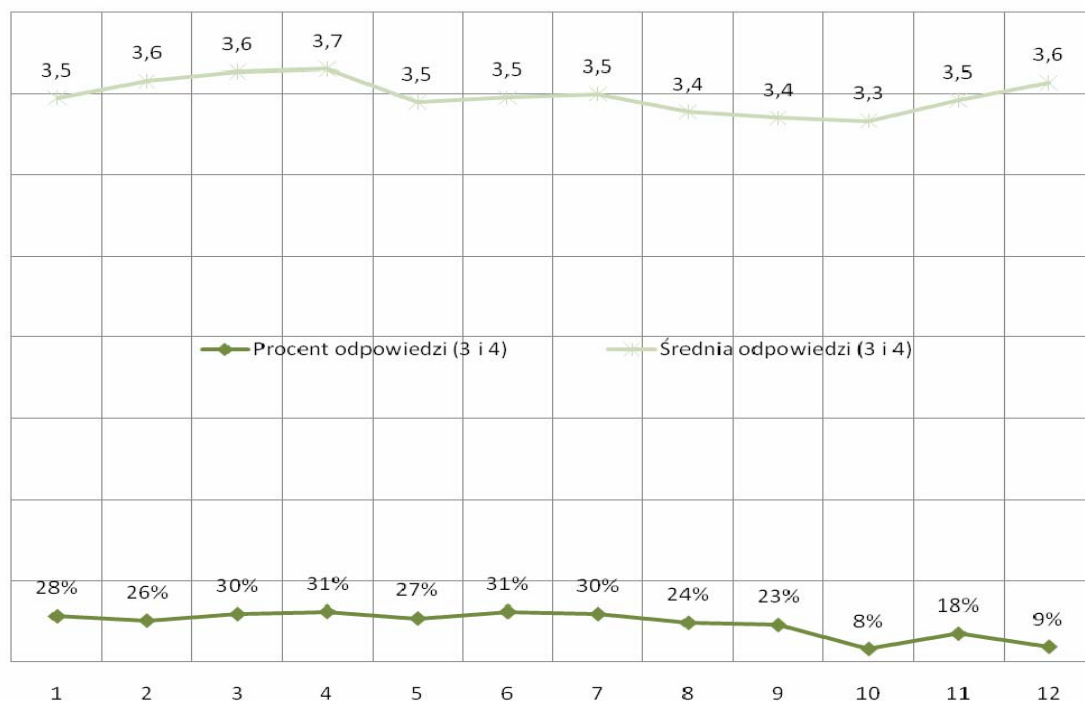
Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – monter instalacji i urządzeń sanitarnych, obrazuje tabela:

*Tabela nr 36. Umiejętności praktyczne – Górnicy i robotnicy budowlani
– monter instalacji i urządzeń sanitarnych*

(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – monter instalacji i urządzeń sanitarnych:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. montowanie sieci zewnętrznych ciepłych, wodnych, kanalizacyjnych i gazowych – wykonywanie prób szczelności	28,0%	3,5
2. przeprowadzanie próby szczelności instalacji „na zimno” oraz w warunkach normalnej pracy	26,0%	3,6
3. czytanie rysunków technicznych i szkicowanie elementów instalacji sanitarnej	30,0%	3,6
4. naprawianie instalacji sanitarnej	31,0%	3,7
5. dokonywanie obmiaru zużycia materiałów	27,0%	3,5
6. montowanie instalacji rurowych, armatury i urządzeń gazowych	31,0%	3,5
7. montowanie instalacji wodociagowych i kanalizacyjnych	30,0%	3,5
8. montowanie instalacji centralnego ogrzewania wodnego i parowego	24,0%	3,4
9. montowanie instalacji wentylacyjnej i klimatyzacyjnej wraz z wbudowaniem urządzeń wprowadzających powietrze w ruch	23,0%	3,4
10. montowanie rurociągów przemysłowych, górniczych itp. wraz z ewentualnym demontażem	8,0%	3,3
11. montowanie sieci deszczownic oraz deszczownic obrotowych	18,0%	3,5
12. wykonywanie studni kopalnych w postaci pionowych szybów odpowiednio obudowanych	9,0%	3,6

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – monter instalacji i urządzeń sanitarnych



Wykres nr 113. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Górnicy i robotnicy budowlani – monter instalacji i urządzeń sanitarnych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).

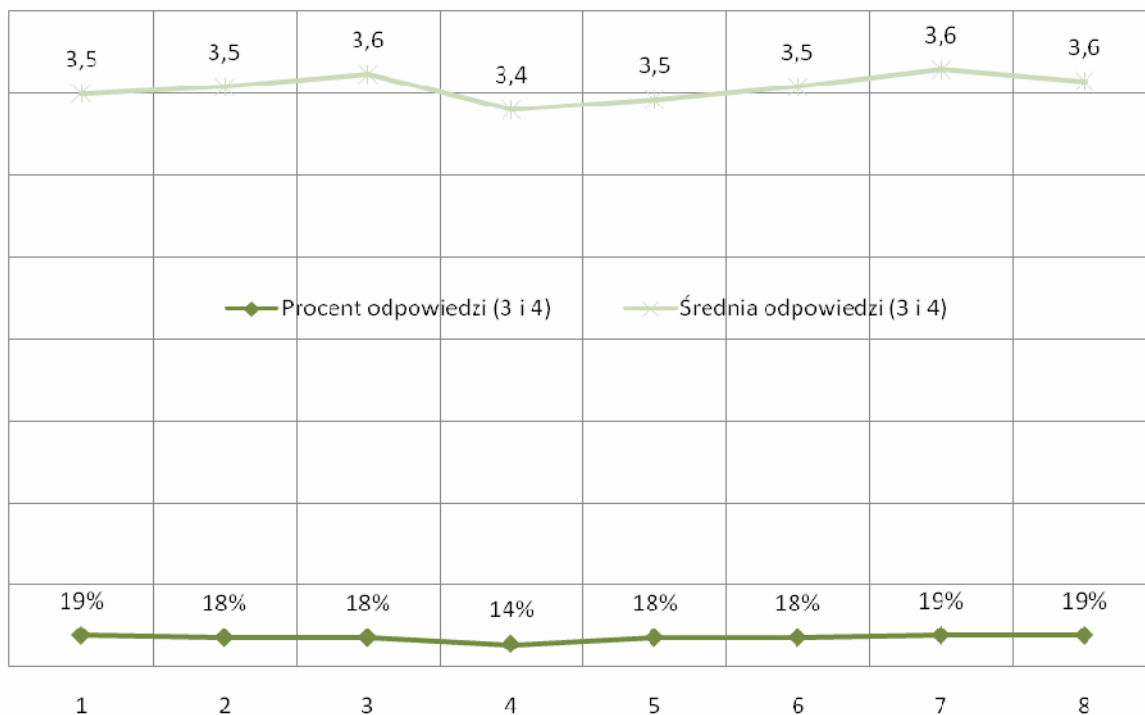
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 36

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – technologa robót wykończeniowych w budownictwie, obrazuje tabela:

*Tabela nr 37. Umiejętności praktyczne – Górnicy i robotnicy budowlani
– technolog robót wykończeniowych w budownictwie
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Umiejętności praktyczne – technolog robót wykończeniowych w budownictwie:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. wykonywanie prac malarskich i tapeciarskich	19,0%	3,5
2. budowa ścianek działowych	18,0%	3,5
3. wykonywanie prac tynkarskich, okładzin ściennych	18,0%	3,6
4. osadzanie stolarki i ślusarki budowlanej oraz jej szklenie	14,0%	3,4
5. wykonywanie podłóg i prac glazurniczych	18,0%	3,5
6. czytanie rysunków budowlanych	18,0%	3,5
7. obsługa narzędzi, elektronarzędzi i maszyn budowlanych w zakresie robót wykończeniowych	19,0%	3,6
8. wykonywanie prac malarskich i tapeciarskich	19,0%	3,6

**Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– technolog robót wykończeniowych w budownictwie**



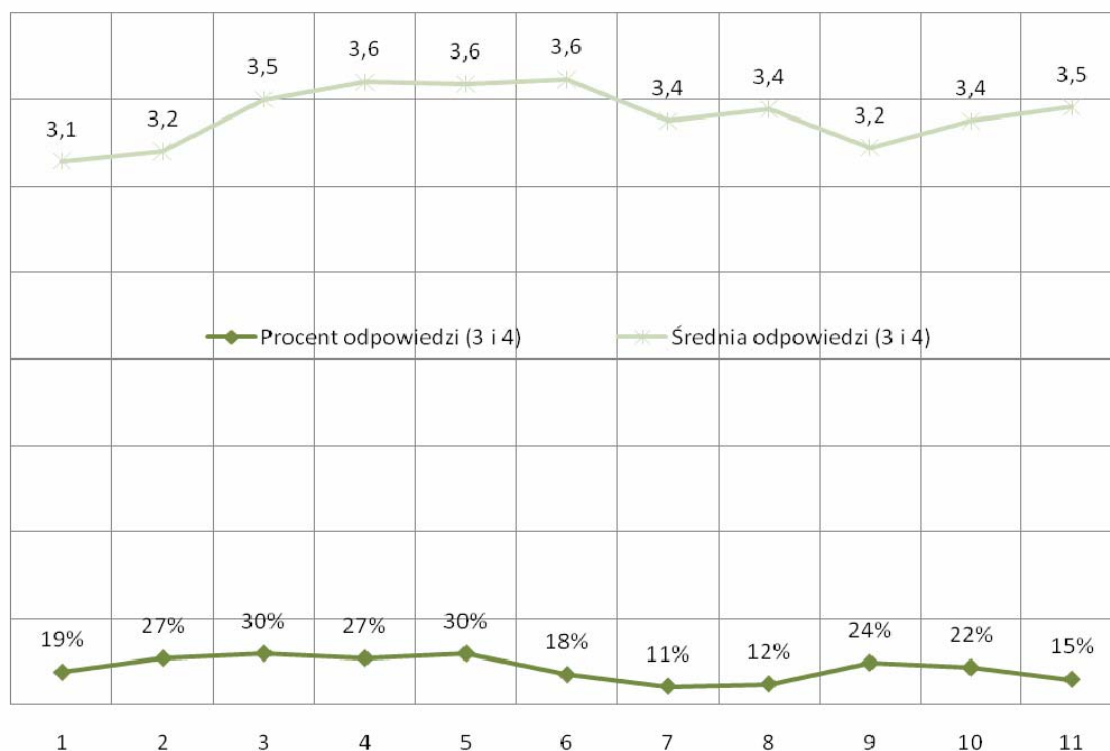
*Wykres nr 114. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Górnicy i robotnicy budowlani – technolog robót wykończeniowych w budownictwie (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 37*

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – malarza, tapeciarza, lakiernika, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 38. Umiejętności praktyczne – Górnicy i robotnicy budowlani – malarz, tapeciarz, lakiernik (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – malarz, tapeciarz, lakiernik:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. wykonywanie rysunków technicznych oraz analizowanie rysunków roboczych i planów robót malarskich	19,0%	3,1
2. ustalenie kolejności robót, materiałów, narzędzi i sprzętu	27,0%	3,2
3. nakładanie warstw ochronnych emalii lub lakieru na metalowe, drewniane i inne artykuły przemysłowe	30,0%	3,5
4. malowanie powierzchni metodą nakładania, rozpylania, przecierania itp.	27,0%	3,6
5. dobieranie właściwej konsystencji farby, odcieni itp.	30,0%	3,6
6. sporządzanie prostych projektów rozwiązań kolorystycznych wnętrz i elewacji	18,0%	3,6
7. wykonywanie szyldów, ornamentów	11,0%	3,4
8. wykonywanie malowania wapiennego, klejowego, emulsyjnego, olejnego, kazeinowego itp.	12,0%	3,4
9. obsługa podstawowych przyrządów elektronicznych, elektrotechnicznych i automatyki	24,0%	3,2
10. korzystanie z urządzeń komputerowych w lakiernictwie	22,0%	3,4
11. mierzenie i nakładanie tapet – dobór odpowiednich klejów itp.	15,0%	3,5

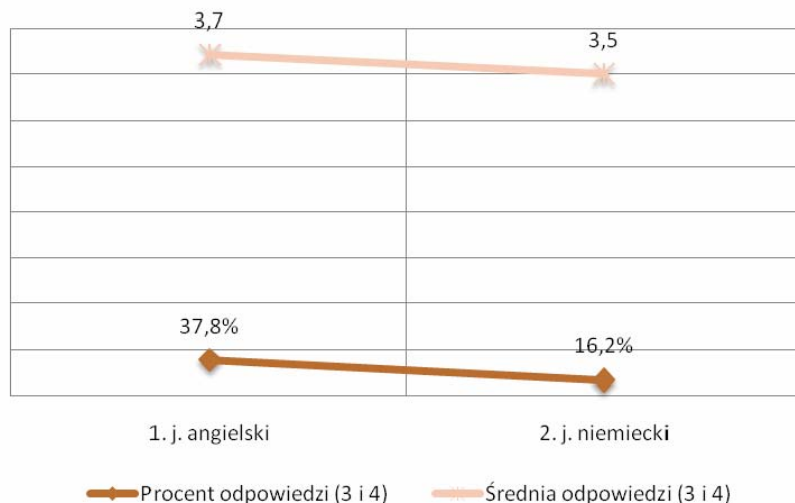
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – malarz, tapeciarz, lakiernik



Wykres nr 115. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Górnicy i robotnicy budowlani – malarz, tapeciarz, lakiernik (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 38

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – górnika i robotnika budowlanego, obrazuje wykres:

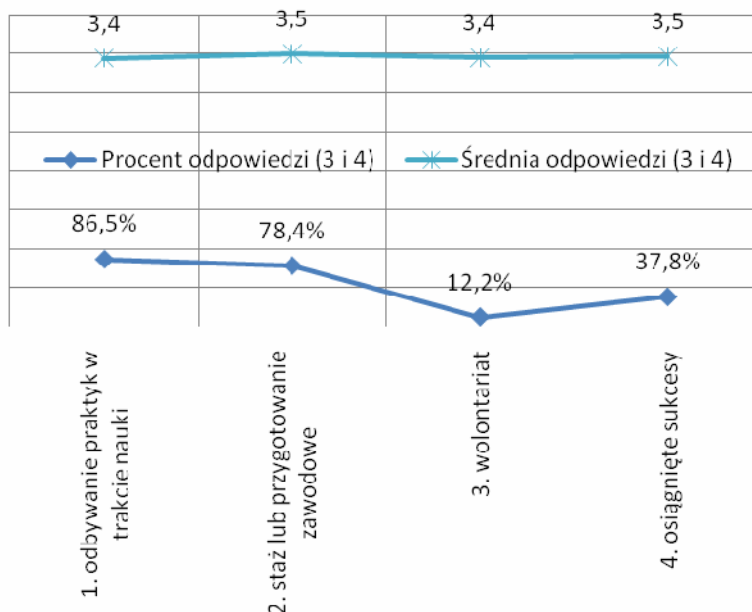
Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – GiRB



Wykres nr 116. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Górnicy i robotnicy budowlani (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – górnika i robotnika budowlanego, obrazuje wykres:

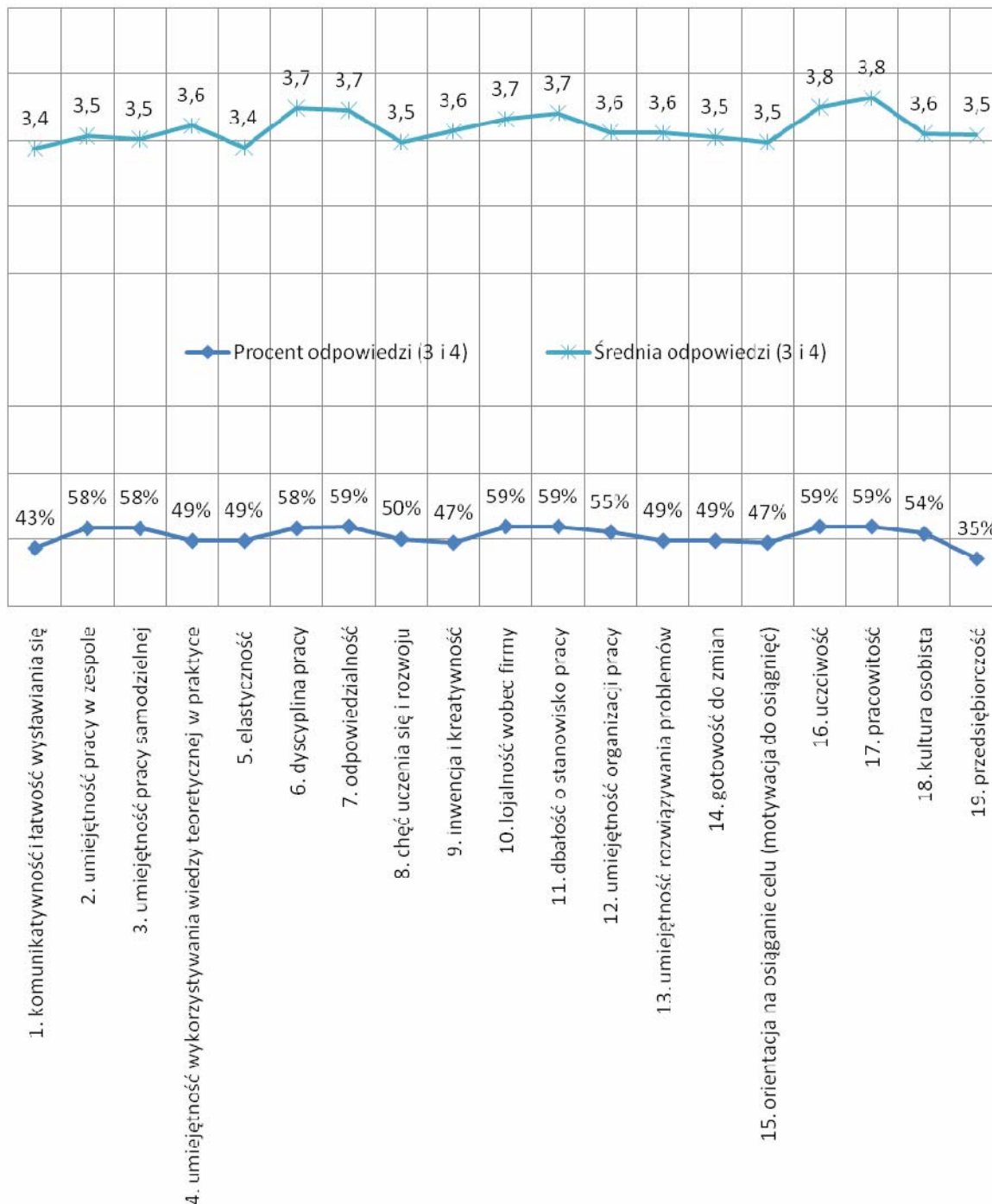
Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – GiRB



Wykres nr 117. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Górnicy i robotnicy budowlani (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najważniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – górnika i robotnika budowlanego, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – GiRB



Wykres nr 118. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Górnicy i robotnicy budowlani (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.10. Grupa zawodowa ROBOTNICY OBRÓBKİ METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ (KZiS 72)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 151 pracodawców, co stanowi 12,6%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Prawie 1/4 pracodawców pytanych o opinie na temat absolwentów – robotników obróbki metali i mechaników maszyn i urządzeń to przedstawiciele branży przemysłowej. Niewiele mniej, bo 22,5% to przedsiębiorcy działający w handlu hurtowym i detalicznym. Branżę „inną” wskazało 21,2% badanych, a budownictwo prawie 14,0%. Hotele i restauracje oraz transport i komunikację jako swoje rodzime branże wskazało po 4,0% zapytanych pracodawców. Kultura, rekreacja i sport, ochrona zdrowia/służby społeczne oraz obsługa nieruchomości to obszary, na których działa po 2,6% firm w tej kategorii. Nie wymieniono pośrednictwa finansowego, telekomunikacji i ubezpieczeń w kontekście tej grupy zawodowej.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów, robotników obróbki metali i mechaników maszyn i urządzeń funkcjonuje na rynku usług – prawie 67%, a najmniej na rynku produkcyjnym – 46,4%.

Według wielkości zatrudnienia

Najmniejsi pracodawcy pod względem ilości osób zatrudnionych to największa grupa jaka określała swoje opinie wobec kompetencji absolwentów – ponad 42,0%. Znaczna część to pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników – 31,7%. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – trochę ponad 12,0%. Duże firmy zatrudniające 250–500 pracowników i powyżej to zaledwie 0,7% i 2,6% respondentów.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby względem kompetencji absolwentów – robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – to zaledwie 8,6% – zdecydowana większość to jednak firmy prywatne – ponad 91,0%.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Tabela zamieszczona poniżej wskazuje obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu krajowym (ponad 35,0%). Wielu działa także na rynku wojewódzkim (ponad 21,0%). Najmniej prowadzi działalność na rynku powiatowym.

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta zasadniczej szkoły zawodowej na stanowiska pracy?

Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń (KZiS 72)

Najważniejsza dla pracodawców w tej kategorii jest: motywacja do pracy i umiejętności praktyczne, dyspozycyjność i wykształcenie. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest: prestiż ukończonej szkoły, umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej i miejsce zamieszkania.

*Tabela nr 39. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – ROMiMMiU	ROMiMMiU (%)	Liczba odpowiedzi (N = 151)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	100,0%	151	3,3
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	100,0%	151	3,3
Prestiż ukończonej szkoły	96,7%	146	1,8
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	92,1%	139	2,4
Prawo jazdy	94,7%	143	2,5
Motywacja do pracy	97,4%	147	3,6
Dyspozycyjność	97,4%	147	3,4
Miejsce zamieszkania	97,4%	147	2,0
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	88,1%	133	3,1
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	71,5%	108	2,5
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	89,4%	135	1,8
Płeć	90,1%	136	2,7
Umiejętności praktyczne	62,3%	94	3,6
Znajomość języków obcych	90,1%	136	2,2
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	88,7%	134	3,0



*Wykres nr 119. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

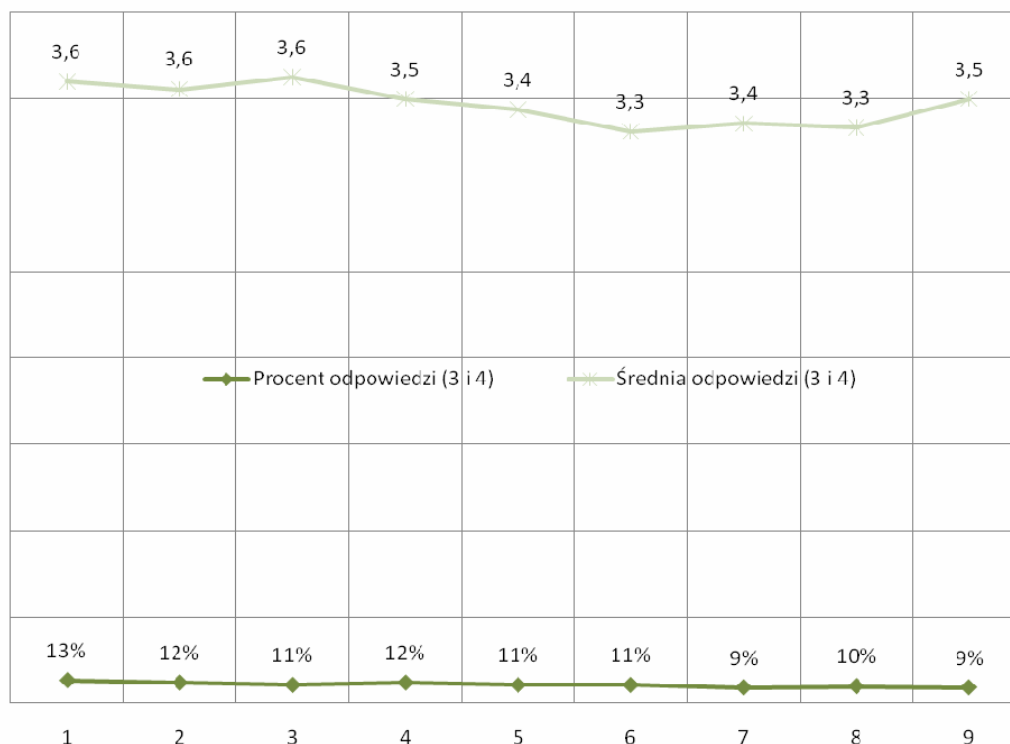
Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – blacharza samochodowego, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 40. Umiejętności praktyczne – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – blacharz samochodowy

(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – blacharz samochodowy:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. wykonywanie podstawowych operacji ślusarskich – trasowanie, piłowanie, wiercenie, cięcie, prostowanie, wyginanie	13,0%	3,6
2. wykonywanie szkiców wyrobów blacharskich, odczytywanie schematów rysunków wykonawczych	12,0%	3,6
3. wykonywanie prac blacharskich narzędziami z napędem mechanicznym oraz na obrabiarkach do blach	11,0%	3,6
4. wykonywanie operacji zgrzewania, lutowania, spawania, nitowania i klejenia	12,0%	3,5
5. naprawianie i konserwacja elementów konstrukcyjnych	11,0%	3,4
6. interpretacja podstawowych zjawisk i praw z zakresu mechaniki, elektrotechniki oraz współczesnej techniki i informatyki	11,0%	3,3
7. naprawa typowych uszkodzeń nadwozi z tworzyw sztucznych	9,0%	3,4
8. udzielanie pierwszej pomocy przedlekarskiej	10,0%	3,3
9. wykonywanie i naprawianie elementów z blach aluminiowych, stalowych itp.	9,0%	3,5

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – blacharz samochodowy



Wykres nr 120. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)

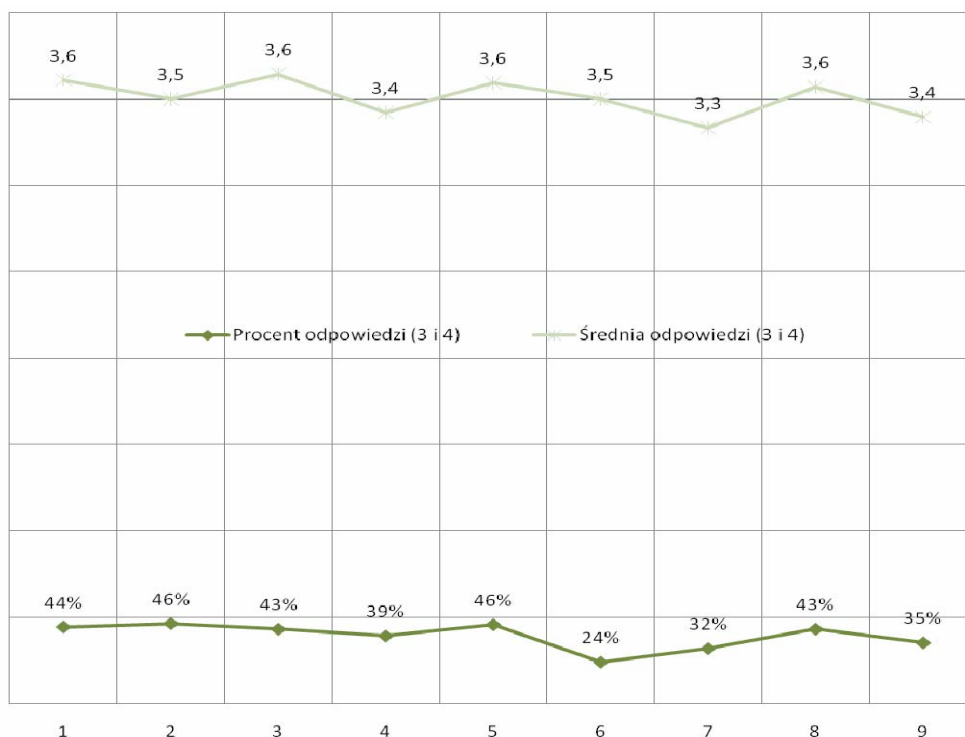
– Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – blacharz samochodowy
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 40

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – ślusarza, operatora obrabiarek skrawających, obrazuje tabela i wykres:

*Tabela nr 41. Umiejętności praktyczne – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – ślusarz, operator obrabiarek skrawających
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)*

Umiejętności praktyczne – ślusarz, operator obrabiarek skrawających:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. umiejętność prawidłowego odczytywania dokumentacji technologicznej obrabianych przedmiotów – rysunek wykonawczy, karta technologiczna, karta instrukcyjna	44,0%	3,6
2. ustalanie kolejności zabiegów przy wykonywaniu operacji wielozabiegowych	46,0%	3,5
3. dobieranie optymalnych parametrów dla ustawionych obrabiarek, narzędzi skrawających i uchwytów do mocowania skrawanych przedmiotów	43,0%	3,6
4. naprawianie i konserwowanie różnego rodzaju sprzętu i narzędzi skrawających jednolitych	39,0%	3,4
5. obsługa urządzeń służących do obrabiania przedmiotów	46,0%	3,6
6. wykonywanie narzędzi skrawających, ozdobnej galanterii metalowej	24,0%	3,5
7. wykorzystywanie technik komputerowych w praktyce warsztatowej	32,0%	3,3
8. kontrolowanie i regulowanie przebiegu obróbki, sprawdzanie i pomiary obrabianych przedmiotów	43,0%	3,6
9. udzielanie pierwszej pomocy przedlekarskiej	35,0%	3,4

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – ślusarz, operator obrabiarek skrawających



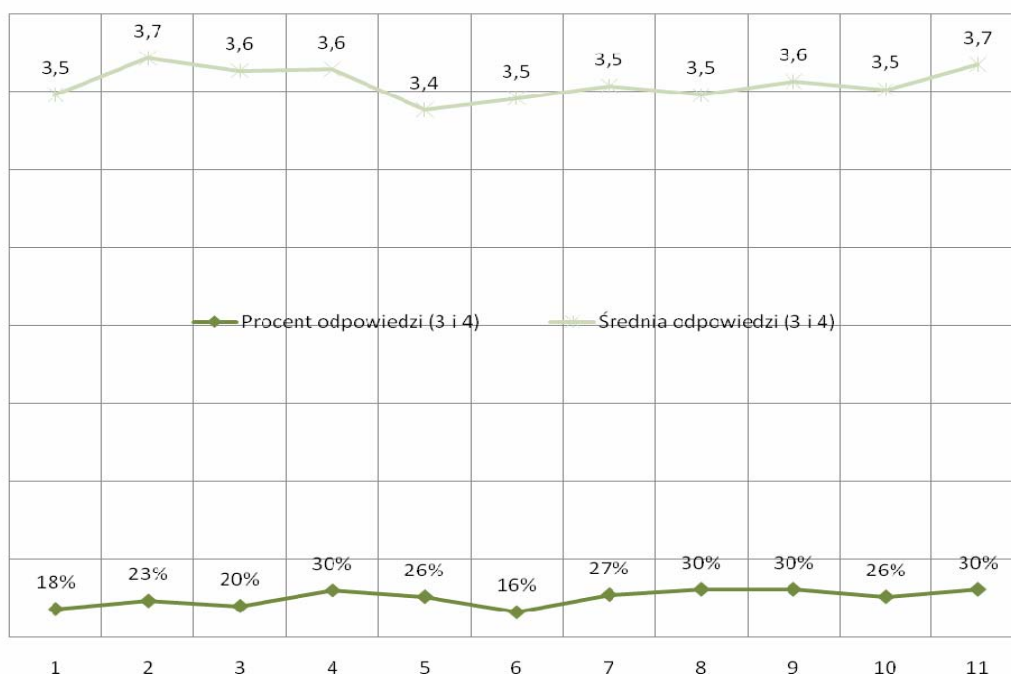
*Wykres nr 121. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – ślusarz, operator obrabiarek skrawających
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 41*

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – mechanika pojazdów samochodowych, mechanik – monter maszyn i urządzeń, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 42. Umiejętności praktyczne – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – mechanik pojazdów samochodowych, mechanik – monter maszyn i urządzeń (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – mechanik pojazdów samochodowych, mechanik – monter maszyn i urządzeń:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. sporządzanie protokołu przyjęcia samochodu do naprawy	18,0%	3,5
2. ustalenie, usunięcie usterek silnika, sprzęgła, skrzyni biegów, kół jezdnych, układu hamulcowego, obwodów elektrycznych	23,0%	3,7
3. konserwacja antykorozyjna elementów pojazdu, wymiana płynów eksploatacyjnych	20,0%	3,6
4. montaż i demontaż pojazdów, maszyn i urządzeń	30,0%	3,6
5. dorabianie i dopasowywanie części nieznormalizowanych przy wykorzystaniu różnych technik obróbki i sposobów łączenia	26,0%	3,4
6. wykonywanie rozliczeń kosztów usług obsługowo-naprawczych	16,0%	3,5
7. montaż i demontaż maszyn i urządzeń	27,0%	3,5
8. obsługa urządzeń i narzędzi pomocnych w naprawie pojazdów i innych maszyn	30,0%	3,5
9. czytanie i interpretowanie prostych rysunków technicznych oraz schematów (w tym instalacji elektrycznej)	30,0%	3,6
10. udzielanie pierwszej pomocy przedlekarskiej	26,0%	3,5
11. wykonywanie przeglądów technicznych, ustalanie przyczyn niesprawności pojazdów, maszyn i urządzeń metodami diagnostycznymi	30,0%	3,7

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – mechanik pojazdów samochodowych, mechanik – monter maszyn i urządzeń



Wykres nr 122. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – mechanik pojazdów samochodowych, mechanik – monter maszyn i urządzeń (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 42

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – elektryka, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 43. Umiejętności praktyczne – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – elektryk (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).

Umiejętności praktyczne – elektryk:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. wykonywanie instalacji elektrycznych na budowach, w budynkach od przyłączy	11,0%	3,4
2. wykonywanie prac konserwacyjno-remontowych instalacji elektrycznych	15,0%	3,4
3. dobieranie odpowiednich przekrojów i typów przewodów, instalowanie dodatkowych punktów zasilania	15,0%	3,6
4. diagnozowanie i pomiar stanu instalacji elektrycznej	15,0%	3,5
5. montaż i instalacja reklamy świetlnej oraz podzespołów towarzyszących	8,0%	3,7
6. montaż układów elektrycznych na podstawie schematów ideowych i montażowych	14,0%	3,7
7. montowanie systemu wysokonapięciowych rur jarzeniowych	7,0%	3,5
8. udzielanie pierwszej pomocy przedlekarskiej	13,0%	3,4
9. instalowanie i montowanie terenowych szaf rozdzielczych	11,0%	3,6

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – elektryk



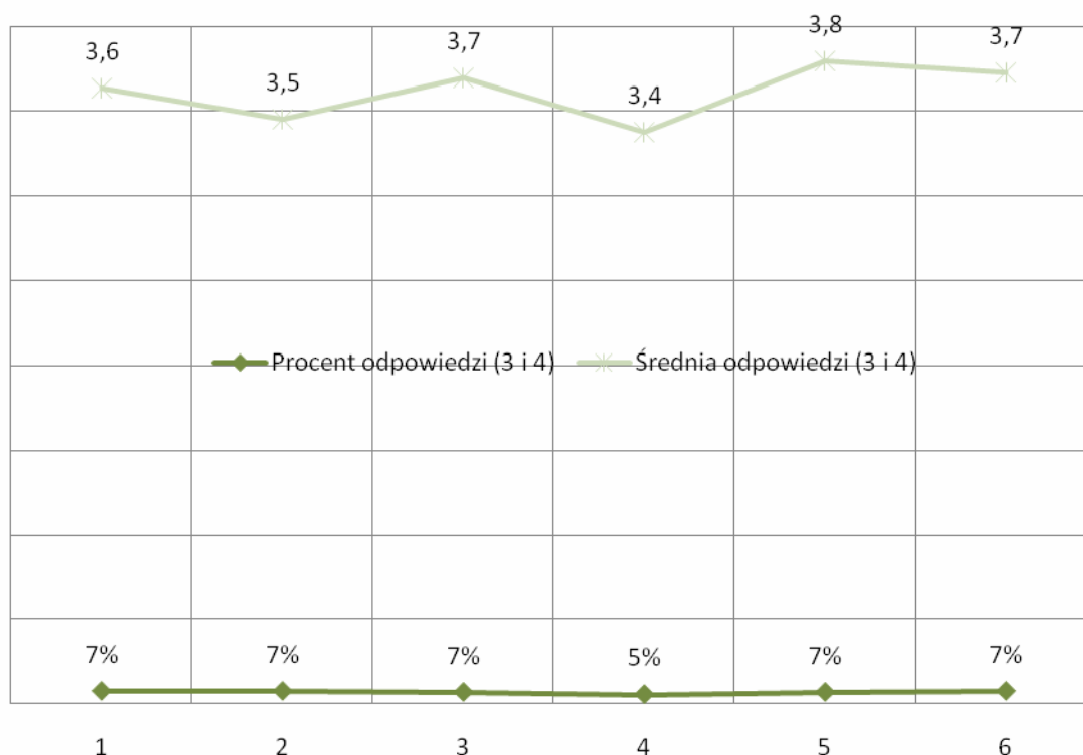
Wykres nr 123. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – elektryk (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 43

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – elektromechanika, elektromechanika pojazdów samochodowych, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 44. Umiejętności praktyczne – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – elektromechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – elektromechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. montaż i demontaż części, podzespołów i zespołów elektromechanicznych i elektrycznych	7,0%	3,6
2. wykonywanie instalacji elektrycznych oświetleniowych, siłowych, sterujących i sygnalizujących	7,0%	3,5
3. dobieranie odpowiedniego osprzętu instalacyjnego, przewodów i urządzeń rozdzielczych i zabezpieczających	7,0%	3,7
4. instalacja i montaż maszyn i urządzeń w zakładach przemysłowych, stacjach trakcyjnych itp.	5,0%	3,4
5. czytanie schematów instalacji, urządzeń elektrycznych i elektronicznych pojazdów samochodowych	7,0%	3,8
6. wyszukiwanie i naprawa usterek w obwodach i podzespołach elektrycznych	7,0%	3,7

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – elektromechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych



Wykres nr 124. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – elektromechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 44

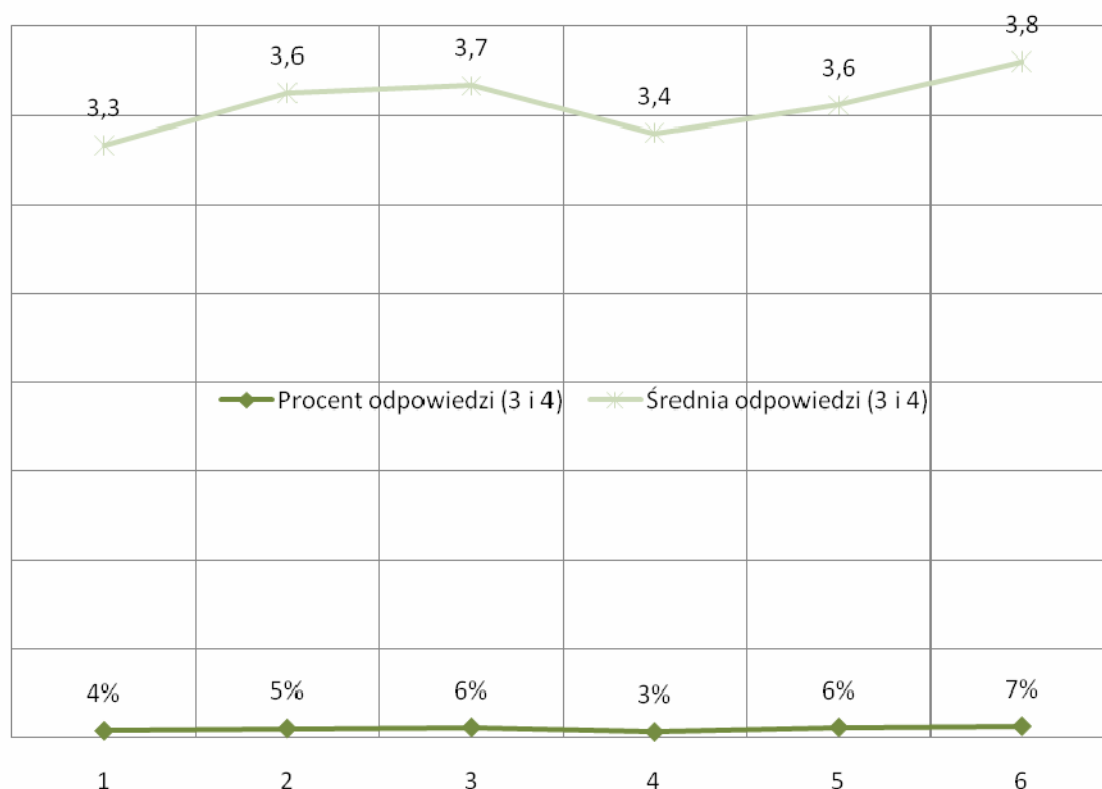
Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – monter elektronika, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 45. Umiejętności praktyczne – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – monter elektronik

(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – monter elektronik:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. montowanie i dobieranie elementów komputerów, urządzeń do nagrywania, odtwarzania i przesyłania dźwięku i obrazów	4,0%	3,3
2. przeprowadzanie testów poszczególnych modułów i końcowych testów urządzeń elektronicznych	5,0%	3,6
3. instalowanie, uruchamianie i regulacja urządzeń elektronicznych	6,0%	3,7
4. montowanie anten nadawczych i odbiorczych	3,0%	3,4
5. odczytywanie schematów ideowych, blokowych i montażowych oraz rysunków warsztatowych	6,0%	3,6
6. kontrolowanie i konserwacja urządzeń elektronicznych	7,0%	3,8

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – monter elektronik



Wykres nr 125. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – monter elektronik
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 45

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – montera mechatronika, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 46. Umiejętności praktyczne
 – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – monter mechatronik
 (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – monter mechatronik:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. montaż i demontaż części i podzespołów mechanicznych	3,0%	3,3
2. montaż i demontaż instalacji, elementów i podzespołów elektrycznych i elektronicznych	2,0%	3,7
3. montaż i demontaż instalacji, elementów i układów pneumatycznych, hydraulicznych	1,0%	3,0
4. uruchamianie urządzeń mechatronicznych	3,0%	3,5
5. obsługa urządzeń i systemów mechatronicznych	3,0%	3,8
6. czytanie schematów ideowych, montażowych, rysunków warsztatowych, instrukcji obsługi oraz posługiwanie się nimi	3,0%	4,0
7. korzystanie z komputera PC i prostych programów narzędziowych	2,0%	3,3
8. konserwacja i naprawa urządzeń	2,0%	3,3

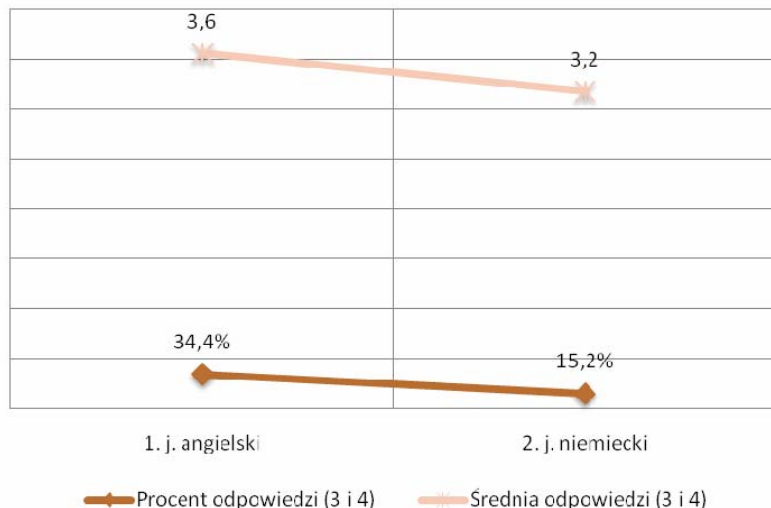
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – monter mechatronik



Wykres nr 126. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
 – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń - monter mechatronik
 (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
 Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 46

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – robotnika obróbki metali i mechanika urządzeń, obrazuje wykres:

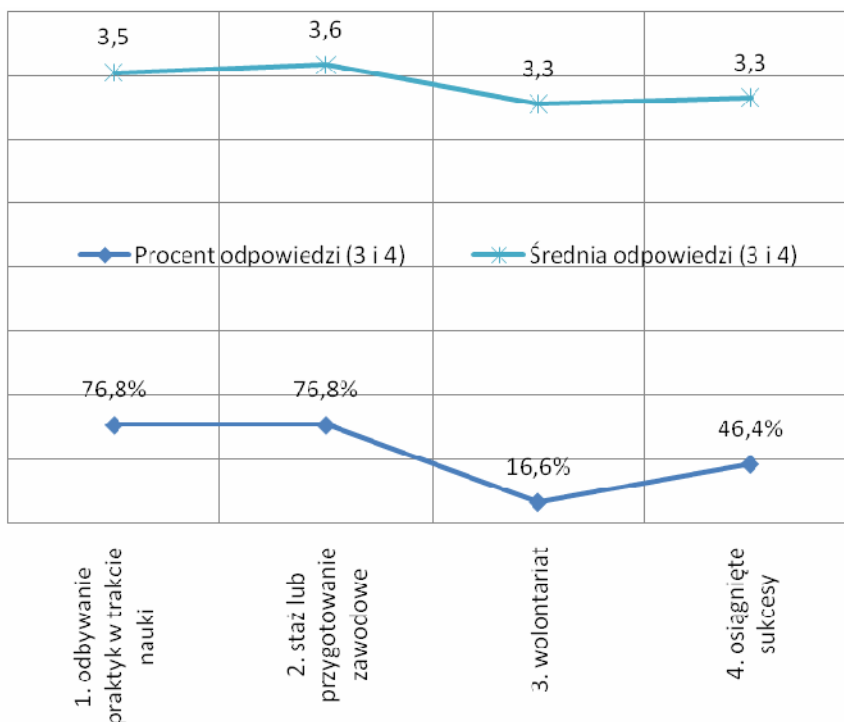
Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – ROMiMMiU



Wykres nr 127. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – robotnika obróbki metali i mechanika urządzeń obrazuje wykres:

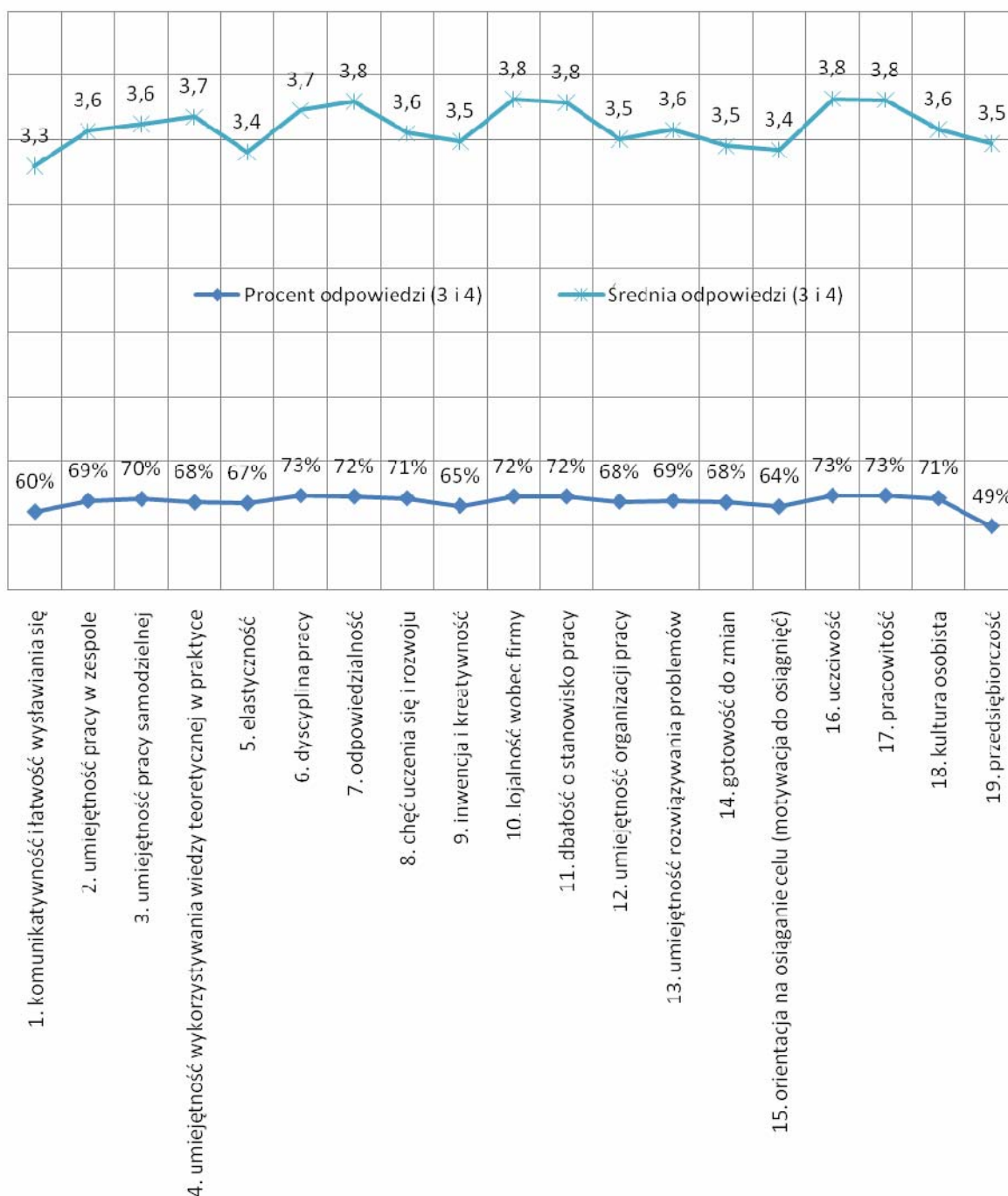
Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – ROMiMMiU



Wykres nr 128. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najistotniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – robotnika obróbki metali i mechanika urządzeń, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – ROMiMMiU



Wykres nr 129. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.11. Grupa zawodowa ROBOTNICY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICY POLIGRAFICZNI I POKREWNI (KZiS 73)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 18 pracodawców, co stanowi 1,5%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Najwięcej pracodawców określających swoje wymagania wobec absolwentów – robotników zawodów precyzyjnych, ceramików, wytwórców wyrobów galanteryjnych, robotników poligraficznych i pokrewnych funkcjonuje w branży przemysłowej – prawie 39,0% badanych. Nieco mniej (1/3) nie sprecyzowało dokładnie branży, w której funkcjonują. Budownictwo to domena ponad 16,0% firm, a handel detaliczny i hurtowy 11,0% pytanym o zdanie przedsiębiorców. Inne branże: hotele i restauracje, transport i komunikacja, pośrednictwo finansowe, kultura, rekreacja i sport, ochrona zdrowia/służby społeczne, obsługa nieruchomości, telekomunikacja, informatyka i ubezpieczenia – to branże, które nie były reprezentowane w tej kategorii.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów – robotników zawodów precyzyjnych, ceramików, wytwórców wyrobów galanteryjnych, robotników poligraficznych i pokrewnych funkcjonuje na rynku usług – ponad 72,0%, a najmniej na rynku handlowym 27,8%.

Według wielkości zatrudnienia

Pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników to największa grupa, jaka określała swoje opinie wobec kompetencji absolwentów – 1/2 badanych. Znaczna część (1/3) to najmniejsi pracodawcy pod względem ilości osób zatrudnionych. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – trochę ponad 11,0%. Duże firmy 250–500 pracowników to 5,6%.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby względem kompetencji absolwentów – robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni – to zaledwie 11,1% – zdecydowana większość to jednak firmy prywatne – 88,9%.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Jak to ukazano w poniższej tabeli – obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu krajowym – 1/2 badanych. Wielu działa także na rynku międzynarodowym (ponad 22,0%). Najmniej ogranicza się do działalności na terenie gminy, bo zaledwie 11,0% firm.

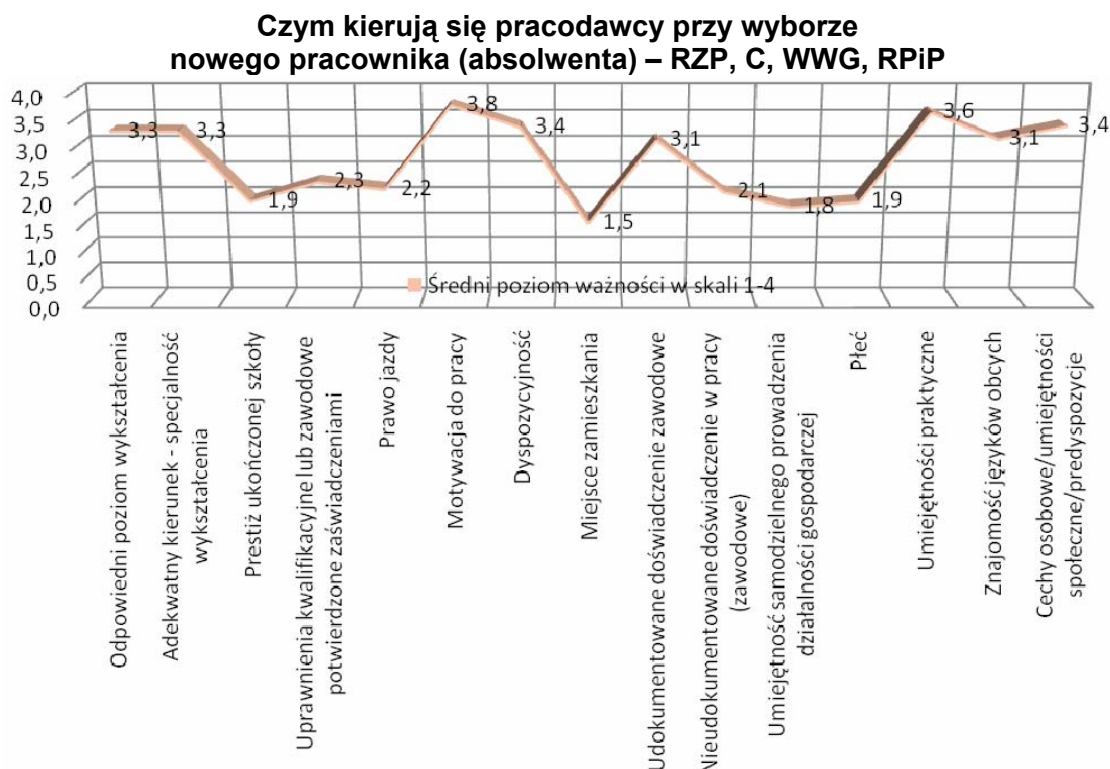
Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta zasadniczej szkoły zawodowej na stanowiska pracy?

Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni (KZiS 73)

Najważniejsza dla pracodawców w tej kategorii jest: motywacja do pracy, umiejętności praktyczne, dyspozycyjność i cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest: umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej, prestiż ukończonej szkoły i płeć.

Tabela nr 47. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
 – Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych,
 robotnicy poligraficzni i pokrewni
 (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – RZP,C,WWG,RPiP	RZP,C,WWG,RPiP (%)	Liczba odpowiedzi (N = 18)	Średni poziom ważności w skali 1–4
Odpowiedni poziom wykształcenia	100,0%	18	3,3
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	100,0%	18	3,3
Prestiż ukończonej szkoły	100,0%	18	1,9
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	88,9%	16	2,3
Prawo jazdy	94,4%	17	2,2
Motywacja do pracy	94,4%	17	3,8
Dyspozycyjność	94,4%	17	3,4
Miejsce zamieszkania	94,4%	17	1,5
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	94,4%	17	3,1
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	88,9%	16	2,1
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	100,0%	18	1,8
Płeć	83,3%	15	1,9
Umiejętności praktyczne	88,9%	16	3,6
Znajomość języków obcych	88,9%	16	3,1
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	88,9%	16	3,4



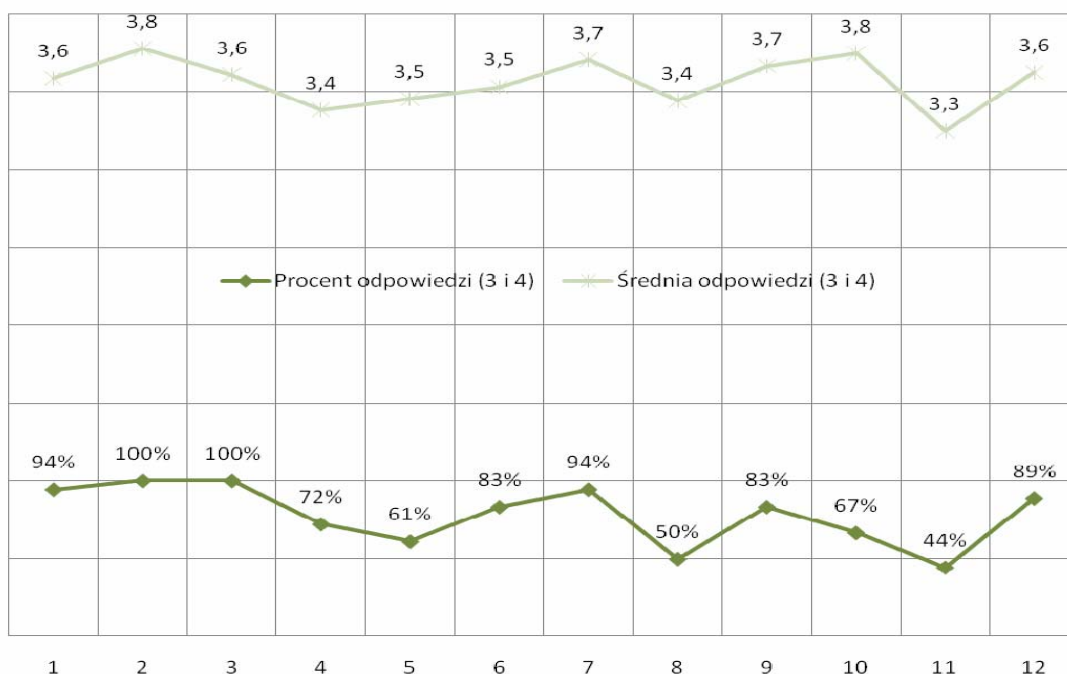
Wykres nr 130. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
 – Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy,
 wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni
 (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – mechanika automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 48. Umiejętności praktyczne – Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych robotnicy poligraficzni i pokrewni – mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. instalowanie i montowanie zespołów i elementów automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	94,0%	3,6
2. wykrywanie nieprawidłowości działania zespołów i elementów systemu sterowania	100,0%	3,8
3. demontaż i naprawa elementów i urządzeń	100,0%	3,6
4. wykonywanie prób i badań diagnostycznych	72,0%	3,4
5. wykonywanie elementów mechanicznych do przyrządów elektrycznych i elektronicznych	61,0%	3,5
6. skalowanie przyrządów kontrolno-pomiarowych	83,0%	3,5
7. konserwacja, regulacja i nadzór nad urządzeniami	94,0%	3,7
8. udzielanie pierwszej pomocy przedlekarskiej	50,0%	3,4
9. czytanie i sporządzanie dokumentacji technicznej	83,0%	3,7
10. obsługa obrabiarek precyzyjnych do skrawania metali, narzędzi ślusarsko-montażowych, przyrządów kontrolno-pomiarowych	67,0%	3,8
11. organizowanie transportu materiałów / miejsca pracy	44,0%	3,3
12. określanie optymalnych warunków pracy urządzeń	89,0%	3,6

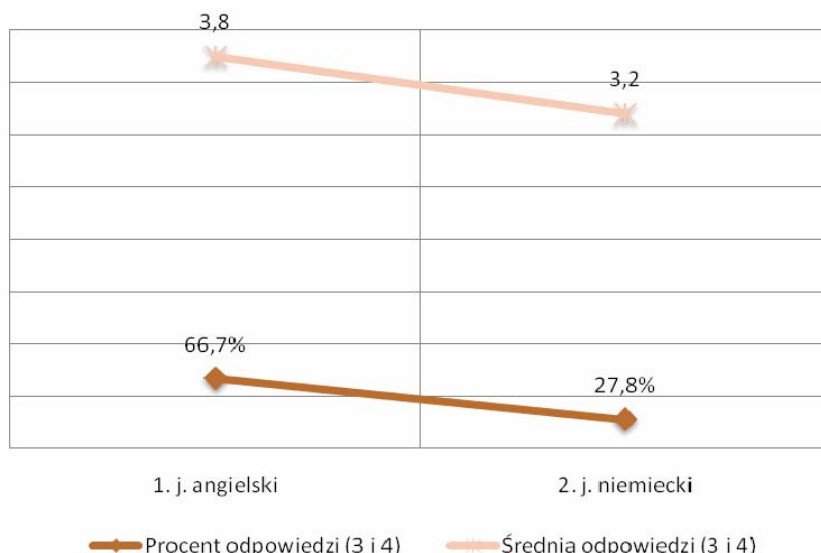
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych



Wykres nr 131. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych robotnicy poligraficzni i pokrewni – mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 48

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – robotnika zawodów precyzyjnych, ceramika, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnika poligraficznego i pokrewnych, obrazuje wykres:

Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – RZP, C, WWG, RPiP

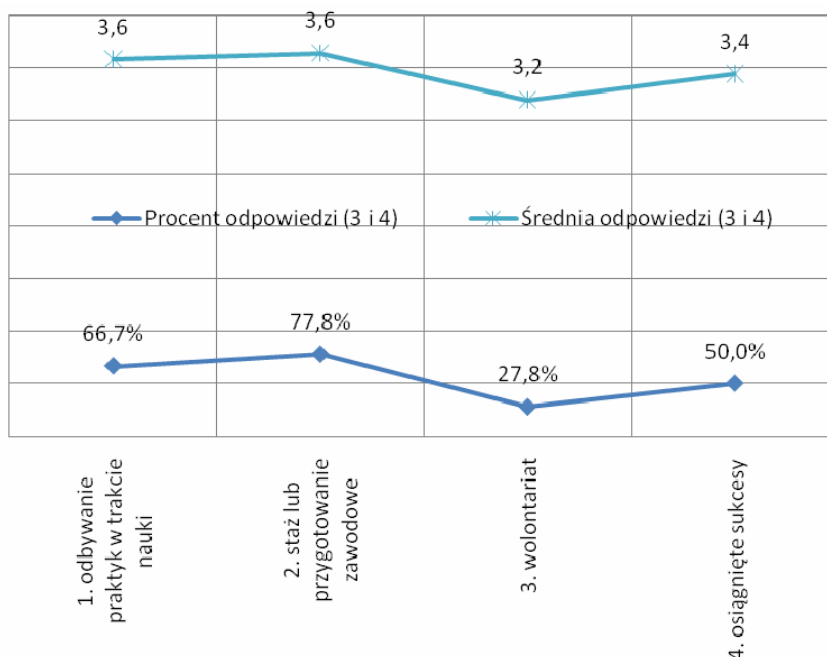


Wykres nr 132. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – robotnika zawodów precyzyjnych, ceramika, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnika poligraficznego i pokrewnych, obrazuje wykres:

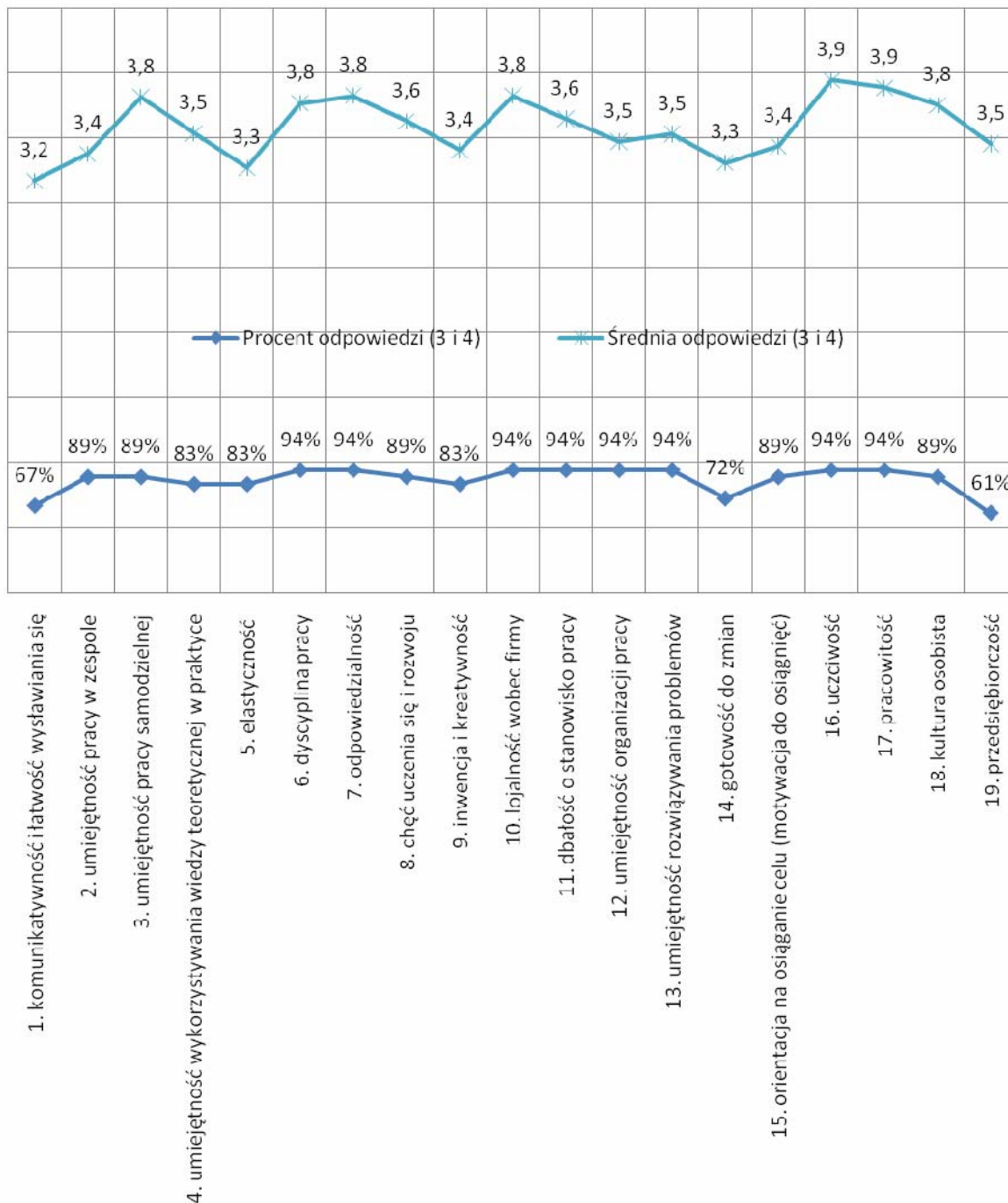
Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – RZP, C, WWG, RPiP

Wykres nr 133. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)



Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najważniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – robotnika zawodów precyzyjnych, ceramika, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnika poligraficznego i pokrewnych, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – RZP, C, WWG, RPiP



Wykres nr 134. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.12. Grupa zawodowa POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (KZiS 74)

Swoje wymagania wobec kandydatów do pracy w tych zawodach określiło 152 pracodawców, co stanowi 12,7%.

CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW

Według branż

Niesprecyzowana branża była najczęściej wskazywana przez pracodawców pytanych o opinie dotyczącą absolwentów – pozostałych robotników przemysłowych i rzemieślników – ponad 34,0% badanych. Dużą część pracodawców w tej kategorii stanowili właściciele firm działających w handlu hurtowym i detalicznym (prawie 1/3). Przemysł i budownictwo to odpowiednio: 15,1% i 10,5% pytanych, a hotele i restauracje oraz telekomunikacja – tylko po 2,0% przedsiębiorców. Informatyka to domena nieco ponad 15 badanych firm, a kultura, rekreacja i sport, ochrona zdrowia/służby społeczne i obsługa nieruchomości to zaledwie po 0,7% respondentów. Żaden pracodawca nie wymienił transportu i komunikacji, pośrednictwa finansowego i ubezpieczeń jako swojej macierzystej branży.

Według profilu działalności

Najwięcej pracodawców opisujących swoje wymagania wobec absolwentów – pozostałych robotników przemysłowych i rzemieślników funkcjonuje na rynku produkcyjnym – prawie 66,0%, a najmniej na rynku produkcyjnym 44,7%.

Według wielkości zatrudnienia

Pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników to największa grupa, jaka określała swoje opinie wobec kompetencji absolwentów – ponad 40,0%. Znaczna część (ponad 39,0%) to najmniejsi pracodawcy pod względem ilości osób zatrudnionych. Niewielka ilość pracodawców średnich od 50 do 249 pracowników – trochę ponad 12,0%. Duże firmy 250–500 pracowników i powyżej – to odpowiednio: 1,3% oraz 5,9%.

Według rodzaju własności przedsiębiorstw

Instytucje publiczne, które opisywały swoje potrzeby względem kompetencji absolwentów – pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – to zaledwie 2,0% – zdecydowana większość to jednak firmy prywatne – 97,4%.

Według zasięgu działalności przedsiębiorstw

Tabela zamieszczona poniżej wskazuje obszar działalności pracodawców określających swoje potrzeby względem tej grupy absolwentów – to pracodawcy działający przeważnie na rynku o zasięgu krajowym (ponad 28,0%). Wielu ogranicza się do rynku gminnego (ponad 22,0%). Najmniej prowadzi działalność na rynku międzynarodowym.

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika – absolwenta zasadniczej szkoły zawodowej na stanowiska pracy?

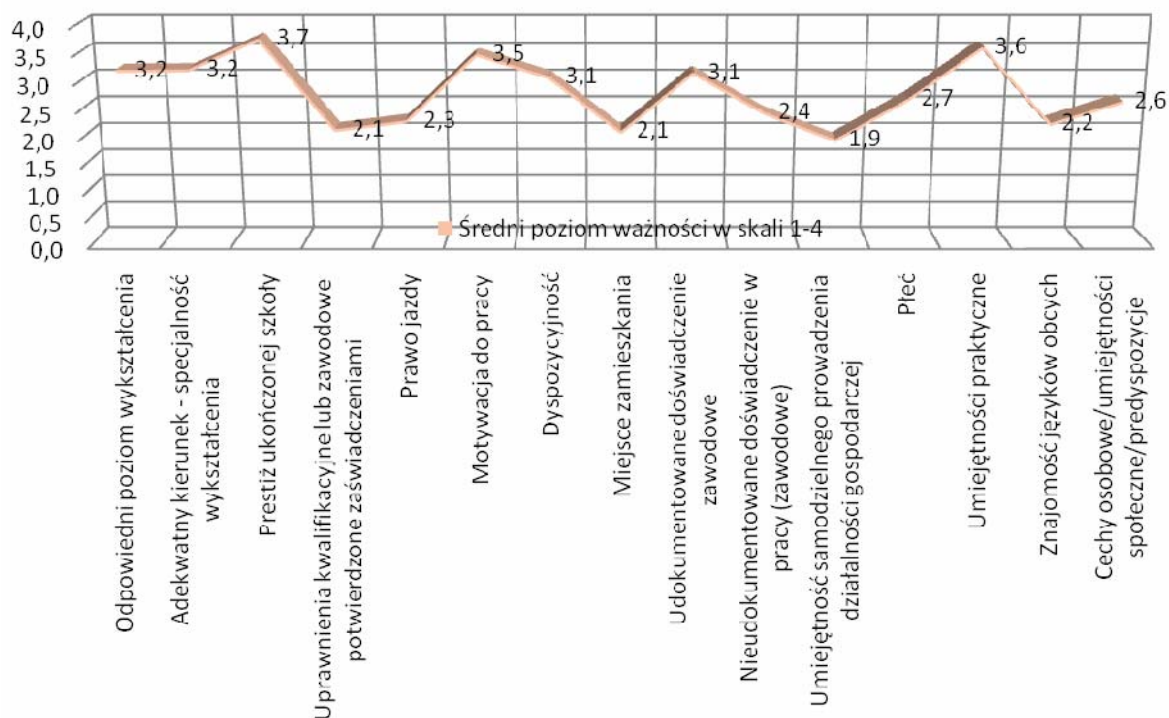
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (KZiS 74)

Najważniejszy dla pracodawców w tej kategorii jest: prestiż ukończonej szkoły, umiejętności praktyczne i motywacja do pracy. Najmniej istotnym warunkiem zatrudnienia jest: umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej, uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami i miejsce zamieszkania.

Tabela nr 49. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PRPiR	PRPiR (%)	Liczba odpowiedzi (N = 152)	Średni poziom ważności w skali 1-4
Odpowiedni poziom wykształcenia	100,0%	152	3,2
Adekwatny kierunek – specjalność wykształcenia	98,7%	150	3,2
Prestiż ukończonej szkoły	98,7%	150	3,7
Uprawnienia kwalifikacyjne lub zawodowe potwierdzone zaświadczeniami	86,8%	132	2,1
Prawo jazdy	97,4%	148	2,3
Motywacja do pracy	92,8%	141	3,5
Dyspozycyjność	92,8%	141	3,1
Miejsce zamieszkania	92,1%	140	2,1
Udokumentowane doświadczenie zawodowe	90,8%	138	3,1
Nieudokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe)	88,2%	134	2,4
Umiejętność samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej	93,4%	142	1,9
Płeć	95,4%	145	2,7
Umiejętności praktyczne	67,1%	102	3,6
Znajomość języków obcych	97,4%	148	2,2
Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje	87,5%	133	2,6

Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PRPiR



Wykres nr 135. Czym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)
– Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – rzeźnika-wędliniarza, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 50. Umiejętności praktyczne
 – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – rzeźnik-wędliniarz
 (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – rzeźnik-wędliniarz:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. dokonywanie uboju zwierząt rzeźnych	8,0%	3,5
2. posługiwanie się normami technologicznymi stosowanymi w przetwórstwie mięsa	10,0%	3,5
3. stosowanie kryteriów klasyfikacji przedubojowej i poubojowej	9,0%	3,5
4. prowadzenie procesów technologicznych przetwórstwa mięsa	9,0%	3,5
5. obsługa szczeciniarki do opalania tusz świńskich	6,0%	3,3
6. obsługa skórowaczki – zdejmowanie skór (w tym ręcznie)	7,0%	3,2
7. rozbiór na części półtusze wieprzowych, ćwierćtusze wołowych, tusz cielęcych i baranich – wykrawanie elementów handlowych	9,0%	3,4
8. przygotowywanie jelit zwierząt rzeźnych do użytku	8,0%	3,3
9. prowadzenie procesu peklowania	9,0%	3,2
10. przygotowanie składników i wyrób wędlin	9,0%	3,4
11. konserwowanie mięsa	9,0%	3,2
12. obsługa maszyn siekających, mieszających i formujących	9,0%	3,5

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – rzeźnik-wędliniarz



Wykres nr 136. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – rzeźnik-wędliniarz (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
 Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 50

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – piekarza, cukiernika, obrazuje tabela i wykres:

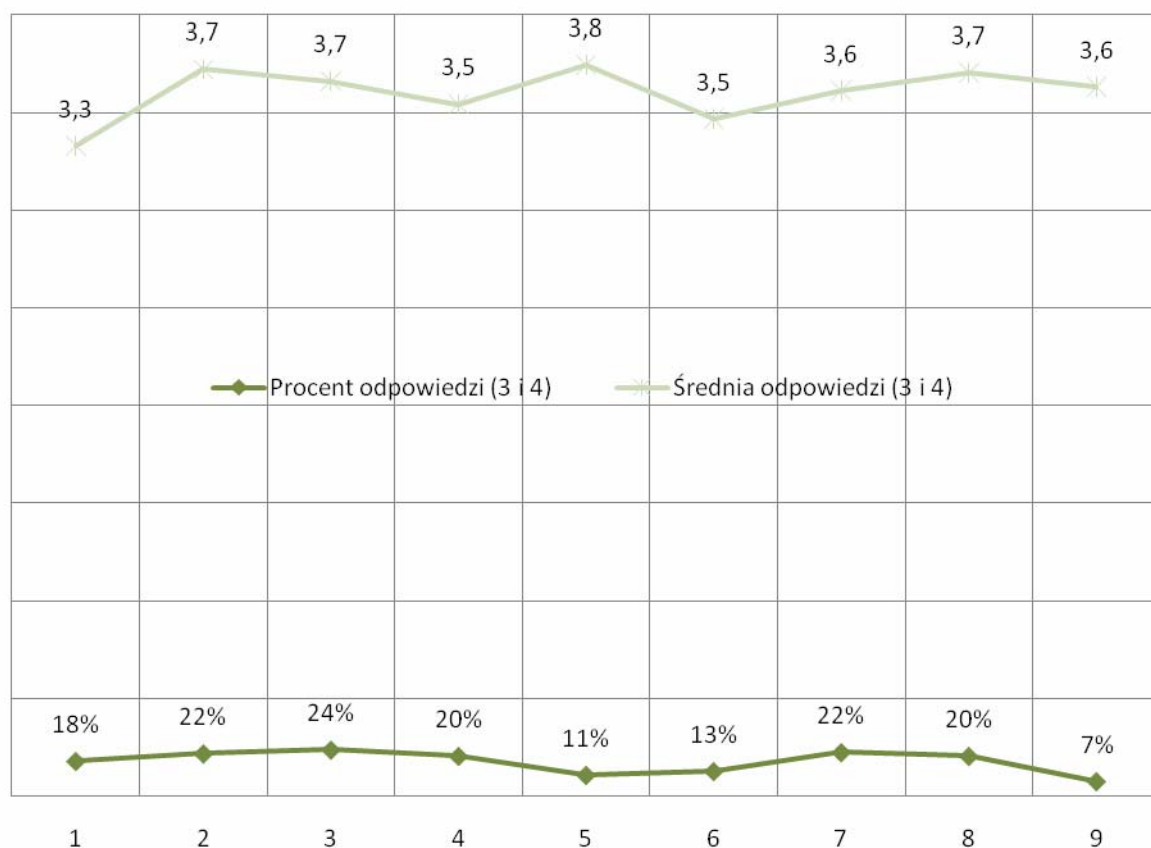
Tabela nr 51. Umiejętności praktyczne

– Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – piekarz, cukiernik

(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – piekarz, cukiernik:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. planowanie pracy na poszczególnych stanowiskach w zakładzie piekarskim	18,0%	3,3
2. formowanie ciasta ręczne lub mechaniczne, wypiek ciasta	22,0%	3,7
3. produkowanie i wypiekanie różnego rodzaju ciast, pieczywa	24,0%	3,7
4. sporządzanie półproduktów piekarskich	20,0%	3,5
5. przygotowanie mieszanki lodziarskiej	11,0%	3,8
6. ocenianie kaloryczności produktów cukierniczych	13,0%	3,5
7. posługiwanie się normami, recepturami i instrukcjami	22,0%	3,6
8. obsługa pieców, formierek, agregatów do formowania ciasteczek, maszyn do szprycowania biszkoptów, do pakowania towaru	20,0%	3,7
9. formowanie mechaniczne karmelków z masy karmelkowej	7,0%	3,6

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – piekarz, cukiernik



Wykres nr 137. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta)

– Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy - piekarz, cukiernik

(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).

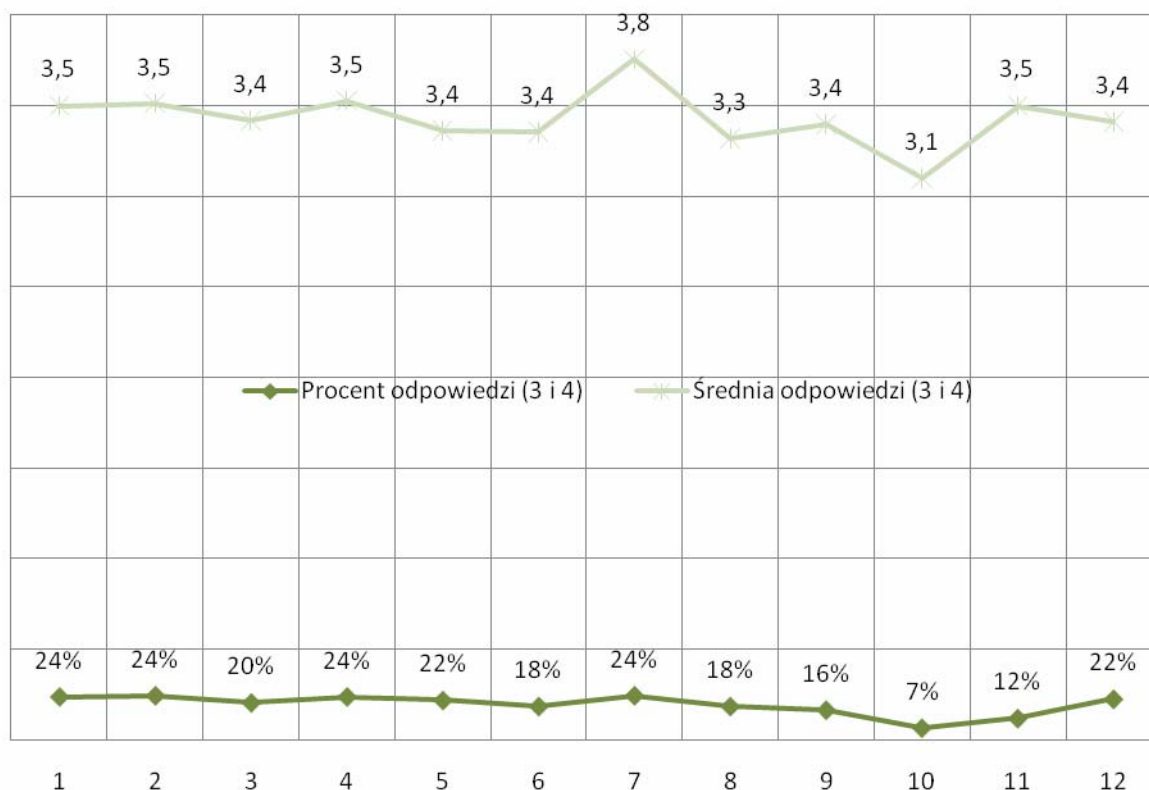
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 51

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – stolarza, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 52. Umiejętności praktyczne – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – stolarz (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – stolarz:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. obsługa narzędzi ręcznych (strug, piła, dłuta)	24,0%	3,5
2. rozróżnianie różnych gatunków drewna i tworzyw drzewnych	24,0%	3,5
3. prowadzenie procesu naturalnego i sztucznego suszenia drewna	20,0%	3,4
4. odczytywanie rysunków technicznych, schematów, sporządzanie szkiców	24,0%	3,5
5. stosowanie hydrotermicznej i plastycznej obróbki drewna	22,0%	3,4
6. ustalanie i stosowanie parametrów procesu technologicznego	18,0%	3,4
7. obsługa obrabiarek stacjonarnych – pilarki, strugarki, frezarki oraz obrabiarek przenośnych – szlifierki, wiertarki, zszywarki, wkrętaki	24,0%	3,8
8. przygotowanie klejów zgodnie z recepturami	18,0%	3,3
9. wykonywanie i naprawianie ręczne lub maszynowe mebli na podstawie dokumentacji	16,0%	3,4
10. wykonywanie i naprawianie drewnianych pojazdów gospodarczych	7,0%	3,1
11. wykonywanie wyrobów galanterii drewnianej (broszki, korale, lampy, szkatułki, uchwyty, klamki itp.)	12,0%	3,5
12. przygotowanie oklein i wykończanie malarsko-lakiernicze powierzchni	22,0%	3,4

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – stolarz



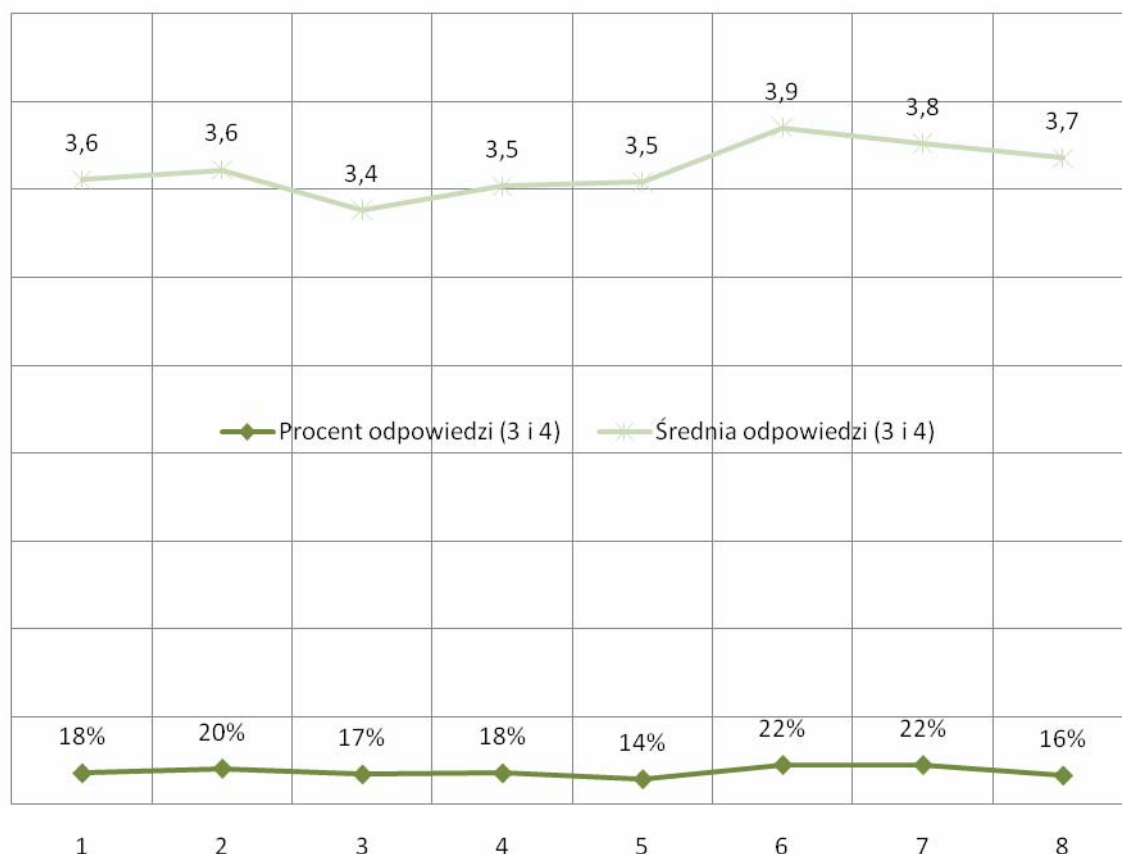
*Wykres nr 138. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – stolarz (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 52*

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – krawca, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 53. Umiejętności praktyczne – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – krawiec (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – krawiec:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. wykonywanie rysunków kroju na papierze, tkaninach lub innymi technikami	18,0%	3,6
2. krojenie	20,0%	3,6
3. czytanie rysunków żurnalowych, dokumentacji techniczno-technologicznej wyrobów odzieżowych	17,0%	3,4
4. obliczanie zużycia materiałów i dodatków na wyrób	18,0%	3,5
5. warstwowanie tkaniny, prasowanie elementów i całych sztuk odzieży	14,0%	3,5
6. szycie maszynowe i ręczne – różnymi technikami	22,0%	3,9
7. obsługa maszyn do szycia – overlok itp. oraz innych urządzeń krawieckich	22,0%	3,8
8. znajomość trendów mody, właściwości różnych tkanin	16,0%	3,7

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – krawiec



Wykres nr 139. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – krawiec (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 53

Umiejętności praktyczne – jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy zatrudnieniu absolwenta – obuwnika, obrazuje tabela i wykres:

Tabela nr 54. Umiejętności praktyczne – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – obuwnik (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Umiejętności praktyczne – obuwnik:	Odpowiedzi 3 i 4 (%)	Średnia
1. sporządzanie dokumentacji technicznej, zdejmowanie miary	14,0%	3,5
2. przygotowanie surowca i szablonów	17,0%	3,5
3. przygotowanie projektów, wzorów i modeli obuwia	15,0%	3,6
4. montaż obuwia różnymi technikami	17,0%	3,7
5. segregowanie skór i innych materiałów według wykrojników obuwia	16,0%	3,7
6. mocowanie ozdób, wykończanie obuwia	16,0%	3,6
7. kontrola jakości	18,0%	3,8
8. naprawa obuwia	14,0%	3,7
9. obsługa maszyn i narzędzi obuwniczych	17,0%	3,9

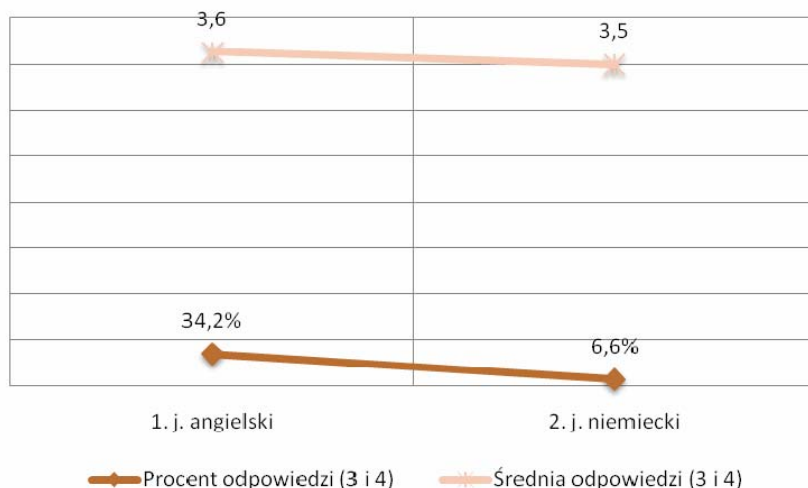
Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – obuwnik



Wykres nr 140. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – obuwnik (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”).
Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 54

Znajomość języków obcych – jakie języki obce są najistotniejszym warunkiem zatrudnienia absolwenta – pozostałych robotników przemysłowych i rzemieślników, obrazuje wykres:

Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PRPiR

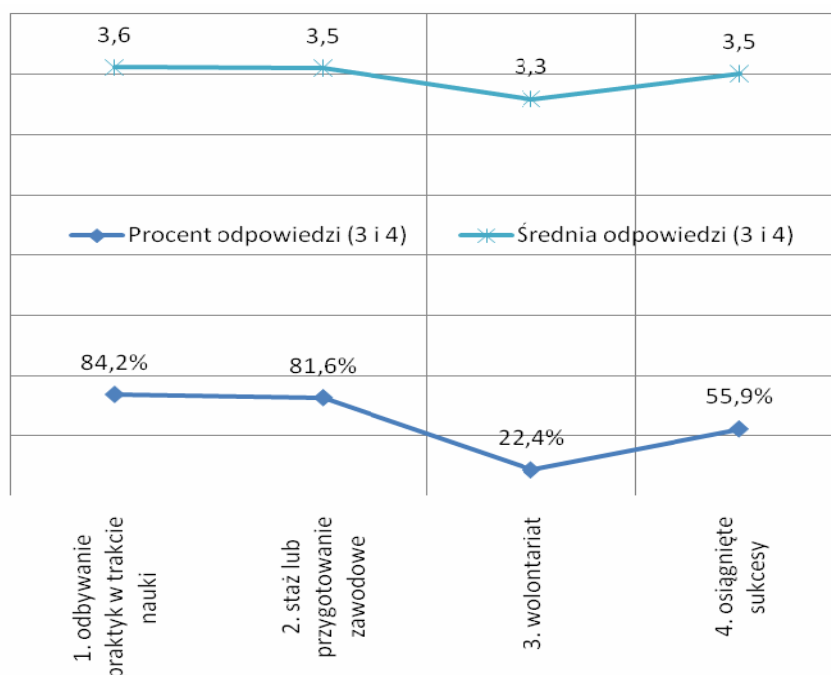


Wykres nr 141. Znajomością jakiego języka obcego kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Udokumentowane doświadczenie w pracy (zawodowe) – jakie udokumentowane doświadczenie jest najważniejsze podczas rekrutacji absolwenta – pozostałych robotników przemysłowych i rzemieślników, obrazuje wykres:

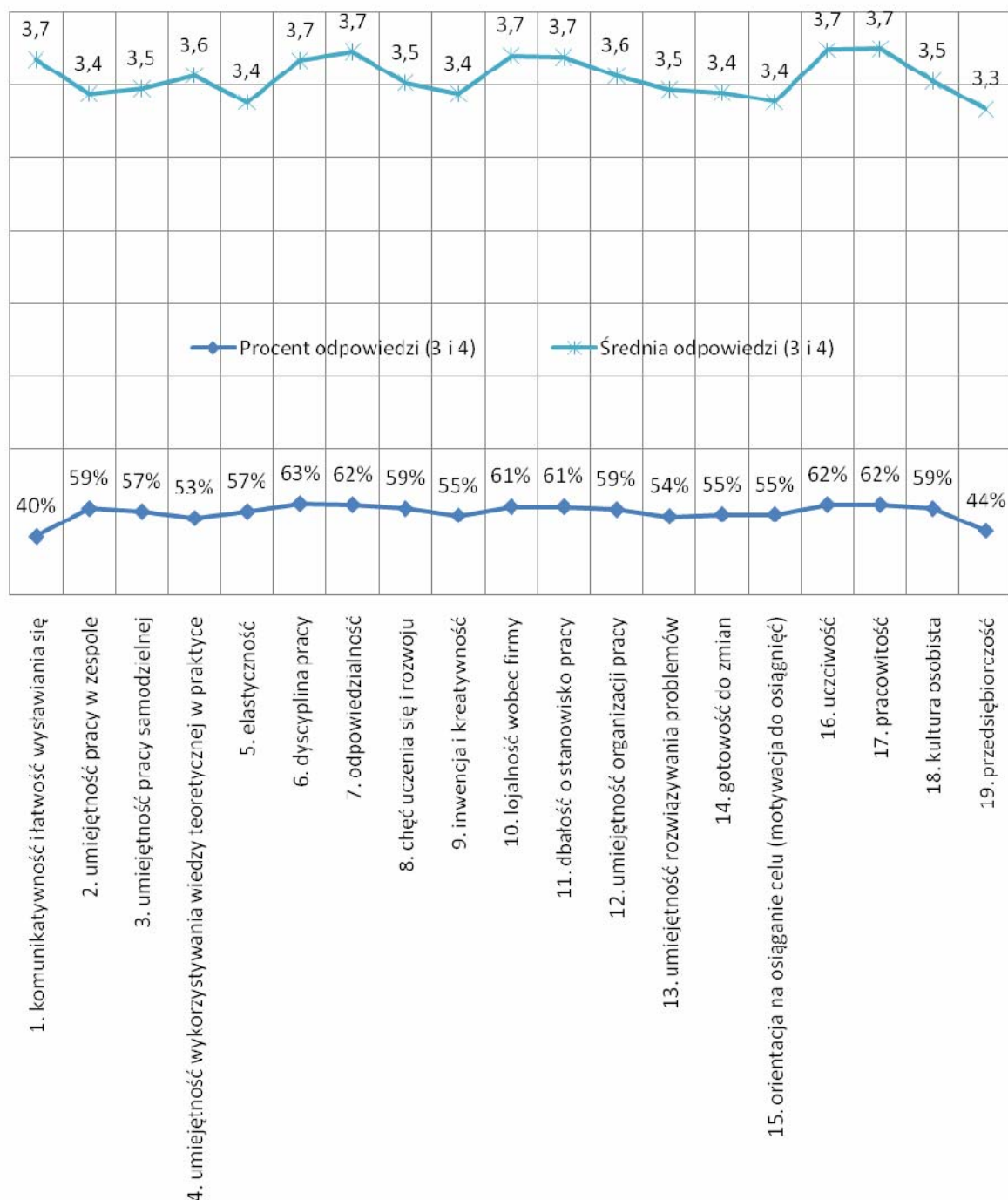
Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PRPiR

Wykres nr 142. Jakim udokumentowanym doświadczeniem zawodowym kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)



Cechy osobowe/umiejętności społeczne/predyspozycje – które z tych cech są najistotniejsze w procesie rekrutacji absolwenta – pozostałych robotników przemysłowych i rzemieślników, obrazuje wykres:

Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – PRPiR



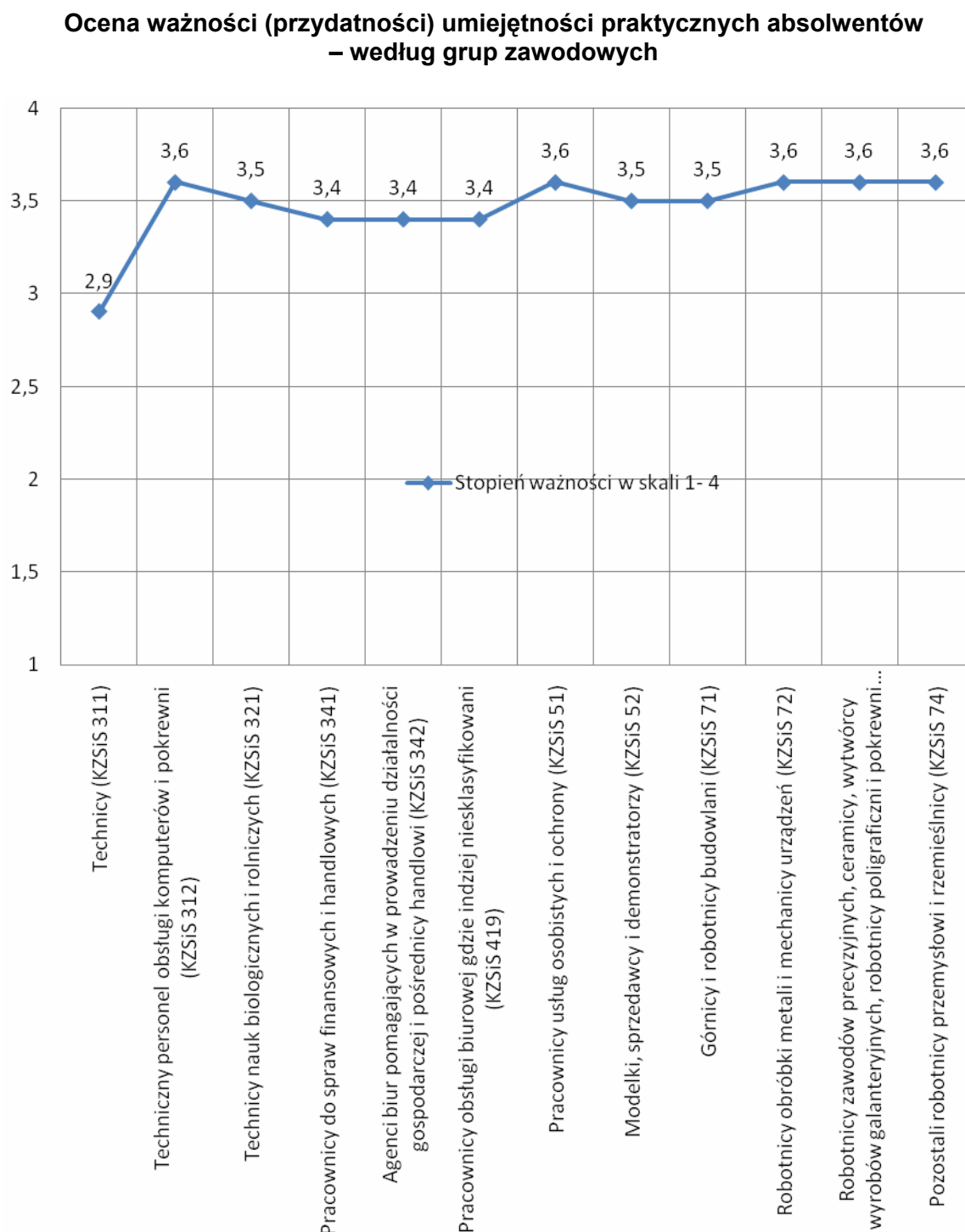
Wykres nr 143. Jakimi umiejętnościami miękkimi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

3.3.13. Podsumowanie

1. Większość respondentów opisujących swoje wymagania wobec pracowników (absolwentów) zasadniczych szkół zawodowych i średnich szkół zawodowych działa w branży handlowej, „inne” przemysłowej i budowlanej, głównie są to firmy małe o zatrudnieniu od 1 do 9 i od 10 do 50 pracowników. W większości są to pracodawcy prywatni o zasięgu działalności gospodarczej rozkładającym się prawie równomiernie w obrębie kraju, województwa, powiatu i gminy, a rzadziej w układzie międzynarodowym.
2. Pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) kierują się przede wszystkim: motywacją do pracy, poziomem i odpowiednim kierunkiem wykształcenia, dyspozycyjnością i umiejętnościami praktycznymi oraz udokumentowanym doświadczeniem zawodowym i cechami osobowymi/umiejętnościami społecznymi/predyspozycjami. Najmniej biorą pod uwagę: prestiż ukończonej szkoły, miejsce zamieszkania przyszłego pracownika, umiejętność prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Nie jest istotna także płeć, uprawnienia kwalifikacyjne i nieudokumentowane doświadczenie zawodowe.
3. Wymagania wobec znajomości języków obcych ograniczają się głównie do języka angielskiego. Niewielka część pracodawców uważa za ważną znajomość języka niemieckiego. Inne języki: francuski, hiszpański, włoski i rosyjski – są wskazywane w bardzo małej ilości, lecz znacząco wśród nich wyróżnia się język rosyjski jako najbardziej z nich pożądanym.
4. Najistotniejsze udokumentowane doświadczenie zawodowe to według pracodawców staż (lub przygotowanie zawodowe) i praktyki w trakcie nauki w szkole. Mniej ważne są dla przedsiębiorców osiągnięte sukcesy. Najmniej liczą się dla nich dni przepracowane w wolontariacie, wymagającym ogromnej motywacji do pracy, co poniekąd kłóci się z deklaracjami dotyczącymi wysokiej oceny takiej motywacji w pytaniu o ogólne motywy pracodawców w doborze pracowników. Być może jest to spowodowane błędnym postrzeganiem przez nich pracy w formie wolontariatu.
5. Płeć nie jest zbyt istotna dla pracodawców, lecz jeśli już zwracają uwagę na tę cechę przyszłego pracodawcy, chętniej są gotowi zatrudniać mężczyzn w zawodach postrzeganych stereotypowo jako męskie.
6. W odniesieniu do umiejętności miękkich – pracodawcy największą wagę przywiązują do: uczciwości, odpowiedzialności, pracowitości, lojalności wobec firmy, a szczególnie w przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego – dbałości o stanowisko pracy i dyscyplinę pracy. Najmniej biorą pod uwagę: przedsiębiorczość (jako cechę osobowości), orientację na osiągnięcie celu, inwencję i kreatywność, chęć uczenia się, elastyczność, umiejętność pracy w zespole, a także gotowość do zmian.

4. Wnioski

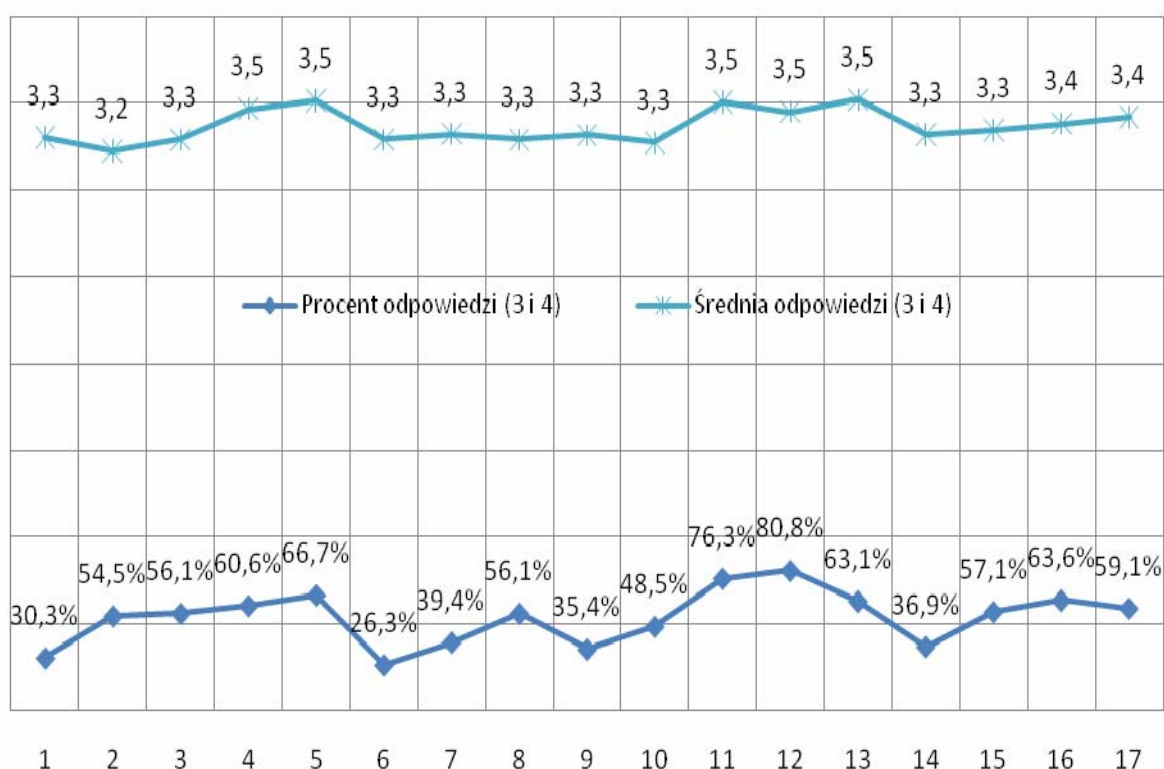
4.1. Ocena przez pracodawców ważności (przydatności) umiejętności praktycznych nauczanych w szkole



Wykres nr 144. Ocena ważności (przydatności) umiejętności praktycznych absolwentów
– według grup zawodowych
(skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”)

Na pytanie: jak ważne są umiejętności praktyczne nabyte przez absolwenta szkoły zawodowej – pracodawcy uznali prawie zgodnie, że są one ważne lub bardzo ważne, co świadczy o przydatności tych umiejętności w przyszłej pracy zawodowej. Jednak w jednej grupie zawodowej występuje istotna różnica w ocenie ważności (przydatności) umiejętności praktycznych w pracy zawodowej – jest to grupa Technicy (KZiS 311). Jeśli przyjrzymy się bliżej ocenie konkretnych umiejętności praktycznych, które są nauczane w szkołach (według podstaw programowych), możemy zaobserwować prawdopodobną przyczynę niższej oceny w tej grupie zawodowej.

Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy



Wykres nr 145. Jakimi umiejętnościami praktycznymi kierują się pracodawcy przy wyborze nowego pracownika (absolwenta) – Technicy (skala odpowiedzi: 1 – „w ogóle nieważne”; 2 – „mało ważne”; 3 – „ważne”; 4 – „bardzo ważne”). Liczby na dole oznaczają umiejętności z Tabeli nr 55

Tabela nr 55. Umiejętności praktyczne oceniane przez pracodawców w grupie zawodowej Technicy

Umiejętności praktyczne wyszczególnione w wykresie powyżej:
1. współprowadzenie prac badawczych związanych ze specjalnością
2. współtworzenie nowatorskich rozwiązań technicznych
3. projektowanie, konstruowanie, produkcja, montaż i demontaż urządzeń technicznych i mechatronicznych, budowli, układów elektrycznych, elektronicznych, wyrobów odzieżowych
4. konserwacja, naprawy i utrzymanie w ruchu urządzeń technicznych, elektrycznych, elektronicznych i mechatronicznych
5. kreślenie techniczne, czytanie rysunków technicznych oraz schematów elektrycznych, elektronicznych, mechanicznych, hydraulicznych, pneumatycznych
6. prowadzenie pomiarów geodezyjnych, geologicznych, hydrologicznych, wielkości fizykochemicznych, poziomu hałasu i drgań mechanicznych, geometrycznych
7. normowanie czasu pracy, sporządzanie harmonogramu prac, obliczanie pracochłonności i kosztów pracy
8. opracowywanie procesów i dokumentacji technologicznych
9. kontrolowanie jakości produkcji, procesów chemicznych itp.
10. przygotowanie dokumentacji produkcyjnej, kart obiegowych, planów zużycia materiałów
11. posługiwanie się dokumentacją techniczną, konstrukcyjną i eksploatacyjną oraz instrukcją technologiczną
12. znajomość norm w zależności od specjalizacji
13. obsługa narzędzi, urządzeń i maszyn (proszę wymienić w zależności od zawodu)
14. organizowanie procesu produkcyjnego
15. dobór właściwych parametrów w procesie produkcji, odpowiednich materiałów, odczynników itp.
16. nadzorowanie pracy
17. obsługa komputera oraz programów specjalistycznych (proszę je wymienić)

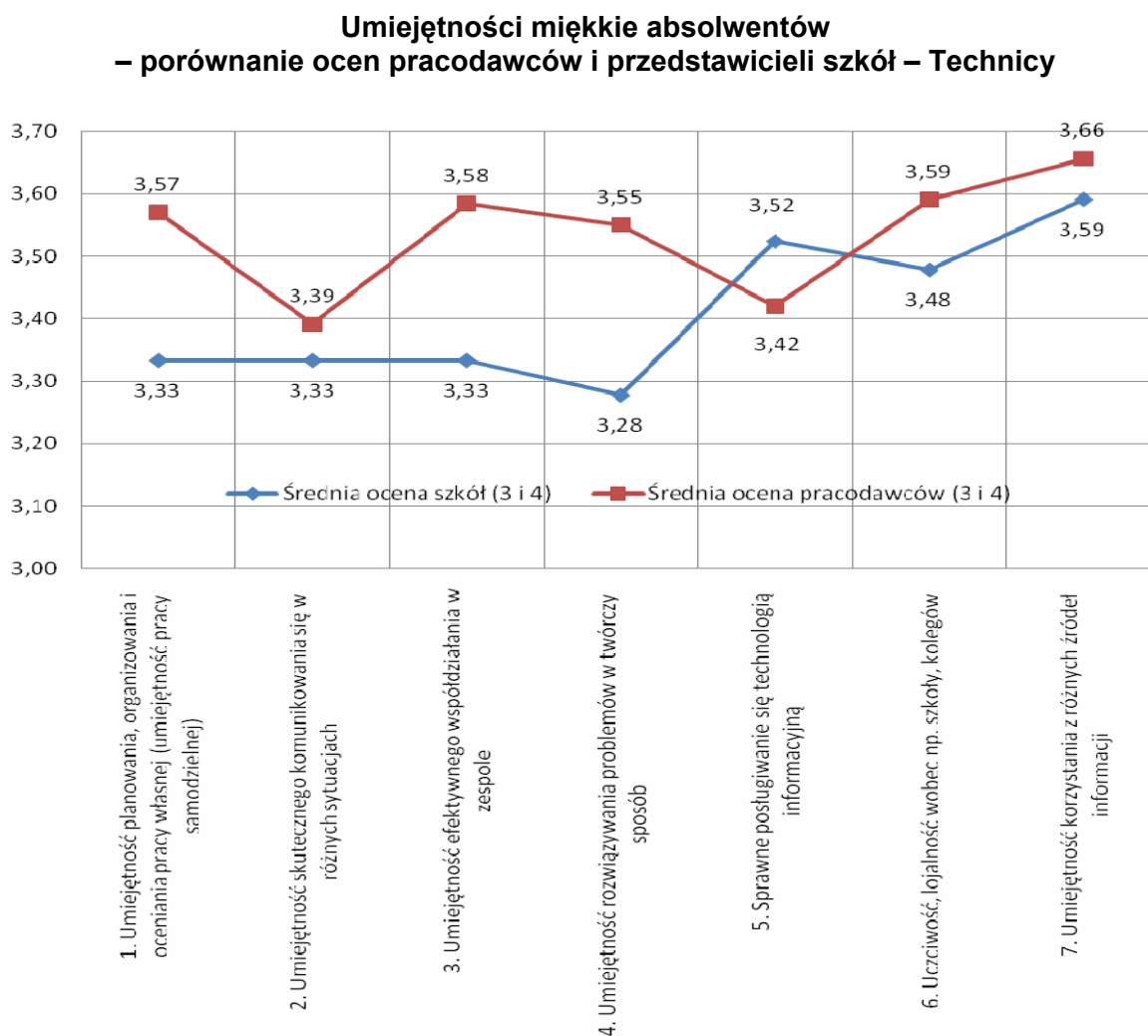
Przyczyną niższej niż w innych grupach zawodowych oceny ważności danej umiejętności praktycznej mogą być zbyt ogólne treści w opisach poszczególnych umiejętności, które pracodawcy wydają się przez to mniej przydatne.

Zauważyć można także, że oceny umiejętności praktycznych związanych z zarządzaniem np.: współprowadzenie prac badawczych związanych ze specjalnością, współtworzenie nowatorskich rozwiązań technicznych, projektowanie, konstruowanie, produkcja, montaż i demontaż urządzeń technicznych i mechatronicznych, budowli, układów elektrycznych, elektronicznych, wyrobów odzieżowych, normowanie czasu pracy, sporządzanie harmonogramu prac, obliczanie pracochłonności i kosztów pracy, opracowywanie procesów i dokumentacji technologicznych, kontrolowanie jakości produkcji, procesów chemicznych, organizowanie procesu produkcyjnego, dobór właściwych parametrów w procesie produkcji, odpowiednich materiałów, odczynników są niższe od oceny innych umiejętności, co może świadczyć o tym, że pracodawcy zatrudniając absolwentów oczekują przede wszystkim wykonywania konkretnych, mniej złożonych czynności pod ich kierownictwem.

4.2. Porównanie poziomu wyposażenia w umiejętności miękkie uczniów szkół oraz oceny ważności tych umiejętności przez pracodawców

Porównanie poziomu wyposażenia w umiejętności miękkie uczniów szkół oraz oceny ważności tych umiejętności przez pracodawców należy podzielić na poszczególne grupy zawodowe, gdyż ilość badanych pracodawców oraz różnorodna specyfika grup zawodowych nie pozwalają na ujednolicenie oceny ważności tych umiejętności. Ocena przedstawicieli szkół pozostaje stała i porównywana jest z oceną pracodawców w takim samym ujęciu.

W przypadku grupy zawodowej **Technicy (KZiS 311)** oceny, co do wyposażenia w umiejętności miękkie oraz ich przydatności dla pracodawców są w części zbieżne. Najbliżej siebie uplasowały się oceny umiejętności: skutecznego komunikowania się w różnych sytuacjach, sprawnego posługiwania się technologią informacyjną, umiejętność korzystania z różnych źródeł informacji oraz uczciwość, lojalność wobec np. szkoły, kolegów. Największe rozbieżności widać w ocenie umiejętności: rozwiązywania problemów w twórczy sposób, efektywnego współdziałania w zespole i planowania, organizowania i oceniania pracy własnej (umiejętność pracy samodzielnej).

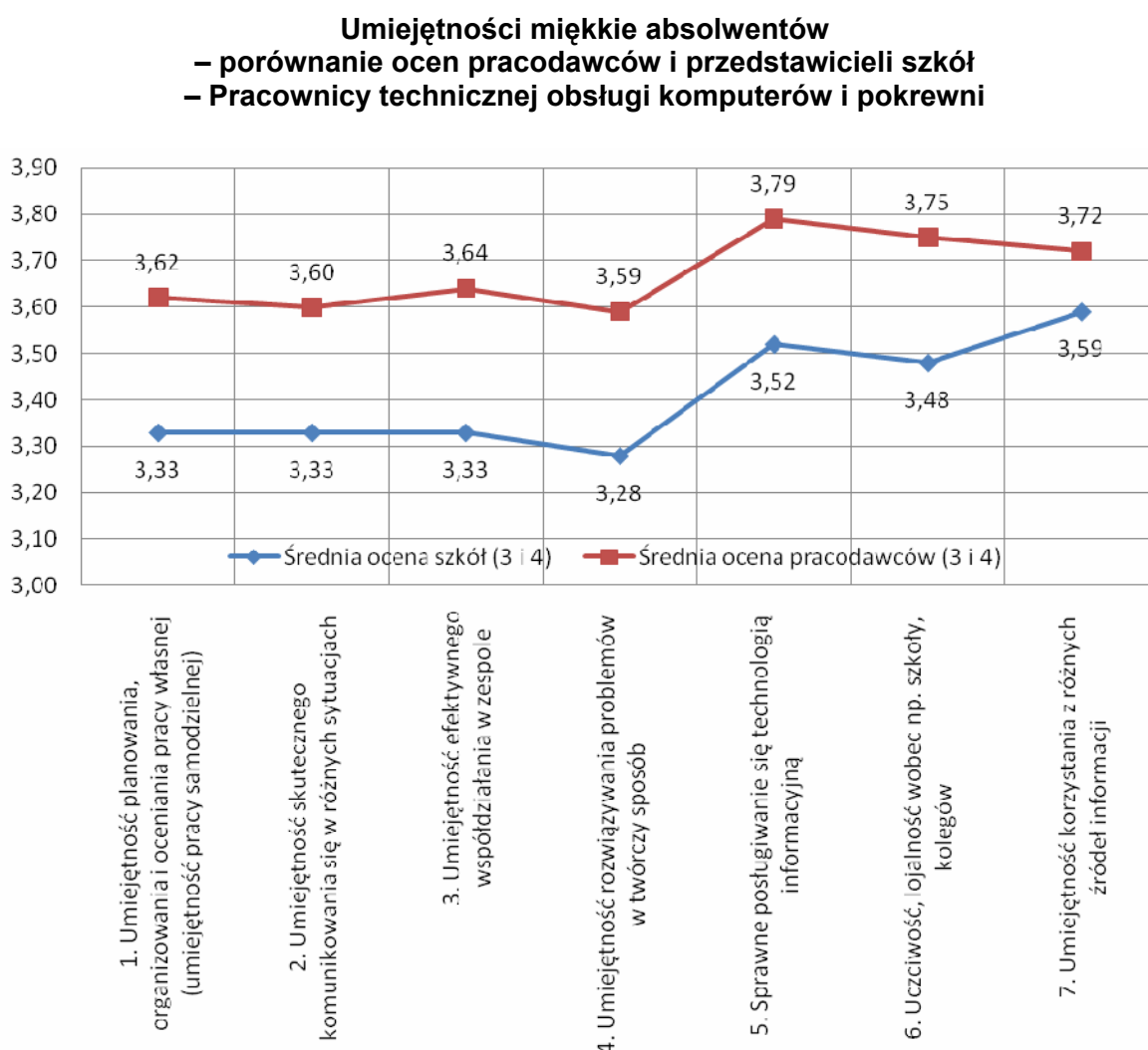


Wykres nr 146. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Technicy (skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne; skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco, 4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Pracodawcy ocenili te umiejętności wyżej, jako ważne i bardzo ważne niż przedstawiciele szkół, którzy ocenili przygotowanie w te umiejętności swoich uczniów nieco niżej. W badanej grupie pracodawcy oceniali następujących techników: analityków, budownictwa, ochrony środowiska, urządzeń sanitarnych, elektryków, elektroników, telekomunikacji, mechatroników, mechaników, hutników, technologii odzieży i pojazdów samochodowych.

Pracownicy technicznej obsługi komputerów i pokrewnych (KZiS 312)

Pracodawcy ocenili ważność umiejętności miękkich w zawodach z tej grupy podobnie jak oceniają stopień wyposażenia w nie przedstawiciele szkół. Nadali im jednak większą wagę w stosunku do tych samych kategorii. Najbardziej zbliżyli się w swojej ocenie do oceny szkół w kategorii umiejętności korzystania z różnych źródeł informacji. W tej grupie pracodawcy oceniali techników: informatyków i teleinformatyków, co może świadczyć o akcencie na umiejętność korzystania z różnych źródeł informacji.

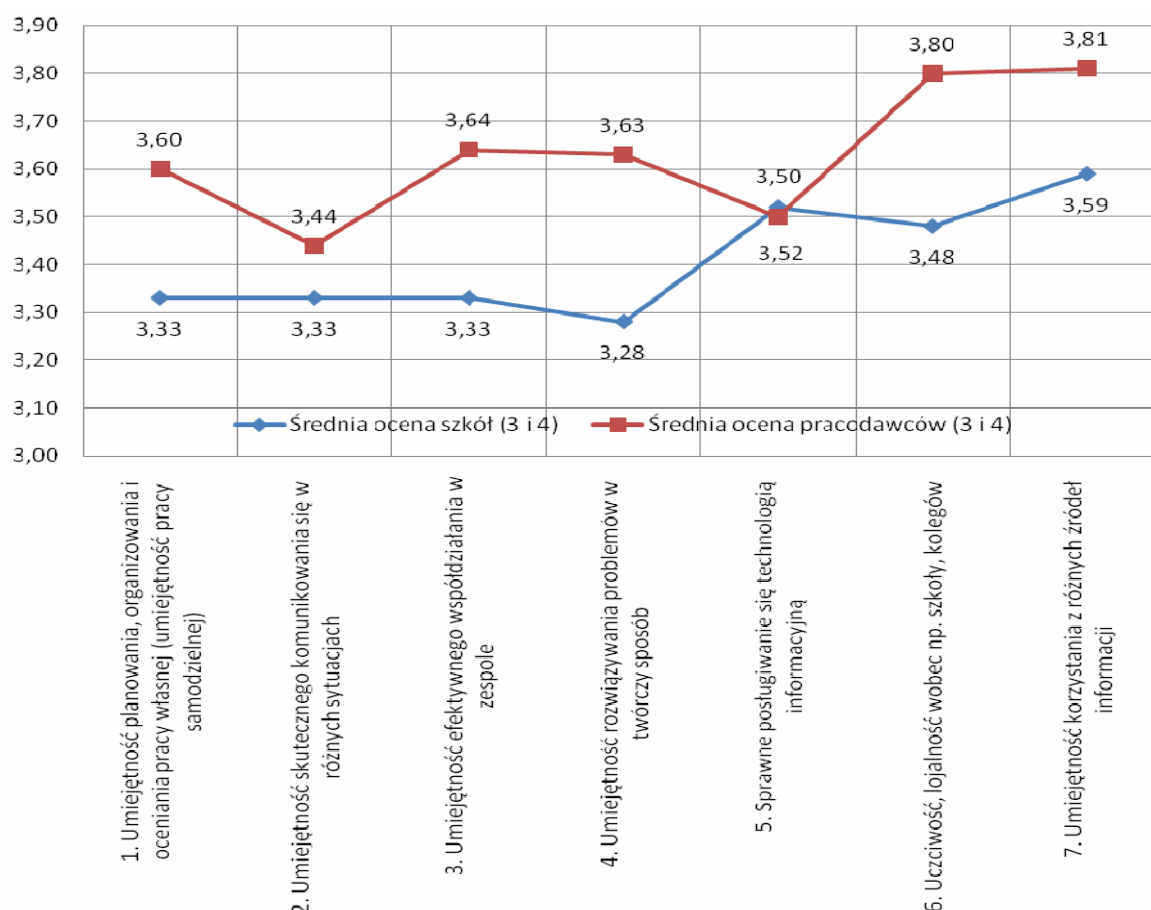


Wykres nr 147. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Pracownicy technicznej obsługi komputerów i pokrewni (skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne; skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco, 4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Technicy nauk biologicznych i pokrewni (KZiS 321)

Ciekawie przedstawia się porównanie ocen umiejętności miękkich w tej grupie zawodowej. Pracodawcy wyraźnie zbliżyli się ze swą oceną, a w przypadku umiejętności sprawnego posługiwania się technologią informacyjną – ich ocena pokrywa się z oceną przedstawicieli szkół zawodowych. Także oceny umiejętności skutecznego komunikowania się niewiele odbiegają od siebie. Inne umiejętności zostały ocenione przez pracodawców podobnie w swej proporcji, lecz nieco wyżej. Analizując ten wykres można stwierdzić, że jeśli prawidłowością jest nieco wyższa ocena ważności umiejętności od oceny stopnia wyposażenia w nie przez szkołę, można zaryzykować wniosek w tym przypadku, że pokrycie się oceny (właściwie minimalnie niższa ocena) pracodawcy w kategorii sprawnego posługiwania się technologią informacyjną, świadczy o mniejszej wadze, jaką przypisują pracodawcy do tej umiejętności w tej grupie zawodowej. W tej grupie zawodowej pracodawcy oceniali umiejętności trzech zawodów: technik architektury i krajobrazu, technik technologii żywności oraz technik żywienia i gospodarstwa domowego i rzeczywiście, można przyjąć, iż umiejętności dotyczące IT są mniej ważne od innych kompetencji zawodowych.

**Umiejętności miękkie absolwentów
– porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół
– Technicy nauk biologicznych i rolniczych**

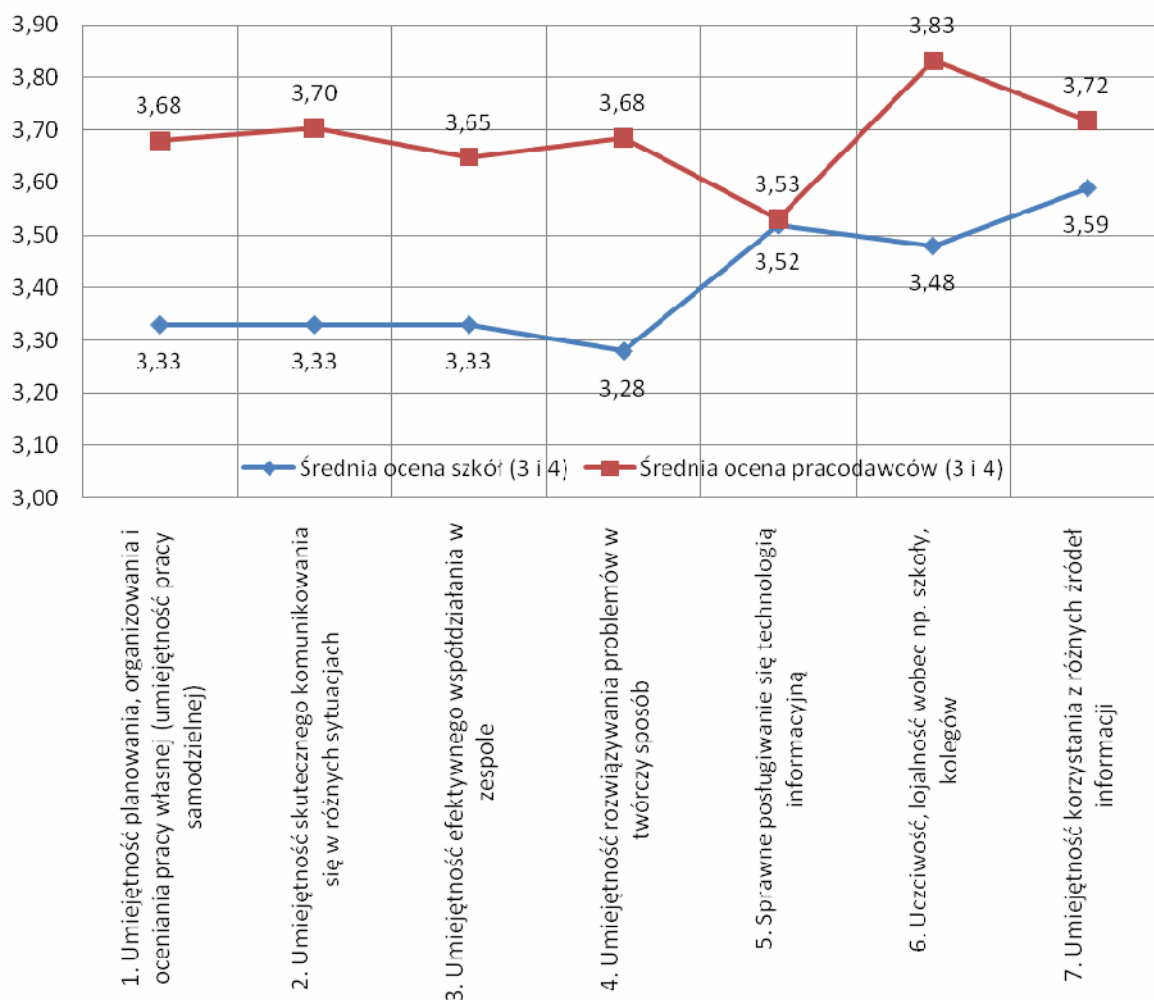


Wykres nr 148. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Technicy nauk biologicznych i rolniczych
(skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne;
skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco,
4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Pracownicy ds. finansowych i handlowych (KZiS 341)

Podobnie jak w przypadku poprzedniej grupy zawodowej – ocena umiejętności sprawnego posługiwania się IT przez pracodawców pokrywa się z oceną przedstawicieli szkół, jednak jest najniższą ocenianą umiejętnością miękką techników: hotelarstwa, organizacji usług gastronomicznych, handlowców, ekonomistów i agrobiznesu – bo takie zawody zostały przedstawione w tej grupie do oceny. Duża jest rozbieżność w ocenach umiejętności rozwiązywania problemów w twórczy sposób – przedstawiciele szkół oceniają, że wyposażają w nią uczniów w stopniu najmniejszym z wszystkich kategorii, a pracodawcy nadają jej bardzo wysoką rangę przy zatrudnianiu absolwenta w tych zawodach. Najbardziej cenią sobie jednak uczciwość i lojalność oraz umiejętność skutecznego komunikowania się.

Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Pracownicy ds. finansowych i handlowych

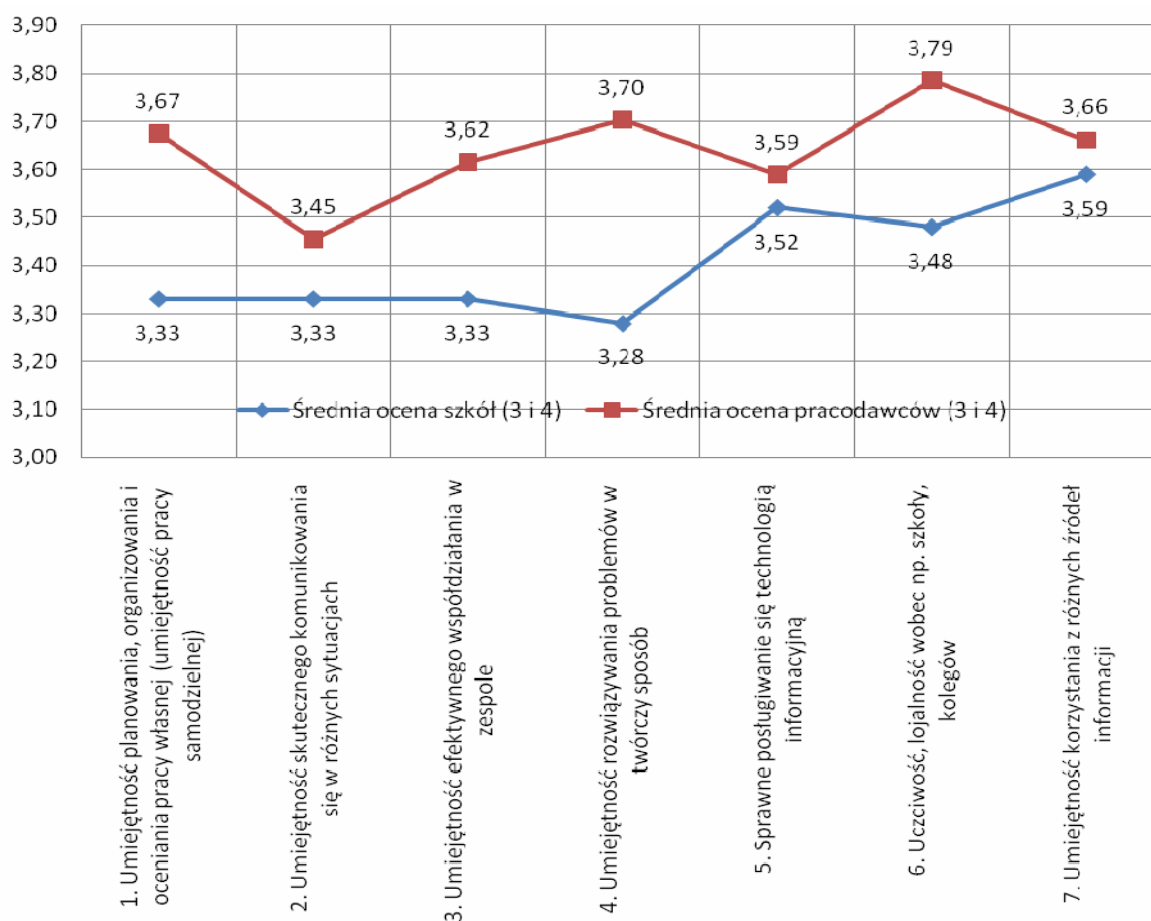


Wykres nr 149. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Pracownicy ds. finansowych i handlowych
(skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne;
skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco,
4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (KZiS 342)

Ocena ważności umiejętności miękkich przez pracodawców w tej grupie zawodowej jest zbliżona do poprzednio omawianej grupy z jednym wyjątkiem – umiejętność skutecznego komunikowania się absolwenta ma wyraźnie mniejszą wagę dla pracodawcy i jest bardziej zbliżona do poziomu oceny przedstawicieli szkół, co do wyposażenia uczniów w tę umiejętność. Najbardziej pracodawcy cenią uczciwość i lojalność, następnie umiejętność rozwiązywania problemów w twórczy sposób oraz umiejętność planowania, organizowania i oceniania pracy własnej. Wyraźnie niższą rangę dla pracodawcy (i zbliżoną do oceny przedstawicieli szkół) mają umiejętności: posługiwania się IT oraz korzystania z różnych źródeł informacji. Na niższym poziomie pracodawcy ocenili także ważność posiadania umiejętności efektywnego współdziałania w zespole. W tej grupie zawodowej pracodawcy oceniali wyłącznie ważność umiejętności miękkich w zawodzie technik logistyk, stąd być może, tak wielki nacisk na umiejętność twórczego rozwiązywania problemów.

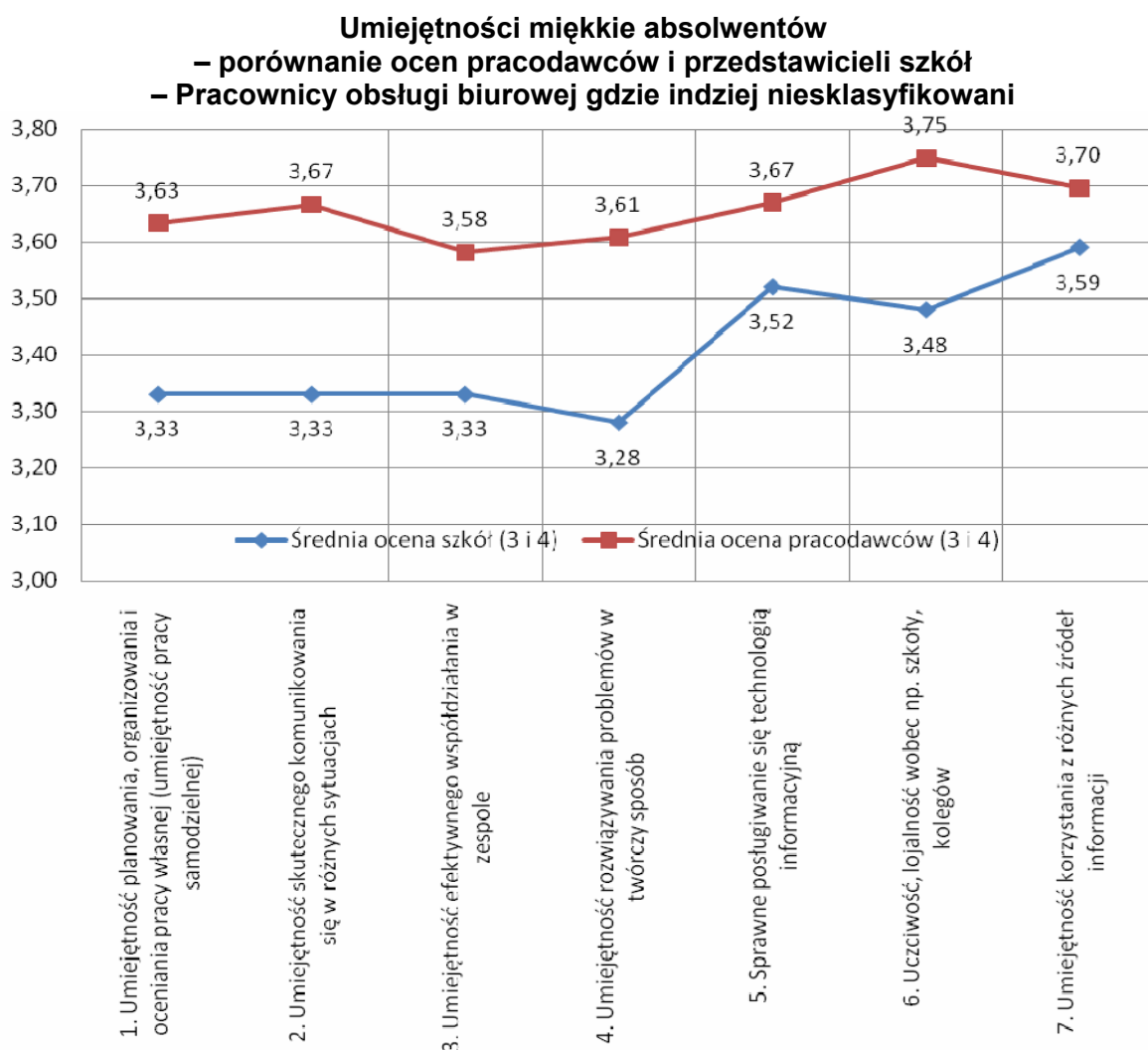
Umiejętności miękkie absolwentów
– porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół
– Agenci biur pomagających w działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi



Wykres nr 150. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Agenci biur pomagających w działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi
 (skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne;
 skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco,
 4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani (KZiS 419)

W przypadku tej grupy zawodowej, w przeciwieństwie do poprzedniej, umiejętności skutecznego komunikowania się są uznane przez większość pracodawców za bardzo ważne i odstają od umiarkowanej oceny przedstawicieli szkół, odnoszącej się do wyposażenia w tę umiejętność ich uczniów. Obok uczciwości i lojalności (najwyżej ocenianych przez pracodawców kompetencjach absolwentów w każdej grupie zawodowej) wysoko oceniana jest także umiejętność posługiwania się IT i korzystania z różnych źródeł informacji. Są to oceny najbardziej zbliżone do ocen przedstawicieli szkół. Dla przyszłych szefów umiejętność planowania, organizowania i oceniania pracy własnej jest także bardzo istotna, lecz rozbieżna z opinią przedstawicieli szkół. Najwięcej rozbieżności wynika z niskiej oceny przedstawicieli szkół wyposażenia uczniów w umiejętności twórczego rozwiązywania problemów, co w zestawieniu ze stosunkowo wysoką oceną pracodawców co do wagi tej umiejętności przy zatrudnianiu absolwentów – wydaje się nieco niespójne. W tej grupie zawodowej oceniano tylko zawód technik prac biurowych.

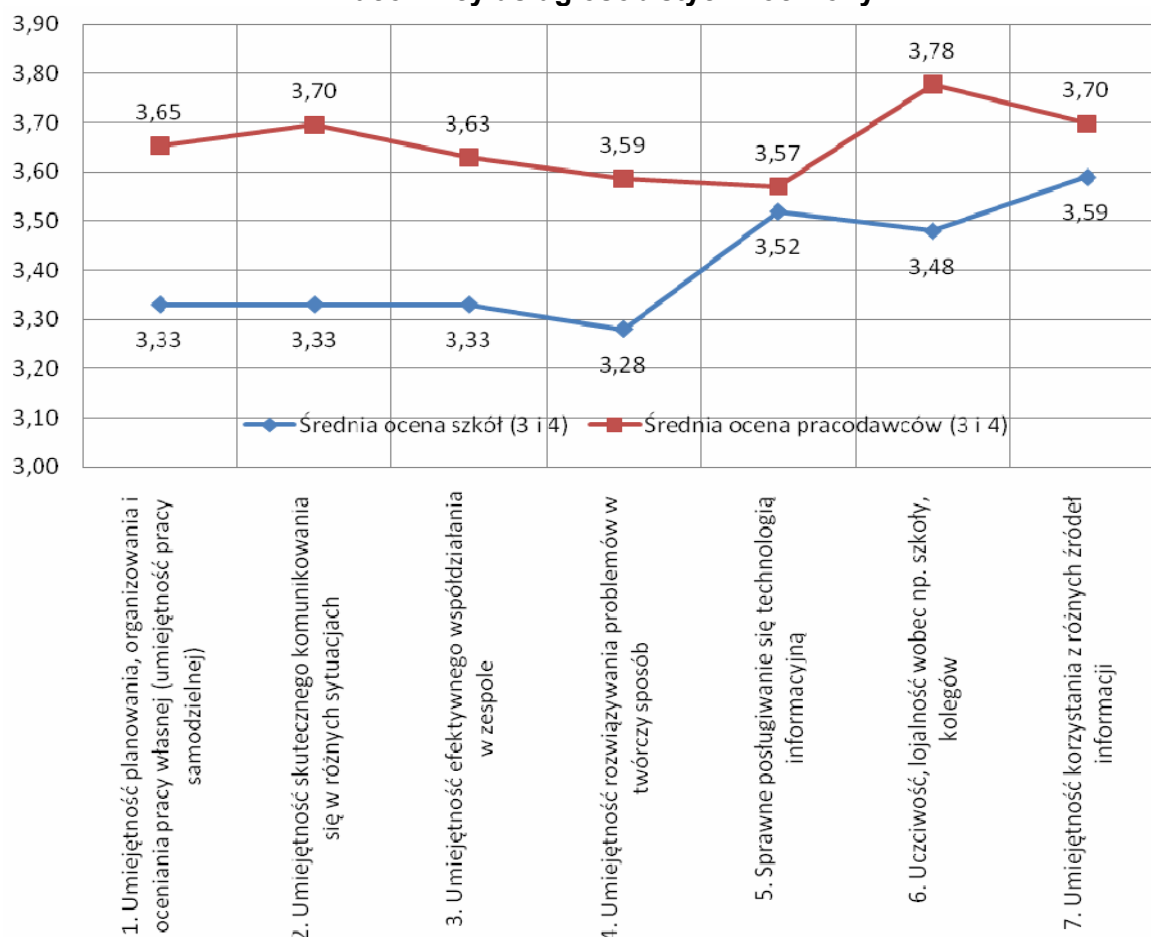


Wykres nr 151. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani (skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne; skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco, 4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Pracownicy usług osobistych i ochrony (KZiS 51)

Kucharz, kelner i fryzjer – to zawody, które zostały przedstawione do oceny pracodawcom pod względem ważności umiejętności miękkich pożądanych przy zatrudnieniu absolwentów szkół zawodowych kształcących w tych kierunkach. Niemal na równym poziomie (z lekką tendencją spadkową) ocenili pracodawcy: umiejętność planowania, organizowania i oceniania pracy własnej (umiejętność pracy samodzielnej), umiejętność skutecznego komunikowania się w różnych sytuacjach (tutaj nieco wyższa ocena od pozostałych, a zarazem największa różnica z oceną „szkolną” i porównywalna z oceną umiejętności korzystania z różnych źródeł informacji), umiejętność efektywnego współdziałania w zespole, umiejętność rozwiązywania problemów w twórczy sposób oraz sprawne posługiwanie się technologią informacyjną. Ta ostatnia umiejętność najbliższa jest ocenie przedstawicieli szkół, a jednocześnie, najniższa w całej ocenie pracodawców w ramach tej grupy zawodowej. Najwyżej ceniona jest tradycyjnie uczciwość i lojalność.

**Umiejętności miękkie absolwentów
– porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół
– Pracownicy usług osobistych i ochrony**

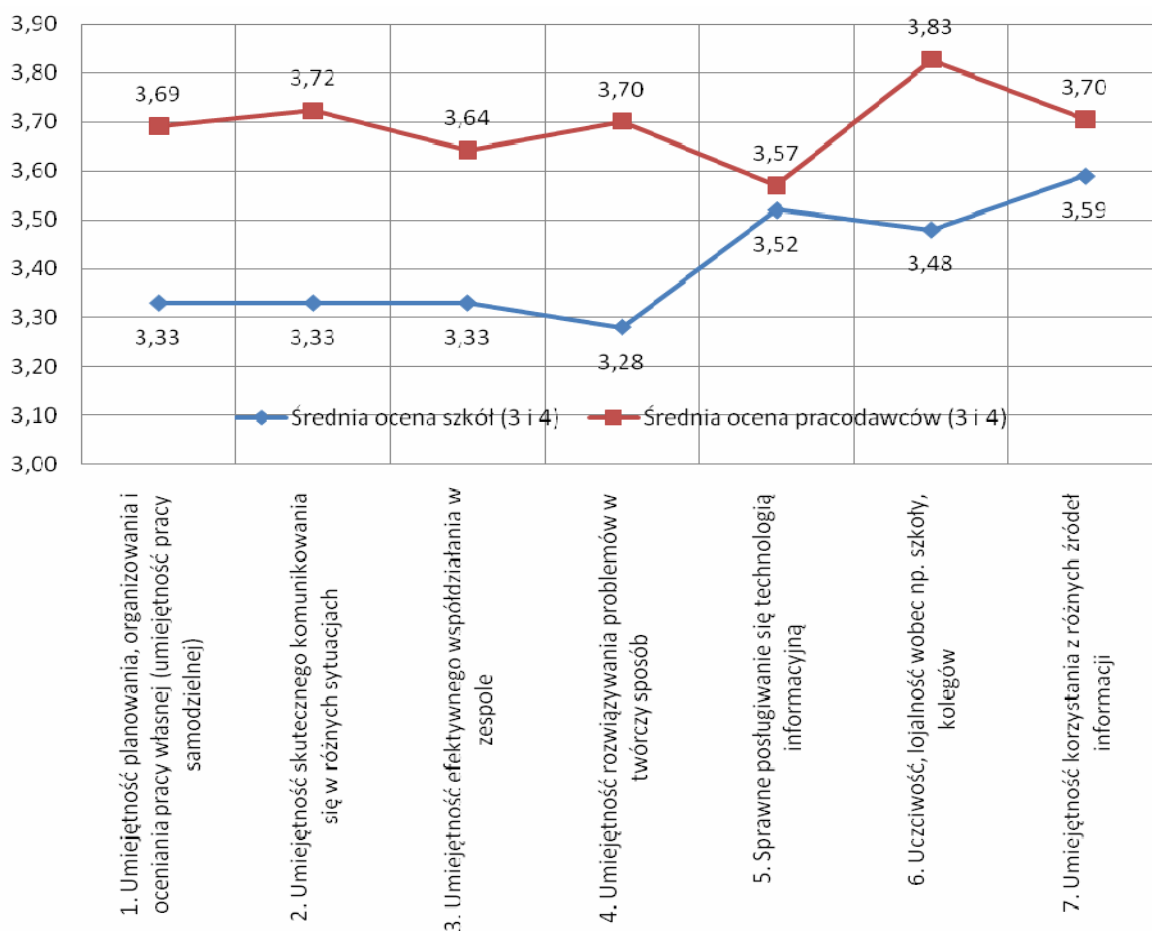


Wykres nr 152. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Pracownicy usług osobistych i ochrony (skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne; skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco, 4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (KZiS 52)

Ocena umiejętności miękkich w tej grupie zawodowej, w której znalazł się tylko zawód sprzedawcy, jest zbliżona do oceny, jaką wystawili pracodawcy w grupie: Pracownicy ds. finansowych i handlowych (KZiS 341), w której znaleźli się technicy hotelarstwa, organizacji usług gastronomicznych, handlowców, ekonomistów i agrobiznesu. Także w tym przypadku ocena umiejętności sprawnego posługiwania się IT przez pracodawców pokrywa się z oceną przedstawicieli szkół, jednak jest najniżej ocenianą umiejętnością miękką sprzedawcy. Duża jest rozbieżność w ocenach umiejętności rozwiązywania problemów w twórczy sposób – przedstawiciele szkół oceniają, że wyposażają w nią uczniów w stopniu najmniejszym z wszystkich kategorii, a pracodawcy nadają jej bardzo wysoką rangę przy zatrudnianiu absolwenta w tych zawodach. Najbardziej cenią uczciwość i lojalność oraz umiejętność skutecznego komunikowania się. Pracodawcy oceniają ważność umiejętności miękkich niezależnie od poziomu wykształcenia, jeśli czynności zawodowe są podobne, nie ma znaczenia czy ktoś ukończył średnią szkołę zawodową czy też zasadniczą szkołę zawodową.

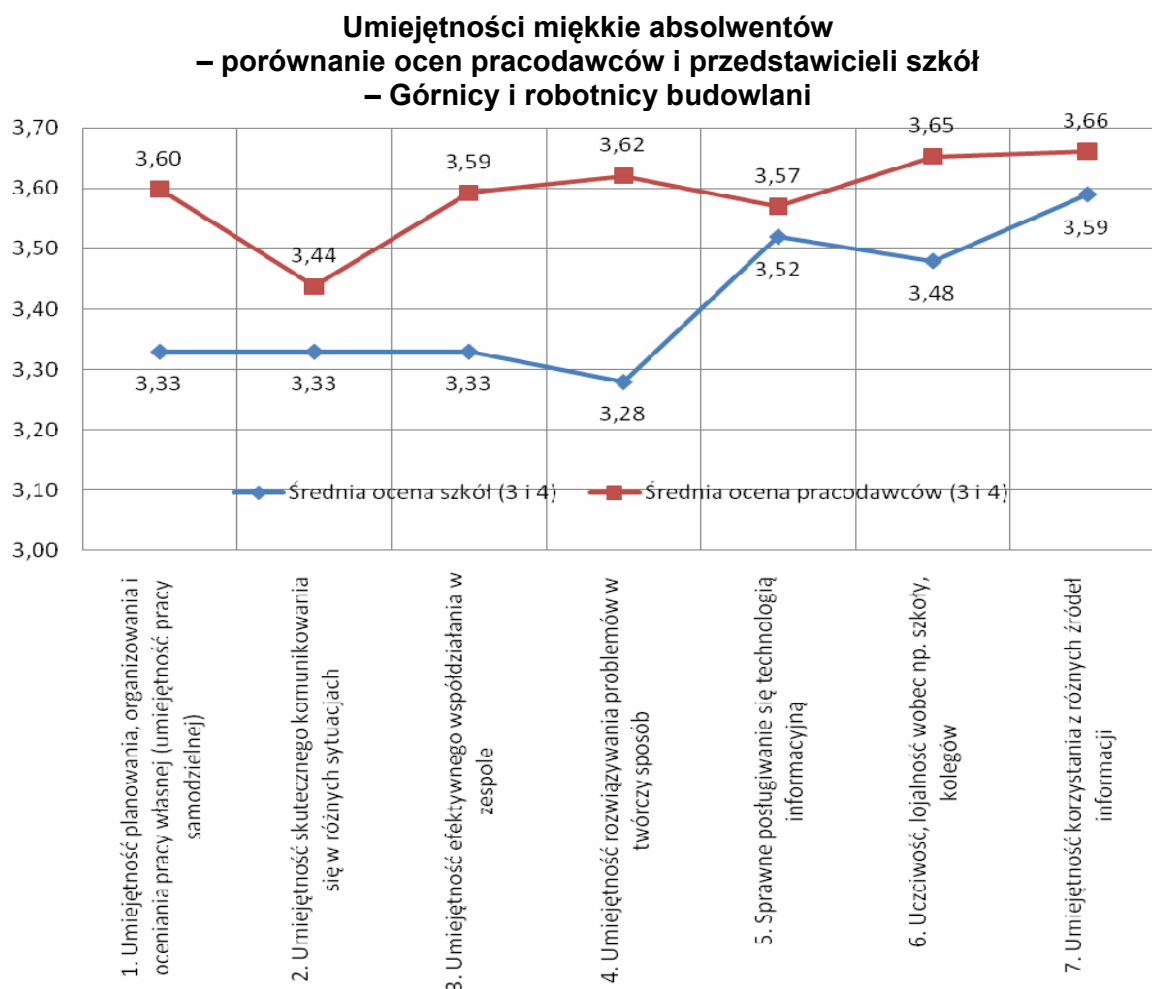
**Umiejętności miękkie absolwentów
– porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół
– Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy**



Wykres nr 153. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy (skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne; skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco, 4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Górnicy i robotnicy budowlani (KZiS 71)

Zawody: murarz, dekarz, posadzkarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, malarz – tapeciarz i lakiernik, mieszczące się w grupie zawodowej Górnicy i robotnicy budowlani, otrzymali od pracodawców bardzo podobną ocenę ważności umiejętności miękkich jak technik logistyk. Wskazuje to na podobieństwo specyfiki pracy tych zawodów i podobnie jak w poprzednim przypadku, nie ma znaczenia poziom wykształcenia, gdy wykonuje się w ramach danego zawodu podobne czynności lub działa w podobnym środowisku. W tej grupie ocena umiejętności skutecznego komunikowania się absolwenta ma wyraźnie mniejszą wagę dla pracodawcy i jest bardziej zbliżona do poziomu oceny przedstawicieli szkół co do wyposażenia uczniów w tę umiejętność. Najbardziej cenią sobie pracodawcy umiejętność korzystania z różnych źródeł informacji oraz uczciwość i lojalność. Następnie umiejętność rozwiązywania problemów w twórczy sposób, planowania, organizowania i oceniania pracy własnej oraz efektywnego współdziałania w zespole. Wyraźnie niższą rangę dla pracodawcy (i zbliżoną do oceny przedstawicieli szkół) mają umiejętności posługiwania się IT.

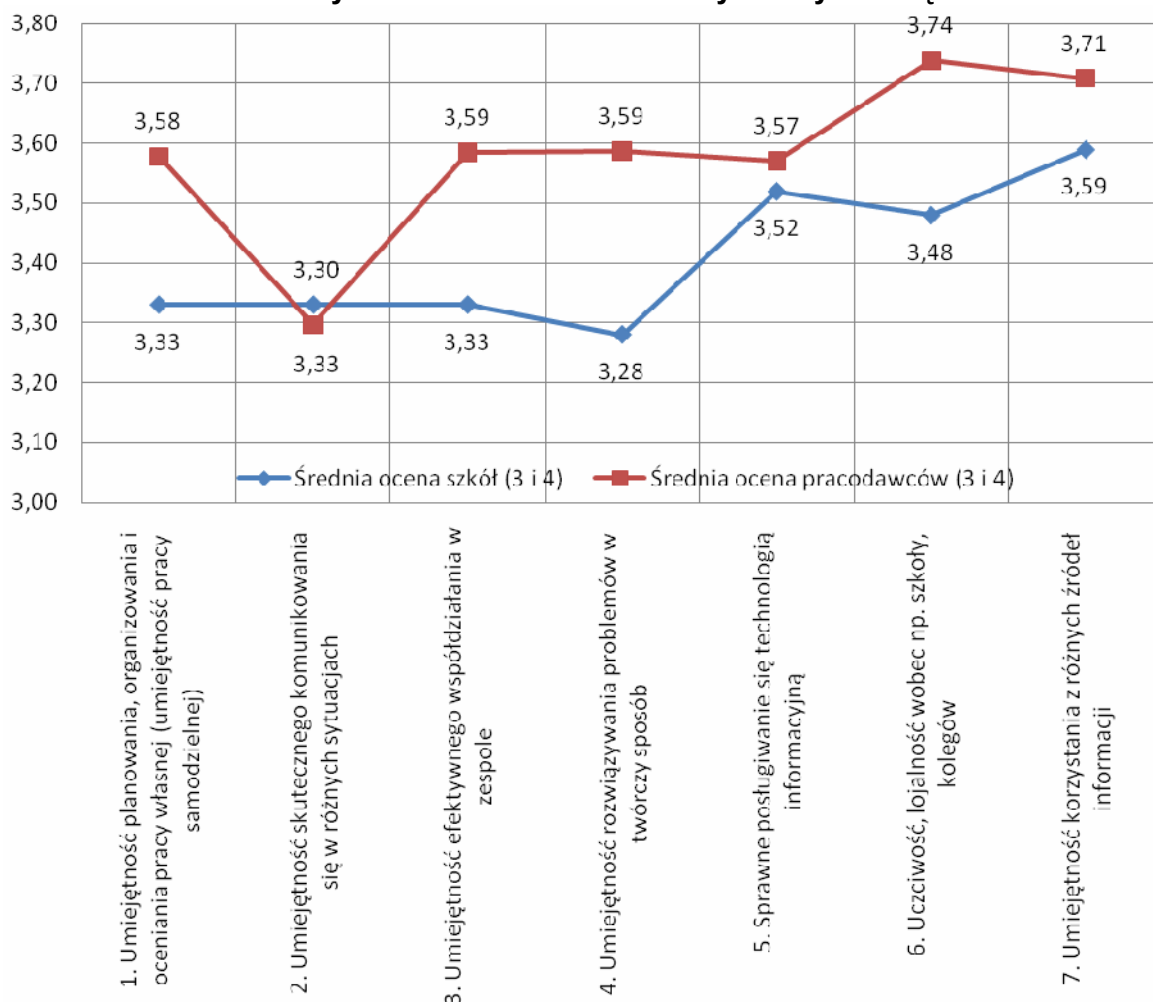


Wykres nr 154. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Górnicy i robotnicy budowlani (skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne; skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco, 4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń (KZiS 72)

W zawodach: blacharz samochodowy, ślusarz, operator obrabiarek skrawających, mechanik pojazdów samochodowych, mechanik – monter maszyn, elektryk, elektromechanik pojazdów samochodowych, monter elektronik, monter mechatronik – ważność umiejętności skutecznego komunikowania się pracodawcy ocenili bardzo nisko, niżej niż przedstawiciele szkół zadeklarowali wyposażenie w tę umiejętność uczniów swych placówek. Nisko oceniono ważność umiejętności posługiwania się IT i ta ocena jest zbliżona do oceny przedstawicieli szkół. Najwyższą ocenę otrzymały: uczciwość i lojalność oraz umiejętność korzystania z różnych źródeł informacji. Na równym poziomie określono pozostałe umiejętności: umiejętność planowania, organizowania i planowania własnej pracy, efektywnego współdziałania w zespole i rozwiązywania problemów w twórczy sposób. Ocena tej ostatniej umiejętności tworzy największy rozdział pomiędzy opiniami pracodawców a przedstawicieli szkół.

Umiejętności miękkie absolwentów
– porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół
– Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń

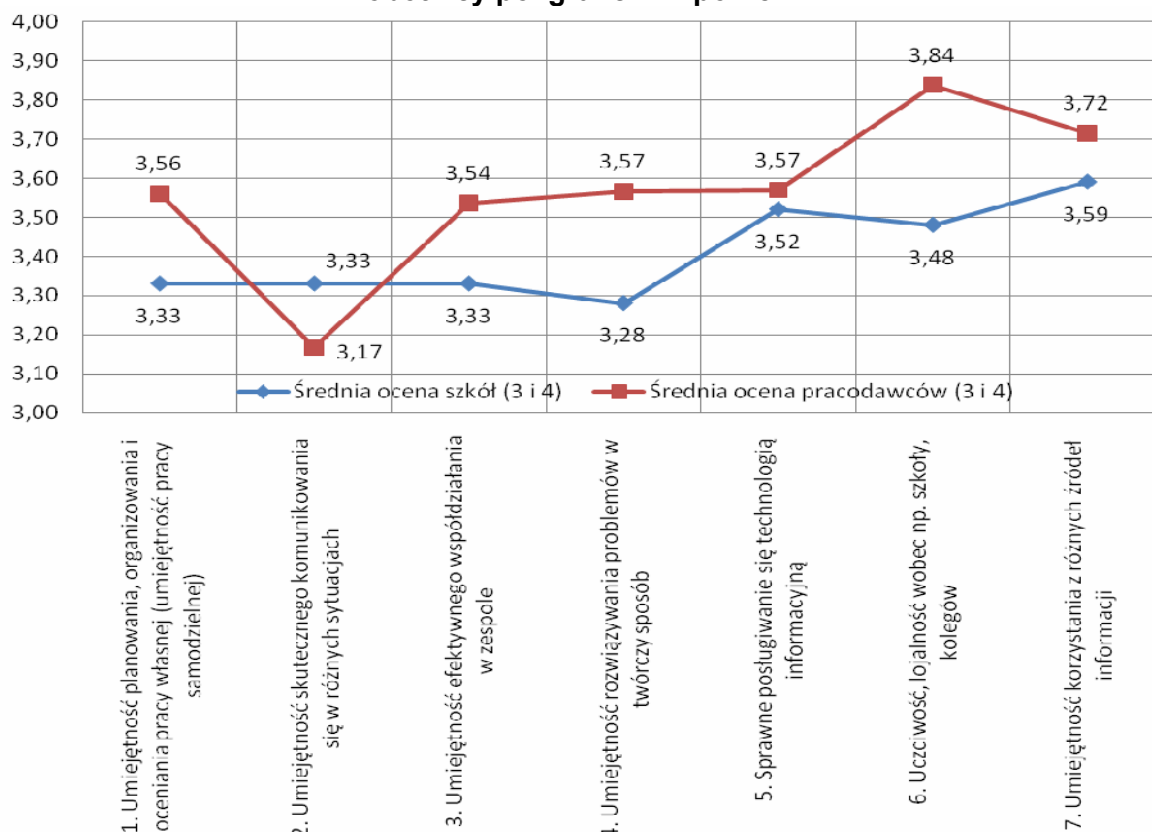


Wykres nr 155. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń
 (skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne;
 skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco,
 4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni (KZiS 73)

Ocena pracodawców co do ważności umiejętności miękkich w tej grupie zawodowej dotyczyła tylko jednego zawodu – mechanika automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych. Najniższa w całym badaniu ocena ważności skutecznego komunikowania się w różnych sytuacjach, dużo niższa niż ocena przedstawicieli szkół (wyposażenia w tę umiejętność swych uczniów), ilustruje specyfikę środowiska, w jakim wykonuje się ten zawód. Reszta umiejętności została oceniona podobnie jak w poprzedniej grupie zawodowej, to znaczy najwyższą ocenę otrzymały: uczciwość i lojalność oraz umiejętność korzystania z różnych źródeł informacji. Na zbliżonym poziomie określono pozostałe umiejętności: umiejętność planowania, organizowania i planowania własnej pracy, efektywnego współdziałania w zespole, sprawnego posługiwania się IT i rozwiązywania problemów w twórczy sposób. Ocena tej ostatniej umiejętności tworzy największy rozrzut pomiędzy opiniami pracodawców a przedstawicieli szkół. Natomiast umiejętność sprawnego posługiwania się IT, podobnie jak we wszystkich poprzednich przypadkach, jest najbardziej zbliżona do oceny „szkolnej”.

Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni

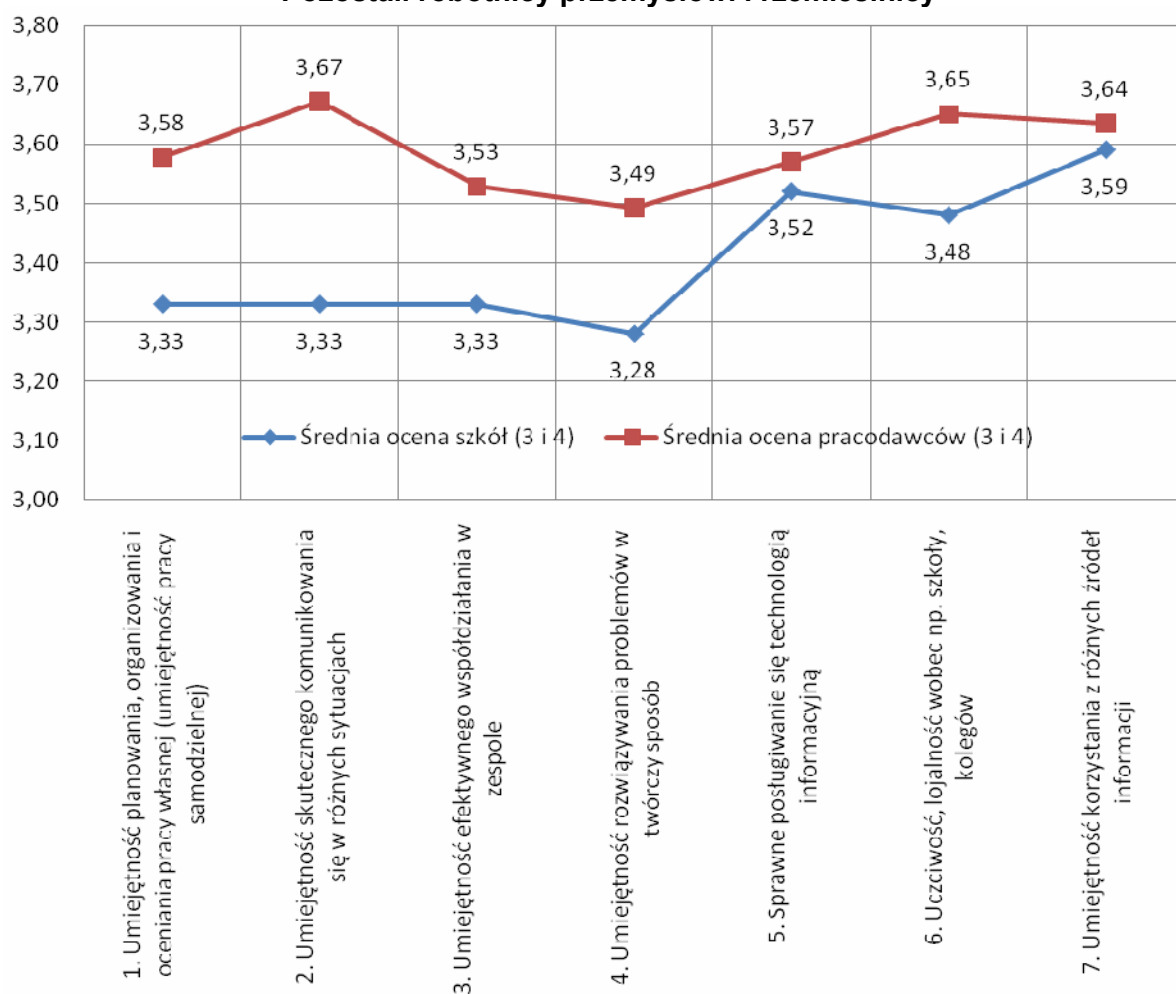


Wykres nr 156. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni (skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne; skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco, 4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (KSZiS 74)

Ocena pracodawców dotycząca ważności umiejętności miękkich w zawodach: rzeźnik wędliniarz, piekarz, cukiernik, stolarz, krawiec, tapicer i obuwnik jest nieco zbliżona do oceny grupy pracowników usług osobistych i ochrony, lecz w tym przypadku ocena ważności umiejętności skutecznego komunikowania się w różnych sytuacjach jest wyższa niż ocena ważności uczciwości i lojalności (tworzy największy rozrzew z oceną przedstawicieli szkół), która jest na drugim miejscu. Kolejną wysoką notę od pracodawców otrzymała umiejętność korzystania z różnych źródeł informacji i zbliżyła się do oceny przedstawicieli szkół wyrażającej stopień wyposażenia uczniów w tę umiejętność. Następnie: umiejętność planowania, organizowania i oceniania własnej pracy i sprawne posługiwanie się technologią informacyjną, która podobnie jak w większości przypadków prawie pokrywa się z oceną „szkolną”. Najniżej pracodawcy ocenili ważność umiejętności efektywnego współdziałania w zespole oraz umiejętność twórczego rozwiązywania problemów, która to umiejętność jest także najniżej oceniana w szkole w kontekście wyposażenia w nią uczniów szkół zawodowych.

Umiejętności miękkie absolwentów
– porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół
– Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy



Wykres nr 157. Umiejętności miękkie absolwentów – porównanie ocen pracodawców i przedstawicieli szkół – Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
 (skala oceny dla pracodawców: 3 – ważne, 4 – bardzo ważne;
 skala oceny dla przedstawicieli szkół: 3 – szkoła przygotowuje wystarczająco,
 4 – szkoła przygotowuje całkowicie)

4.3. Ukierunkowanie kształcenia zawodowego na aktualne i przyszłe potrzeby rynku pracy

Zgodnie z założeniami badania staraliśmy się ustalić, na ile kształcenie zawodowe w subregionie częstochowskim jest ukierunkowane na aktualne i przyszłe potrzeby rynku. W związku z tym sprawdziliśmy, jak kształtuje się wskaźnik intensywności nadwyżki/ deficytu w zawodach, w których kształci się młodzież z subregionu częstochowskiego⁶.

Poprzez zawód deficytowy należy rozumieć zawód, na który występuje, na rynku pracy, wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

Poprzez zawód nadwyżkowy należy rozumieć zawód, na który występuje, na rynku pracy, mniejsze zapotrzebowanie aniżeli liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

Miarą nadwyżkowości bądź deficytu zawodu jest wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu zawodu określony jako stosunek średniomiesięcznego napływu liczby ofert pracy zgłaszanych w danym zawodzie do średniomiesięcznej liczby rejestracji osób bezrobotnych w tym samym zawodzie w analizowanym czasie.

Przyjęto, że zawodem nadwyżkowym określa się zawód, dla którego wartość wskaźnika intensywności nadwyżki/deficytu zawodu jest mniejsza od 0,9; dla zawodu deficytowego wartość wskaźnika jest większa od 1,1. Zawody, dla których wartość wskaźnika jest większa lub równa 0,9 i mniejsza lub równa 1,1 określa się jako zawody zrównoważone (wykazujące równowagę na rynku pracy).

Zawody, w których kształci się młodzież w średnich szkołach zawodowych – technikach⁷:

*Tabela nr 56. Zawody, w których kształci się młodzież w technikach
– Wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu*

KZiS	KZiS	Zawody, w których kształci się młodzież w szkołach zawodowych w subregionie częstochowskim	Wskaźnik* intensywności nadwyżki/ deficytu zawodów 31.12.2008	Wskaźnik* intensywności nadwyżki/ deficytu zawodów 31.12.2009	Zawody, w których przedsiębiorcy planują zatrudnienie pracowników – absolwentów w latach 2009–2011 (wraz z podanymi zawodami pokrewnymi)
311 Technicy	3111	technik geodeta	1,0757	0,3333	tak
	3111	technik analityk	0,1111	0,0357	–
	3112	technik budownictwa	0,1706	0,0820	tak
	3112	technik ochrony środowiska	0,0119	0,0093	tak
	3112	technik urządzeń sanitarnych	0,1008	0,1357	tak
	3113	technik elektryk	0,2806	0,0884	tak

⁶ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim w 2009 roku – Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach; Katowice, kwiecień 2010; opracowanie Witold Worach, Katarzyna Jakubczyk

⁷ W tabeli zostały wymienione zawody objęte badaniem; kolorem czerwonym wyróżniono zawody deficytowe * Wskaźnik intensywności nadwyżki/ deficytu – dane dla województwa śląskiego.

cd.

	3114	technik elektronik	0,0895	0,2609	tak
	3114	technik telekomunikacji	0,0145	0,2609	–
	3114	technik mechatronik	0,3158	0,2609	tak
	3115	technik mechanik	0,0420	0,0098	tak
	3117	technik hutnik	0,0000	0,0122	–
	3119	technik technologii odzieży	0,0162	0,0025	tak, technik odzieżowy
	3119	technik pojazdów samochodowych	0,5843	0,3038	tak, technik samochodowy
312 Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni	3121	technik informatyk	0,3097	0,1086	tak, programista, serwisant
	3122	technik teleinformatyk	1,5000	0,0755	tak
321 Technicy nauk biologicznych i rolniczych	3212	technik architektury krajobrazu	0,0000	0,0046	tak
	3213	technik technologii żywności	0,0326	0,0139	tak
	3214	technik żywienia i gospodarstwa domowego	0,0062	0,0009	–
341 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych	3414	technik hotelarstwa	0,0032	0,0031	–
	3414	technik organizacji usług gastronomicznych	0,0619	0,3333	–
	3415	technik handlowiec	0,4368	0,3030	tak, przedstawiciel handlowy, handlowiec
	3419	technik ekonomista	0,0305	0,0129	tak
	3419	technik agrobiznesu	0,0000	0,0000	–
342 Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi	3422	technik logistyk	1,1538	0,2235	tak
419 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej nie-klasyfikowani	4191	technik prac biurowych	2,2722	1,6177	tak, pracownik administracyjno-biurowy, pracownik biurowy, administrator

Zawody, w których kształcą się młodzież w zasadniczych szkołach zawodowych⁸:

Tabela nr 57. Zawody, w których kształcą się młodzież w zasadniczych szkołach zawodowych
– Wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu

KZiS	KZiS	Zawody, w których kształcą się młodzież w szkołach zawodowych w subregionie częstochowskim	Wskaźnik* intensywności nadwyżki/ deficytu zawodów 31.12.2008	Wskaźnik* intensywności nadwyżki/ deficytu zawodów 31.12.2009	Zawody, w których przedsiębiorcy planują zatrudnienie pracowników – absolwentów w latach 2009–2011 (wraz z podanymi zawodami pokrewnymi)
51 Pracownicy usług osobistych i ochrony	5122	kucharz	0,4631	0,2876	tak, barman
	5123	kelner	1,0449	0,5061	tak, barman
	5141	fryzjer, technik usług fryzjerskich	0,6008	0,4084	tak,
52 Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	5221	sprzedawca	0,5862	0,3643	tak
71 Górnicy i robotnicy budowlani	7121	murarz	1,1722	0,4393	tak, zbrojarz, tynkarz
	7131	dekarz	1,9684	0,8534	tak
	7132	posadzkarz	1,4911	0,5313	tak, technolog robót wykończeniowych
	7136	monter instalacji i urządzeń sanitarnych	0,4742	0,1716	instalator wod.-kan., hydraulik, monter instalacji grzewczych
	7139	technolog robót wykończeniowych w budownictwie	0,6974	0,4988	tak
	7141	malarz-tapeciarz	0,1873	0,1394	–
	7142	lakiernik	0,6372	0,3082	tak
	7213	blacharz samochodowy	0,3704	0,1949	tak
72 Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	7222	ślusarz	0,6282	0,1135	tak, ślusarz narzędziowy
	7223	operator obrabiarek skrawających	0,8246	0,1111	tak, frezer, tokarz
	7231	mechanik pojazdów samochodowych	0,4660	0,1788	tak
	7233	mechanik – monter maszyn i urządzeń	0,1872	0,0149	–
	7243	elektryk	1,2051	0,4054	tak
	7241	elektromechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych	0,4375	0,2921	tak
	7251	monter elektronik	0,4483	0,1126	tak
	7253	monter mechatronik	0,2000	0,0000	–

⁸ W tabeli zostały wymienione zawody objęte badaniem.

cd.

73 Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	7311	mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	0,3418	0,0323	tak
74 Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	7411	rzeźnik-wędliniarz	0,7365	0,6869	–
	7412	piekarz, cukiernik	piekarz – 0,4632 cukiernik – 0,2057	piekarz – 0,2364 cukiernik – 0,1319	tak
	7422	stolarz	0,5595	0,2598	tak
	7433	krawiec	0,3074	0,2024	tak
	7437	tapicer	0,4793	0,1623	–
	7443	obuwnik	1,0667	0,4400	tak

Jedyny zawód, który od 2008 r. jest zawodem deficytowym to technik prac biurowych, ale na podstawie zebranych danych można zauważyć, że wartości wskaźnika zmieniają się, ponieważ deficytowość lub nadwyżkowość zawodów jest uzależniona przede wszystkim od popytu na pracę. Popyt na pracę, czyli zapotrzebowanie pracodawców (przedsiębiorstw) jest determinowany przez koszty i wydajność pracy oraz popyt na dobra i usługi. Na wielkość popytu istotny wpływ wywiera wielkość produkcji i usług, wydajność i czas pracy. Popyt na pracę uwarunkowany jest zarówno czynnikami o charakterze mikroekonomicznym (związanym z kalkulacjami indywidualnymi pracodawców), jak też o charakterze makroekonomicznym (wynikającym z powiązań rynku pracy z innymi rynkami i sferami funkcjonowania systemu gospodarczego), dlatego dane dotyczące monitoringu zawodów należy zawsze rozpatrywać w szerszym kontekście, sprawdzając prognozy zapotrzebowania na pracowników wraz z dokumentami strategicznymi wskazującymi drogi rozwoju gospodarczego. Zgodnie ze Strategią Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020” rozwój całego województwa, a więc i subregionu częstochowskiego ma opierać się m.in. na:

- rozwoju technologii dla energetyki, ochrony środowiska i inżynierii medycznej,
- wzroście dostępu do szerokopasmowego Internetu oraz telefonii mobilnej trzeciej i czwartej generacji,
- wzroście automatyzacji i komputeryzacji procesów technologicznych,
- ograniczonym wzroście usług elektronicznych,
- wzroście powierzchni gospodarstw ekologicznych,
- poprawie jakości produkcji rolnej,
- wzroście usług turystycznych, w tym krajowych,
- wzroście znaczenia turystyki kulturalnej,
- rozwijaniu kontaktów między europejskimi miastami i regionami,
- wzroście mobilności przestrzennej,
- poprawie infrastruktury transportowej i komunikacyjnej⁹.

Jednocześnie priorytetem dla władz województwa jest poprawa warunków ekonomicznych i otoczenia biznesu dla rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

⁹ Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020” – Katowice, luty 2010 s. 174–179.

W związku z powyższym, mimo że zawody, w których kształci się młodzież z subregionu częstochowskiego w większości należą do zawodów nadwyżkowych to:

po pierwsze

wpisują się w prognozy realistycznego rozwoju Śląska i subregionu;

po drugie

zgodnie z wynikami badania przedsiębiorcy chcą w najbliższych latach zatrudniać pracowników, w tym absolwentów właśnie w tych zawodach;

po trzecie

biorąc pod uwagę prognozy dotyczące zapotrzebowania na konkretne zawody w województwie śląskim należy zauważyć, że większość tych zawodów to tzw. „zawody z przyszłością”.

Zawody o najwyższej dynamice wzrostu zapotrzebowania do roku 2010:

(pogrubiono zawody korespondujące z zawodami objętymi badaniem¹⁰):

- **agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi,**
- **techniczny personel obsługi komputerów,**
- **operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego,**
- fizycy, chemicy i pokrewni,
- **gospodarze budynków, zmywacze szyb i podobni,**
- **operatorzy linii produkcyjnych i robotów przemysłowych w przemyśle,**
- **informatycy,**
- **sekretarki i operatorzy maszyn biurowych,**
- specjaliści nauk społecznych,
- pracownicy ochrony,
- **robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metali,**
- **pracownicy do spraw finansowych i statystycznych,**
- specjaliści do spraw biznesu,
- pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy,
- pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu,
- architekci, inżynierowie i pokrewni,
- ładowacze nieczystości i pokrewni,
- **pracownicy obsługi biurowej,**
- pracownicy opieki osobistej,
- operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych.

Kierunki kształcenia zawodowego w subregionie częstochowskim spełniają kryterium ukierunkowania na aktualne i przyszłe potrzeby rynku, ponieważ szkoły starają się brać pod uwagę nie tylko wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, ale również potrzeby pracodawców i prognozy długoterminowe rozwoju całego regionu. Należy się także

¹⁰ http://www.job4me.pl/rynek_pracy/badania/zawody.htm z dnia. 15.05.2010.

zastanowić nad sposobem wskazywania zawodów nadwyżkowych/deficytowych w sytuacji, gdy pracodawcy (realny rynek pracy) nadal zgłaszają zapotrzebowanie w tych zawodach.

4.4. Współpraca szkół z pracodawcami

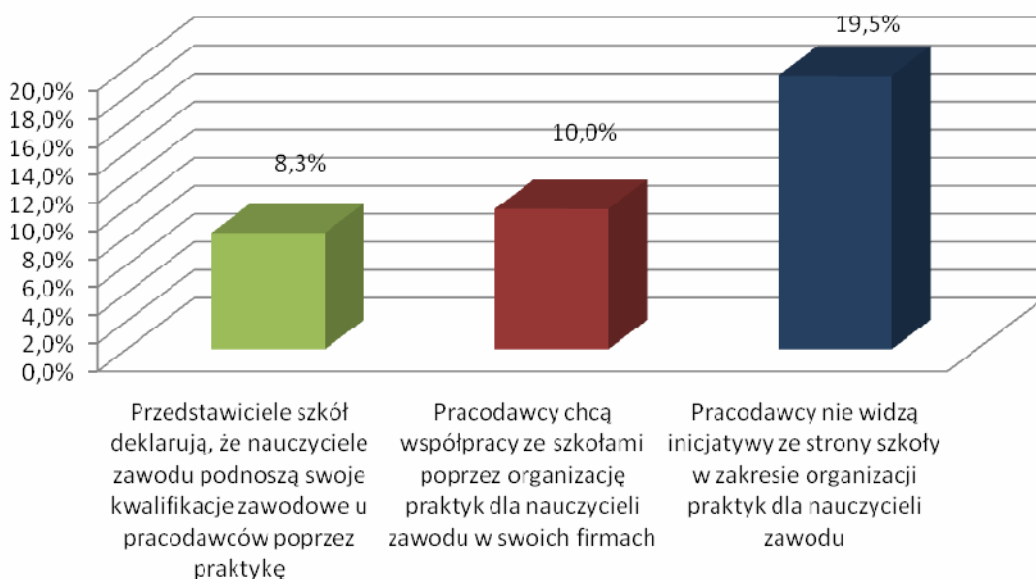
Przedstawiciele szkół aż w 80,0% deklarują, że aktualizują programy nauczania w oparciu o potrzeby rynku pracy, choć rynek pracy jest pojęciem bardzo ogólnym i często bywa inaczej interpretowane przez poszczególnych uczestników rynku pracy.

4.4.1. Współpraca w zakresie podwyższania kwalifikacji zawodowych nauczycieli zawodu w postaci praktyk lub szkoleń zawodowych u pracodawcy

W przypadku współpracy szkół zawodowych z pracodawcami odnośnie praktyk dla nauczycieli zawodu wyniki badań wskazują następujące zależności:

- szkoły w niewielkim stopniu wykorzystują możliwości podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli zawodu u przedsiębiorców w ramach praktyk zawodowych lub szkoleń (co dwunasta szkoła), mimo że co dziesiąty pracodawca deklaruje chęć nawiązania współpracy w tym zakresie;
- deklaracje pracodawców (co piąty przedsiębiorca) potwierdzają niewielkie zainteresowanie szkół tą formą współpracy.

**Współpraca pracodawców ze szkołami
– porównanie odpowiedzi dot. współpracy w zakresie organizacji praktyk
dla nauczycieli zawodu (odpowiedzi twierdzące w %)**

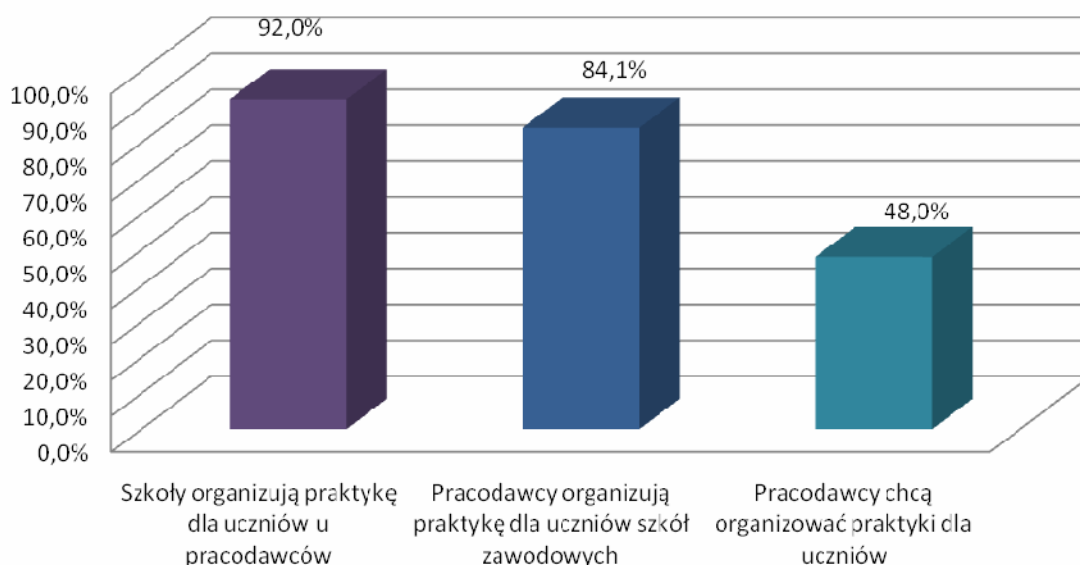


Wykres nr 158. Współpraca pracodawców ze szkołami – porównanie odpowiedzi dot. współpracy w zakresie organizacji praktyk dla nauczycieli zawodu (odpowiedzi twierdzące w%)

4.4.2. Współpraca pomiędzy pracodawcami i szkołami w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu dla uczniów

W przypadku współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami w zakresie organizacji praktyk zawodowych dla uczniów sytuacja jest zupełnie inna. Niemal wszystkie szkoły organizują praktykę dla uczniów u pracodawców, a pracodawcy współpracujący ze szkołami skupiają się przede wszystkim na tej formie działań. Jednocześnie połowa pracodawców deklaruje chęć nawiązania takiej współpracy, co jest dobrą prognozą dla szkół zawodowych szukających nowych możliwości w tym zakresie.

Współpraca pracodawców ze szkołami – porównanie odpowiedzi w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu dla uczniów (odpowiedzi twierdzące w %)

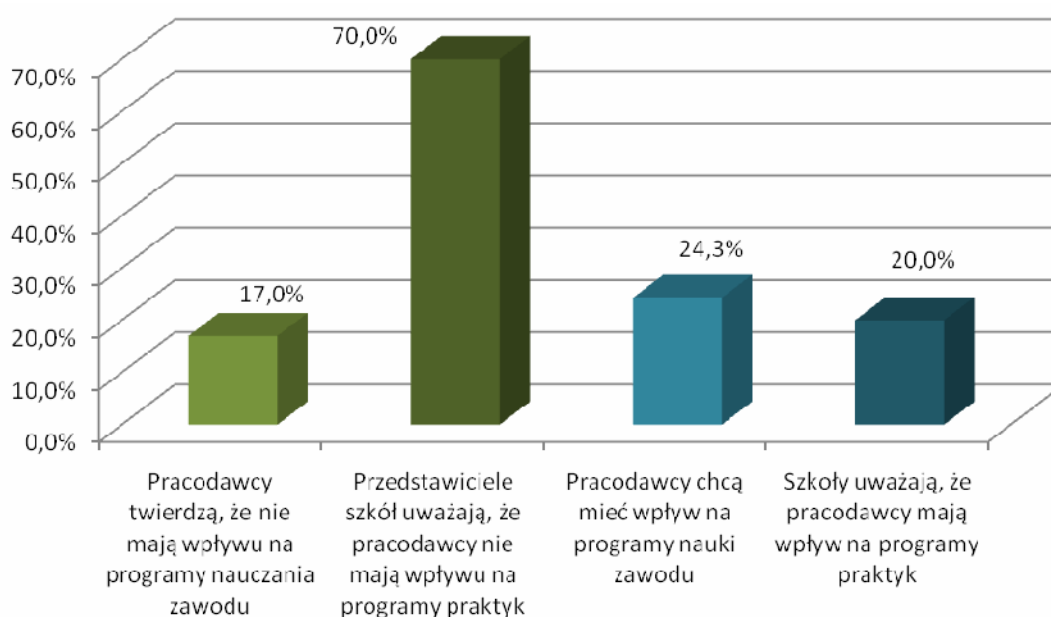


Wykres nr 159. Współpraca pracodawców ze szkołami – porównanie odpowiedzi z zakresu organizacji praktycznej nauki zawodu dla uczniów (odpowiedzi twierdzące w%)

4.4.3. Współpraca pomiędzy pracodawcami i szkołami w zakresie ustalania treści programowych praktycznej nauki zawodu

Wyniki badań odnośnie współpracy szkół zawodowych i przedsiębiorców w zakresie ustalania treści programowych praktycznej nauki zawodu wskazują, że pracodawcy chcieliby mieć wpływ na treści programowe praktycznej nauki zawodu (podobny odsetek pracodawców deklaruje chęć współkształtowania programów praktyk, jak i uskarża się, że nie ma wpływu na programy nauczania zawodu). Te opinie potwierdzają przedstawiciele szkół zawodowych, wśród których zaledwie 1/5 uważa, że przedsiębiorcy mogą kształtować i wpływać na programy praktyk – pozostali (70,0%) zgadzają się z deklaracjami przedsiębiorców.

Współpraca pracodawców ze szkołami
– porównanie odpowiedzi dot. wpływu pracodawców na treści programowe
praktyk dla uczniów szkół (odpowiedzi twierdzące w %)



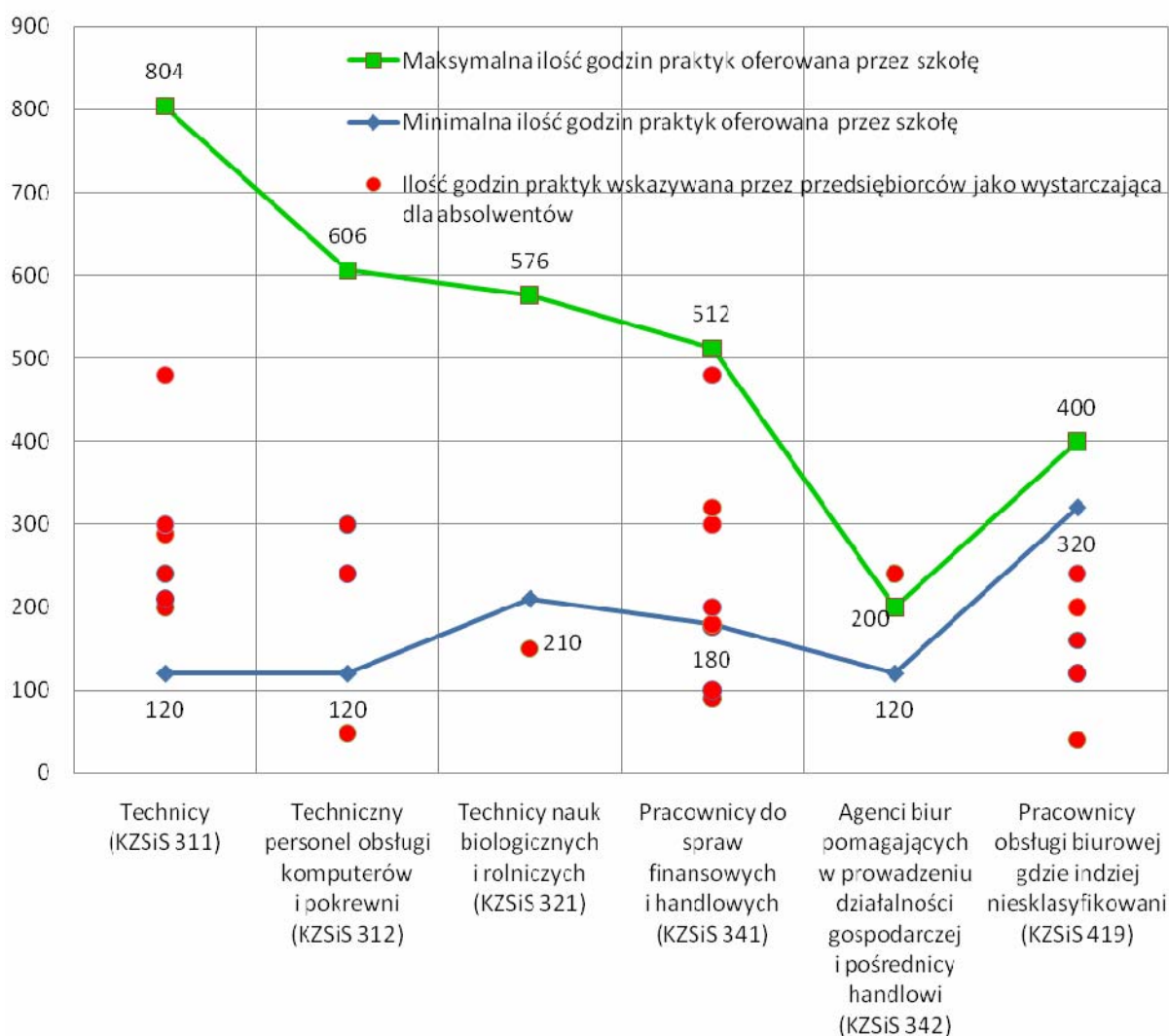
Wykres nr 160. Współpraca pracodawców ze szkołami – porównanie odpowiedzi dot. wpływu pracodawców na treści programowe praktyk dla uczniów szkół (odpowiedzi twierdzące w%)

4.4.4. Czas praktyk w opinii szkół zawodowych i pracodawców

Technika zawodowe

Wyniki badań wskazują, że liczba godzin praktyk zawodowych oferowana przez szkoły w porównaniu z liczbą godzin preferowanych przez przedsiębiorców jest w większości zbieżna, tzn. preferencje przedsiębiorców mieszczą się w ramach oferty szkoły. Ewentualne rozbieżności można tłumaczyć celem odbywanej przez uczniów praktyki – jeśli uczeń – praktykant ma poznać wiele stanowisk pracy i poznać specyfikę całej firmy, przedsiębiorcy uważają, że można by mu zaoferować trochę więcej godzin, a jeśli ma dogłębnie poznać jedno stanowisko pracy to praktyka może być nieco krótsza (zwłaszcza w przypadku grupy zawodowej – pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani).

**Porównanie ilości godzin praktyk oferowanych przez szkoły
w porównaniu z ilościami uznanymi przez pracodawców jako wystarczające
dla absolwentów średnich szkół zawodowych – techników**

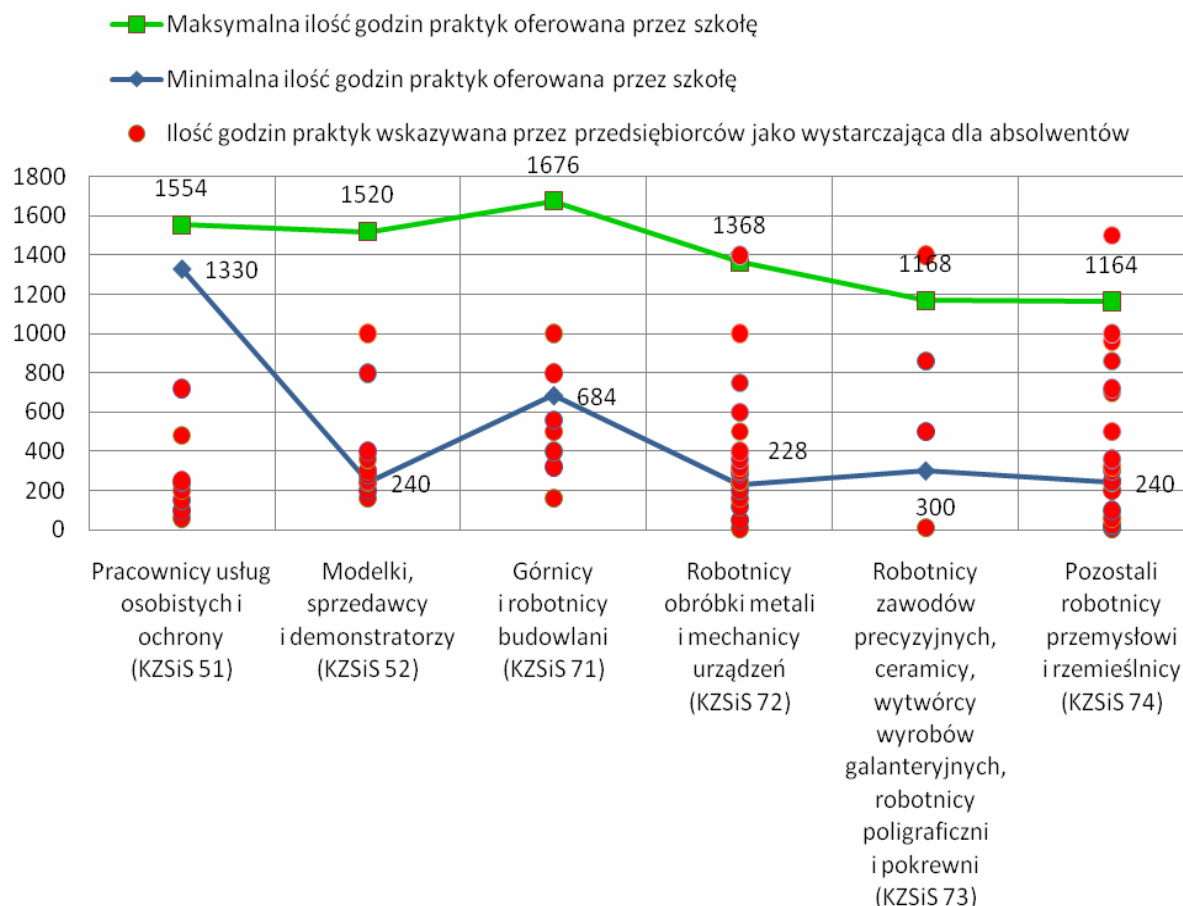


Wykres nr 161. Porównanie ilości godzin praktyk oferowanych przez szkoły w porównaniu z ilościami uznanymi przez pracodawców jako wystarczające dla absolwentów średnich szkół zawodowych – techników (według grup zawodowych)

Szkoły zasadnicze zawodowe

Podobnie jest w przypadku porównania liczby godzin praktyk dla uczniów oferowanych przez szkoły i preferowanych przez przedsiębiorców odnośnie zasadniczych szkół zawodowych wyniki badań wskazują, że na ogół preferencje pracodawców mieszczą się w granicach ustanowionych przez szkoły, a ewentualne rozbieżności wynikają najprawdopodobniej z innego podejścia do celu nauczania (poznanie jednego stanowiska pracy – poznanie wielu stanowisk pracy).

**Porównanie ilości godzin praktyk oferowanych przez szkoły
w porównaniu z ilościami uznanymi przez pracodawców jako wystarczające
dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych**



Wykres nr 162. Porównanie ilości godzin praktyk oferowanych przez szkoły w porównaniu z ilościami uznanymi przez pracodawców jako wystarczające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (według grup zawodowych)

4.5. Sposoby doboru kadry – rekrutacji

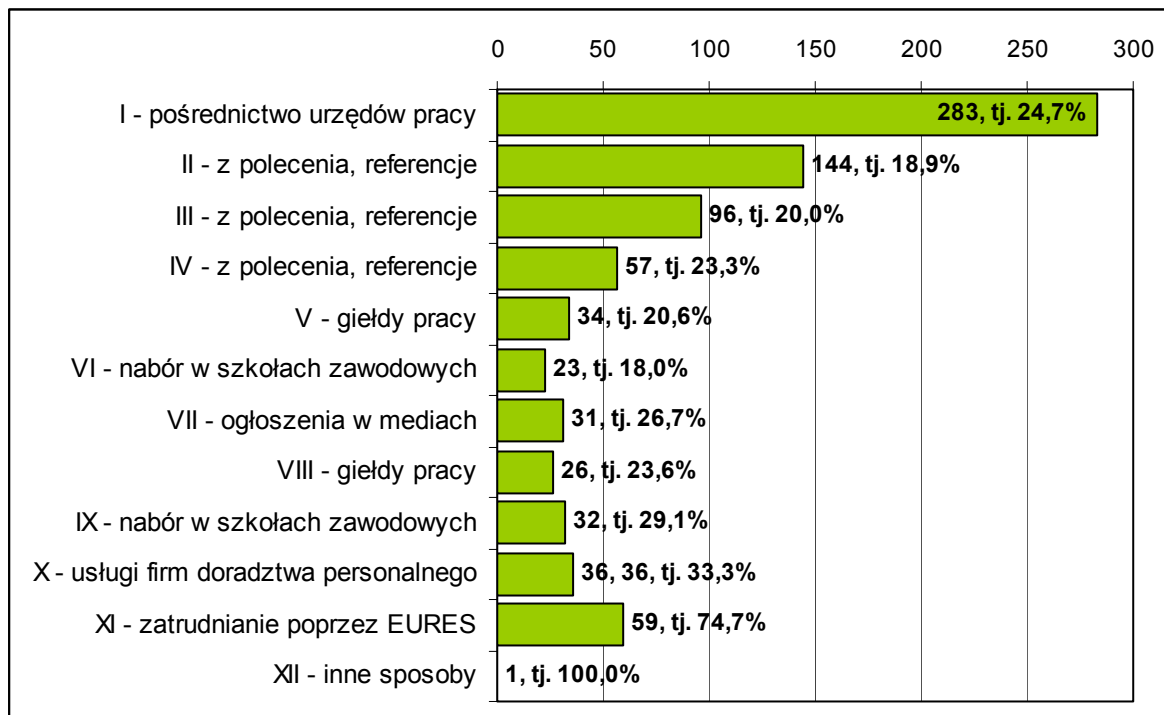
Sposoby rekrutacji według częstotliwości wyborów

Pracodawcy dążą do optymalizacji obsady kadrowej w swoich firmach i pod względem ilościowym i pod względem jakościowym. Dlatego poszukując nowych pracowników, korzystają z wielu sposobów rekrutacji jednocześnie. Do najczęściej wykorzystywanych należą: pośrednictwo urzędów pracy, nabór wewnętrzny oraz polecenie, referencje. Co ciekawe, zdecydowanie wzrasta znaczenie Internetu jako metody naboru nowych pracowników, a spada znaczenie zamieszczania ogłoszeń w mediach, które jeszcze nie tak dawno były jednymi z najpopularniejszych metod poszukiwania pracowników.

Sposoby rekrutacji według kolejności wyborów

Ważną informacją dla osób poszukujących pracy wynikającą z badania, jest sposób rekrutacji kandydatów do pracy stosowany przez przedsiębiorców. Najbardziej popularną metodą jest pośrednictwo pracy prowadzone przez Urzędy Pracy (co czwarty wybór sposobu

rekrutacji w pierwszej kolejności bez względu na branżę, formę własności, wielkość i zasięg działania firmy), ale to zatrudnienie z polecenia i dzięki referencjom jest nadal najczęściej wybieranym sposobem rekrutacji (ten sposób naboru pracowników jest stosowany przez co piątego przedsiębiorcę na drugim, trzecim i czwartym miejscu rankingu wyborów głównie w małych firmach prywatnych bez względu na branżę). Dopiero na dalszych miejscach plasują się takie metody jak: giełdy pracy, bezpośredni nabór w szkołach zawodowych, ogłoszenia w mediach, usługi firm doradztwa personalnego czy międzynarodowe pośrednictwo pracy EURES.



Wykres nr 163. Ranking wykorzystywania sposobów rekrutacji według częstotliwości wskazań i kolejnych miejsc ich używania

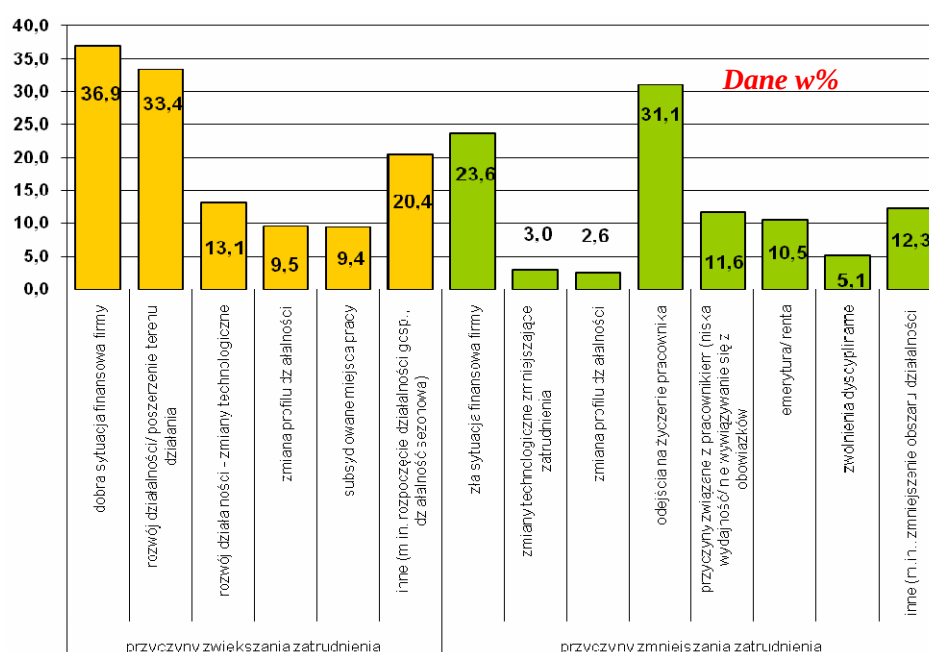
Jak już wspomniano Internet jest metodą coraz częściej wykorzystywaną przy poszukiwaniu nowych pracowników (wśród metod wymienianych przez respondentów w pierwszej kolejności zajmuje trzecie miejsce – co trzeci wybór). Dlatego kandydaci do pracy szukający zatrudnienia w przedsiębiorstwach szczególnie z branży informatycznej, hotelarsko-gastroonomicznej, kultury, rekreacji i sportu oraz telekomunikacyjnej powinni przeglądać ogłoszenia zamieszczane na stronach internetowych. Natomiast przeglądanie ogłoszeń prasowych staje się dla osób szukających zatrudnienia bez względu na branżę, coraz mniej efektywną metodą, ponieważ jest ona coraz mniej popularna wśród pracodawców. Absolwenci powinni brać udział w giełdach pracy, czytać ogłoszenia w szkołach i starać się o praktyki i staże w dużych firmach, które częściej korzystają właśnie z tych metod naboru pracowników.

4.6. Fluktuacja kadr w latach 2006–2008 oraz zapotrzebowanie kadrowe przedsiębiorstw w latach 2009–2011

Przyczyny fluktuacji kadr

Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwach to wielkość, która stale zmienia się i nie zawsze są to zmiany odzwierciedlające aktualną sytuację gospodarczą. Również nie zawsze są to

zmiany adekwatne do sytuacji ekonomicznej firmy i zgodne z potrzebami przedsiębiorców. Należy jednak skonstatować, że zmiana wielkości zatrudnienia w firmie polegająca na zwiększaniu liczby pracowników jest przede wszystkim wynikiem sytuacji ekonomicznej zarówno w przedsiębiorstwie jak i w gospodarce. Pracodawcy poszerzają obsadę kadrową głównie z przyczyn ekonomicznych. Ponad 2/3 odpowiedzi dotyczy właśnie takich powodów jak: dobra sytuacja finansowa firmy, rozwój działalności, zmiany technologiczne czy zmiana profilu działalności. Natomiast restrukturyzacja zatrudnienia nie jest już tak jednoznacznie uzależniona od dobrej kondycji firmy i całej gospodarki. Tylko 1/3 odpowiedzi respondentów zmniejszających zatrudnienie dotyczy przyczyn ekonomicznych (zła sytuacja finansowa firmy, zmiany technologiczne, zmiana profilu działalności). Pozostałe powody związane są z pracownikami i wynikają z chęci zmiany pracy, niewywiązywania się przez nich z obowiązków służbowych albo z naturalnego ruchu kadrowego. Tak więc o ile poszerzanie zatrudnienia zależy niemal wyłącznie od sytuacji ekonomicznej i woli pracodawcy, to ograniczanie liczby pracowników często jest wypadkową wielu przyczyn nie zawsze adekwatnych do aktualnych potrzeb pracodawcy i zgodnych z jego intencjami.



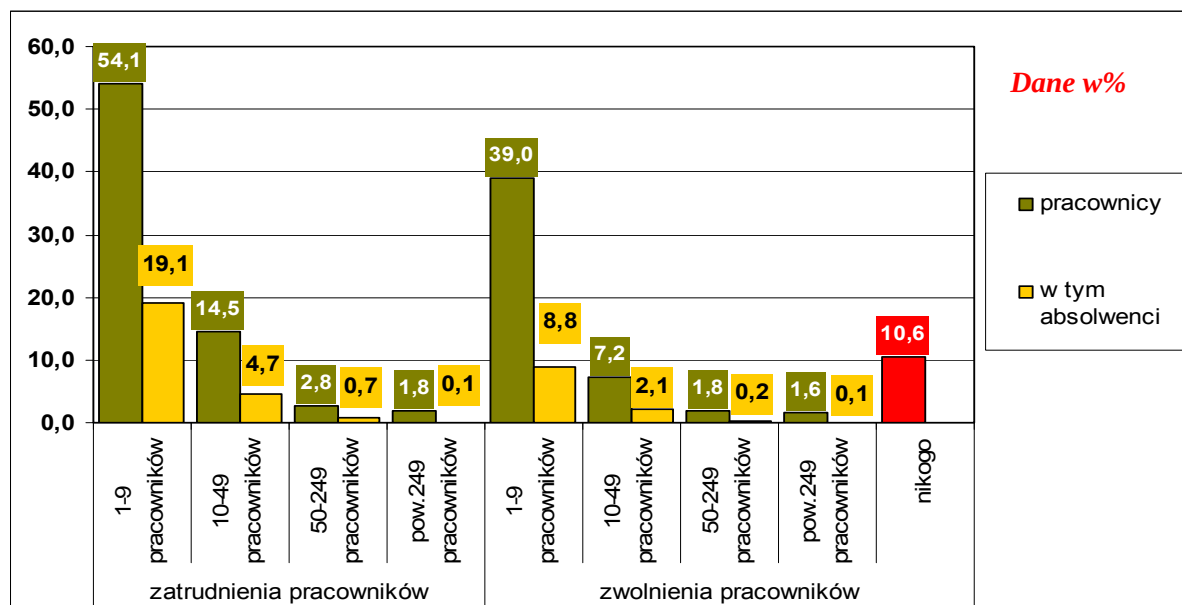
Wykres nr 164. Fluktuacja kadr – przyczyny zwiększania i zmniejszania zatrudnienia. Dane nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wybierać kilka odpowiedzi

Fluktuacja kadr w latach 2006–2008

Tę sytuację bardzo dobrze odzwierciedla ruch kadrowy w latach 2006–2008. W tym czasie tylko co dziewiąta firma nie wykonała żadnych ruchów kadrowych. W pozostałych fluktuacja kadr miała charakter dodatni: więcej osób przyjmowano do pracy niż zwalniano i to bez względu na liczbę przyjmowanych/ zwalnianych pracowników. Najbardziej dynamiczne zmiany można zaobserwować w kategorii 1–9 zatrudnianych/ zwalnianych osób (różnica na korzyść zatrudnianych 15,1 punktu procentowego), najrzadziej dokonywano zmian w przedziale powyżej 249 pracowników (różnica 0,2 punktu procentowego na korzyść nowych zatrudnień).

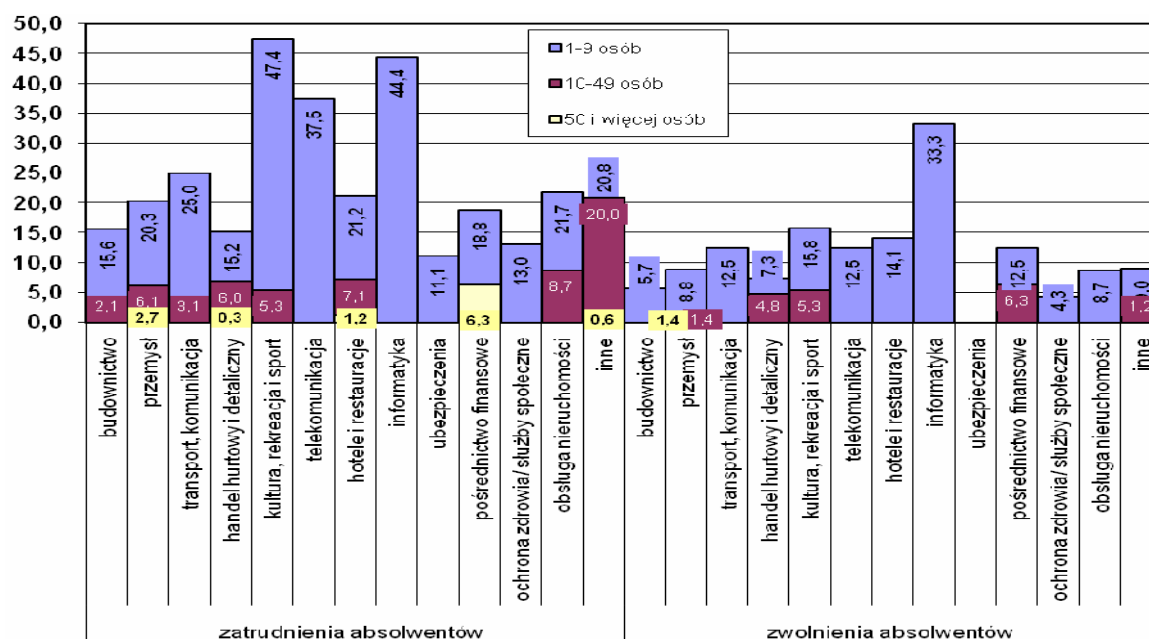
Absolwenci

Pracodawcy modyfikując wielkość zatrudnienia w swoich firmach, korzystali również z możliwości zatrudniania, ale i zwalniania absolwentów. Niemniej jednak ci, którzy to robili, stanowili maksymalnie 1/5 wszystkich respondentów. Najbardziej dynamiczne zmiany można zaobserwować w kategorii 1–9 zatrudnianych/zwalnianych pracowników.



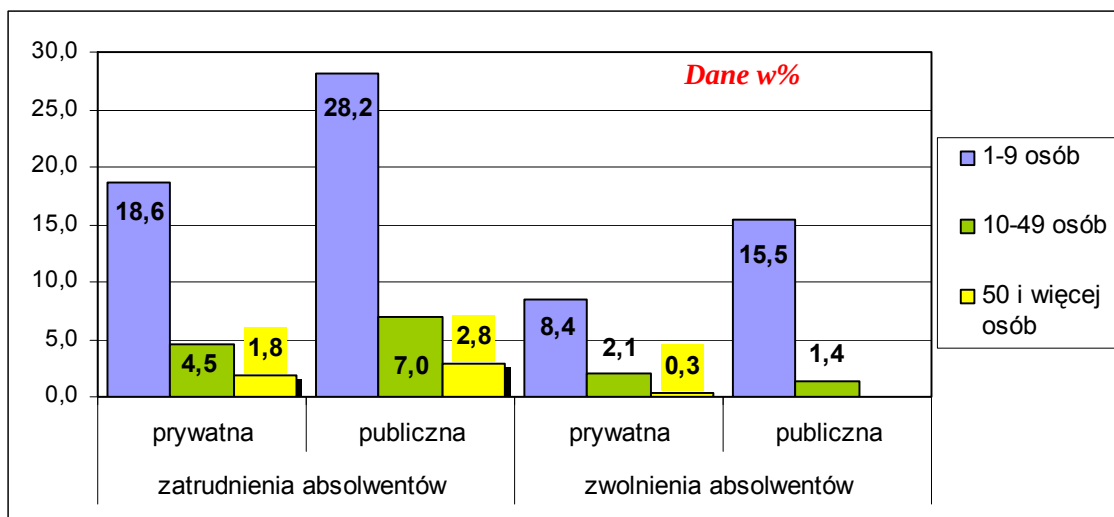
Wykres nr 165. Ruch kadrowy w firmach w latach 2006–2008

Absolwentów przyjmowano do pracy głównie w firmach z branży informatycznej, telekomunikacyjnej, obsługi nieruchomości, hotelarsko-gastronomicznej, handlu detalicznego i hurtowego, pośrednictwa finansowego i przemysłowej. W tych branżach również najczęściej dokonywano zwolnień młodych pracowników.



Wykres nr 166. Ruch kadrowy w firmach w latach 2006–2008 – zatrudnianie i zwalnianie absolwentów ze względu na branżę

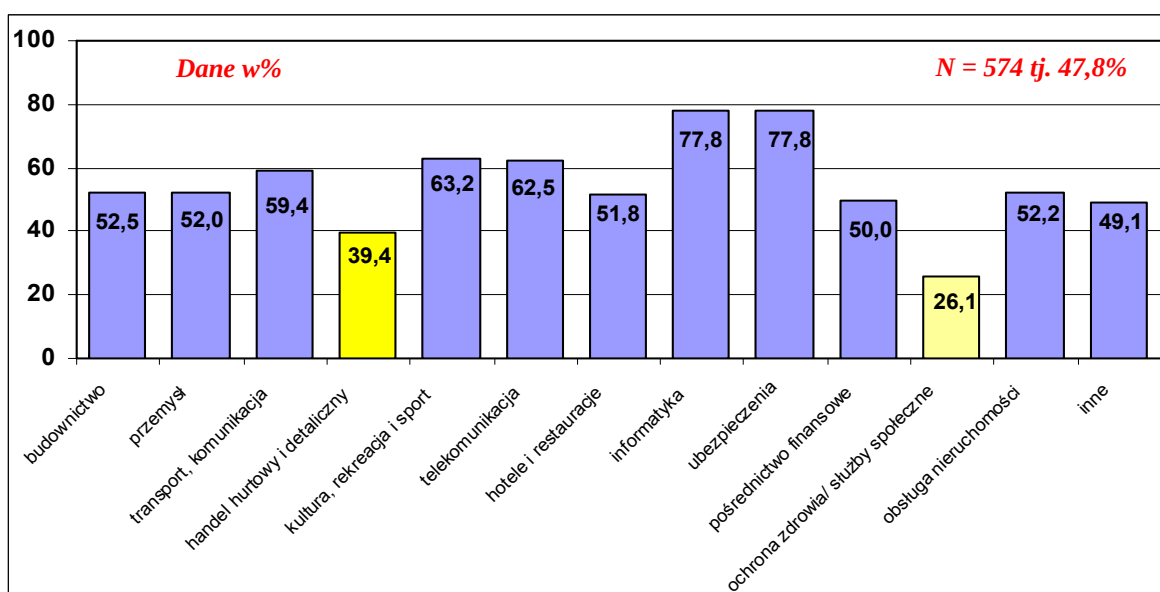
Profil działalności nie wpływał znacząco na decyzje respondentów w przeciwieństwie do formy własności. Niewielką liczbę absolwentów (1–9 osób) na ogół częściej zwalniano z pracy w firmach publicznych (16,0%), a w przypadku większej liczby zatrudnionej młodzieży (10–49 osób) zwolnień częściej dokonywano w firmach prywatnych (2,0%). W pozostałych kategoriach forma własności nie odgrywała żadnego znaczenia. Wynika z tego, że w ogólnym rozrachunku, mimo większej łatwości znajdowania pracy przez absolwentów w firmach publicznych również w tych firmach to właśnie oni łatwiej tracili pracę.



Wykres nr 167. Ruch kadrowy w firmach w latach 2006–2008
– zatrudnianie i zwalnianie absolwentów ze względu na formę własności firmy

Plany zatrudnieniowe w latach 2009–2011

Pozytywną informacją wynikającą z badania, dla wszystkich osób poszukujących pracy jest to, że co drugi przedsiębiorca planuje w najbliższych latach (do 2011 r.) zwiększenie zatrudnienia.



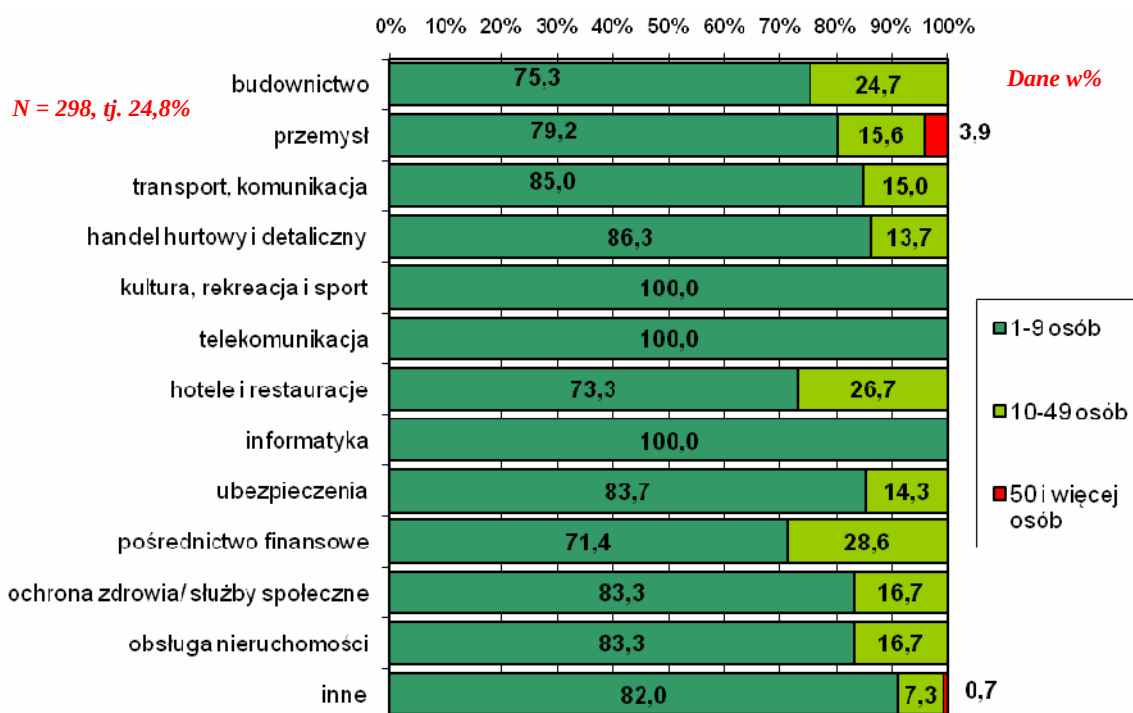
Wykres nr 168. Plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w latach 2009–2011

Takie plany mają firmy ze wszystkich branż, chociaż rzadziej deklaracje padają ze strony przedstawicieli branży handlowej i ochrony zdrowia/ służb społecznych.

Najczęściej plany zwiększenia obsady kadrowej dotyczą niewielkiej liczby nowych zatrudnień od 1 do 9 pracowników (85,0% respondentów). Co siódmy przedsiębiorca planuje zwiększenie liczby pracowników o 10–49 osób, a tylko 1,2% z nich deklaruje przyjęcie do pracy co najmniej 50 pracowników.

Pracę będą oferować przede wszystkim firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników, obejmujące swym zasięgiem działania kraj lub arenę międzynarodową bez względu na formę własności i profil działalności gospodarczej.

Absolwenci



Wykres nr 169. Plany zatrudnieniowe przedsiębiorców wobec absolwentów w latach 2009–2011 ze względu na branżę i liczbę planowanych zatrudnień

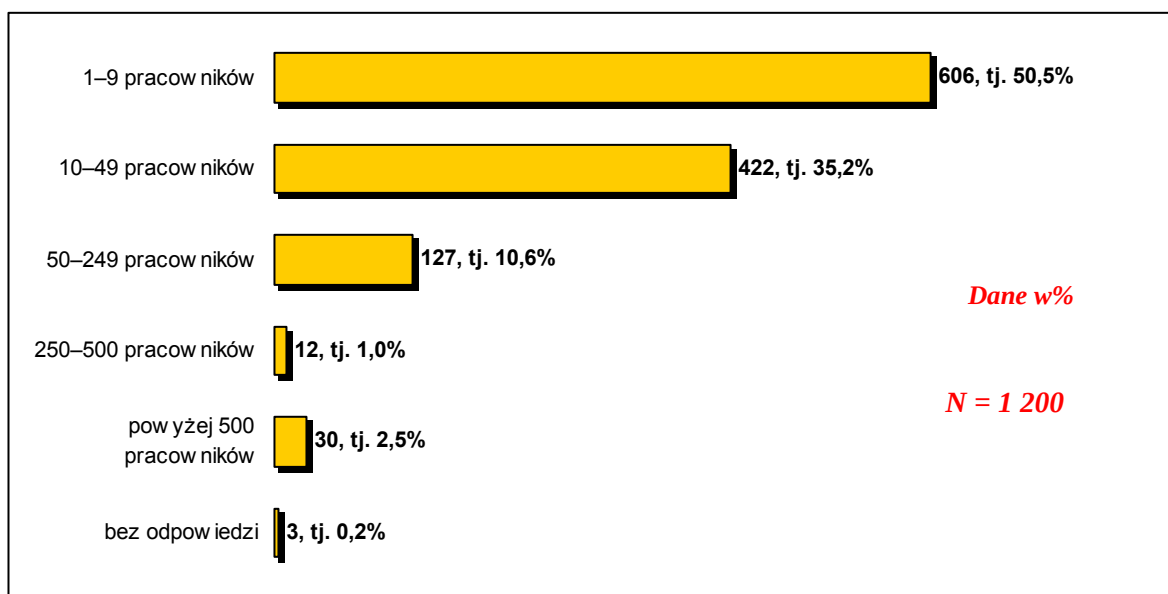
Wśród firm planujących nowe zatrudnienia w najbliższych latach tylko co druga bierze pod uwagę absolwentów jako kandydatów do pracy. Młodych ludzi chcą zatrudniać przedsiębiorcy ze wszystkich branż, ale w branży kultury, rekreacji i sportu, telekomunikacji, informatyki, pośrednictwa finansowego, ochrony zdrowia/ służb społecznych i obsługi nieruchomości przyjęcia do pracy nie będą wysokie – maksymalnie 9 osób, a więc konkurencja będzie duża. Będą to głównie firmy publiczne, duże o krajowym lub międzynarodowym zasięgu działania. W pozostałych branżach reprezentujących przedsiębiorstwa prywatne planuje się zatrudnienie większej liczby młodzieży.

4.7. Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwach

Aktualny stan zatrudnienia

Przedsiębiorstwa objęte badaniem stanowiły 1/2 wszystkich przedsiębiorstw zarejestrowanych w bazie REGON w następujących sekcjach według PKD.

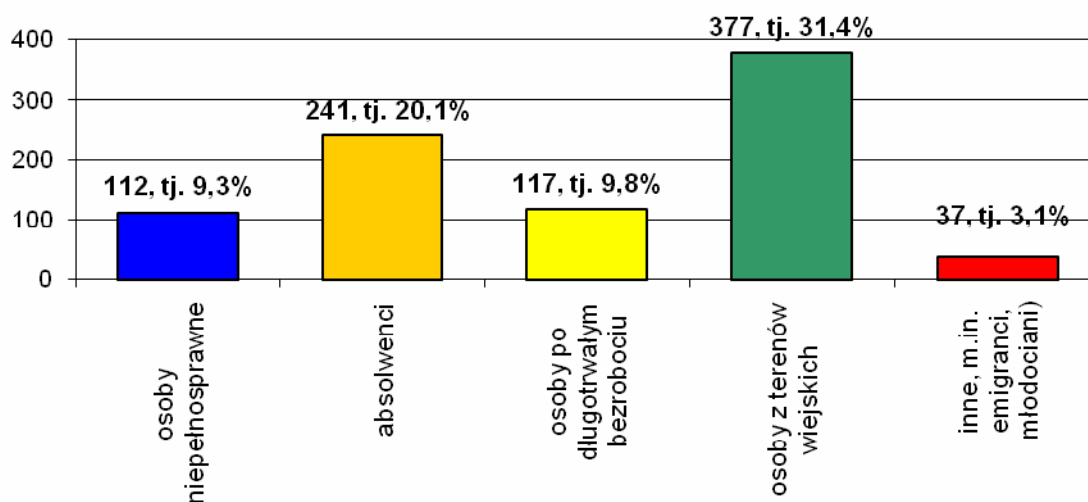
Wyniki badania wskazują, że w tych sekcjach w subregionie częstochowskim dominują mikroprzedsiębiorstwa oraz firmy należące do sektora małych i średnich przedsiębiorstw MSP (86,0%). Firmy duże, w których zatrudnienie wynosi co najmniej 250 pracowników to zaledwie 2,5% wszystkich przebadanych przedsiębiorstw.



Wykres nr 170. Struktura przedsiębiorstw według wielkości zatrudnienia

Zatrudnienie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Pracownicy zatrudnieni w firmach objętych badaniem nie są jednorodną grupą. To nie są wyłącznie ludzie odpowiadający wymaganiom rynku pracy, którzy nie mają i nie mieli nigdy problemów ze znalezieniem zatrudnienia. Wśród nich znajdują się osoby z tzw. grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tzn. absolwenci, osoby niepełnosprawne, osoby po długotrwałym bezrobociu, osoby z terenów wiejskich lub młodociani czy emigranci. Z danych wynika, że absolwenci szukający pracy i tak są w niezłej sytuacji w porównaniu do osób niepełnosprawnych (co jedenasty zakład pracy zatrudnia tę kategorię osób), osób po długotrwałym bezrobociu, (co dziesiąta firma zatrudnia tę kategorię pracowników), czy młodocianych lub emigrantów (tylko 3,0% respondentów deklaruje zatrudnienie tej grupy). Jedynie osoby z terenów wiejskich częściej znajdują zatrudnienie (1/3 przedsiębiorców zatrudnia tę kategorię pracowników).



Wykres nr 171. Przedsiębiorcy zatrudniający osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy

Absolwenci

Obecnie 1/5 firm zatrudnia absolwentów. Ważną informacją dla młodych ludzi jest fakt, że są to przedsiębiorstwa z branży kultury, rekreacji i sportu, pośrednictwa finansowego, transportu i komunikacji, hoteli i restauracji oraz przemysłu zajmujące się wszystkimi rodzajami działalności gospodarczej.

Młodzież powinna szukać pracy w dużych firmach, ponieważ im większy podmiot gospodarczy tym większa gotowość do zatrudniania młodych ludzi. Powinna również brać pod uwagę firmy działające na arenie międzynarodowej, krajowej lub gminnej.

Absolwenci nadal najczęściej są zatrudniani w firmach publicznych, jednak należy pamiętać o tym, że właśnie w tych firmach pracodawcy na ogół nie przedłużają z nimi umowy.

5. Podsumowanie i rekomendacje

Kształcenie zawodowe należy do tych obszarów edukacji, które są powiązane w sposób bezpośredni z rynkiem pracy. Powiązania te teoretycznie mają charakter sprzężenia zwrotnego, w praktyce obserwujemy jednostronny wpływ rynku pracy na wszystkie podstawowe funkcje szkoły zawodowej. W dłuższej perspektywie również szkoły zawodowe i inne instytucje edukacyjne, a ściślej rzecz ujmując ich absolwenci, będą mieć możliwość skutecznego oddziaływania na rynek pracy.

Analizując relacje: rynek pracy – kształcenie zawodowe należy brać pod uwagę zarówno lokalny rynek pracy, jak i globalny rynek pracy.

Racjonalne wydaje się spojrzenie na tworzący się rynek globalny z punktu widzenia rynku lokalnego.

W procesie kształcenia zawodowego ważnym jest uwzględnienie dwóch wzajemnie uzupełniających się punktów widzenia. Pierwszy z nich można tradycyjnie nazwać szkolnym, ponieważ dotyczy szkolnego systemu kształcenia zawodowego. Drugi związany jest z dynamicznie rozwijającym się systemem pozaszkolnym – z różnorodnymi kursami i szkoleniami, w tym również adaptacji zawodowej na konkretnym stanowisku pracy, jak wynika z przeprowadzonych badań wśród pracowników.

Z perspektywy rynku pracy, a więc przede wszystkim pracodawców istotna jest integracja obu wymienionych systemów: szkolnego i pozaszkolnego.

Dzięki integracji, która sprowadza się do realizacji idei uczenia się przez całe życie pracownik ma szansę na zdobycie kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy. Sam system szkolny takich szans nie daje, tworząc jedynie podstawę do dalszego, samodzielnego uczenia się. Również system pozaszkolny pozbawiony tej podstawy nie może przynosić efektów w postaci pożądanых na rynku pracy kwalifikacji.

W dziedzinie kształcenia zawodowego katalizatorem zmian jest niewątpliwie integracja europejska. Łączy się ona z koncepcją globalnego rynku pracy i wymaga położenia szczególnego nacisku na rozwój systemu pozaszkolnego.

Poświęcając wiele uwagi integracji europejskiej, trzeba również wspomnieć o integracji kształcenia ogólnego z zawodowym, przede wszystkim dlatego, że ten rodzaj integracji sprzyja kształtowaniu umiejętności i postaw składających się na szerokoprofilowe kwalifikacje zawodowe, które mogą być atutem w poszukiwaniu swego miejsca na rynku pracy.

Na podstawie przeprowadzonych badań, patrząc z nieco innej perspektywy na wyzwania czekające system edukacji, zauważalna jest potrzeba ciągłego doskonalenia natury strukturalnej i programowej.

W odniesieniu do struktury systemu edukacji możemy mówić o przemianach rozszerzających i racjonalizujących ofertę kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym.

Na podstawie danych GUS z 2007 r. w roku szkolnym 2006/2007 absolwenci gimnazjów wybrali:

- licea ogólnokształcące – 55%,
- szkoły zawodowe – 45%.

Nie są to optymalne proporcje z punktu widzenia pożądanej struktury wykształcenia i konkurencyjności gospodarki. Dla porównania w krajach Unii Europejskiej relacje te są dokładnie odwrotne:

- kształcenie ogólne – około 40%,
- kształcenie zawodowe – około 60% (Biała Księga 1997).

Wydaje się, że oczekiwany wzrost efektywności kształcenia zawodowego można osiągnąć, rozszerzając zakres współdziałania szkół zawodowych z pracodawcami. Interesującym przykładem współpracy między szkołami a pracodawcami jest organizowanie praktyk dla uczniów przez Narodowy Bank Polski. Z kolei Fundacja Edukacji i Badań Bankowych opracowuje materiały dydaktyczne dla nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Powyższe refleksje, uwagi i sugestie nie mogą zastąpić szerokiej, interdyscyplinarnej dyskusji nad nowymi uwarunkowaniami kształcenia zawodowego i ustawicznego. Dyskusja prowadzona równoległe z badaniami nad uwarunkowaniami rozwoju systemu edukacji jest konieczna, aby idea uczenia się przez całe życie zyskała odpowiednie wsparcie logistyczne i infrastrukturalne.

W dotychczasowej praktyce edukacyjnej dominuje kształcenie formalne, czyli system kształcenia oparty na stałych pod względem czasu i treści nauki formach, prowadzący od szkoły podstawowej do szkoły wyższej.

Tworzący się rynek pracy, nowe technologie, nowe zawody i specjalności powodują, że stopniowo wzrasta znaczenie kształcenia nieformalnego – pozaszkolnego, realizowanego na podstawie kursów, szkoleń, seminariów.

Najmniejszą uwagę przywiązuje się w dalszym ciągu do kształcenia incydentalnego, będącego rezultatem codziennej aktywności człowieka związanej z wpływem środowiska i wszechobecnych mediów.

Kształcenie ustawiczne jest podstawowym czynnikiem warunkującym rozwój gospodarczy, szczególnie w warunkach gospodarki rynkowej w społeczeństwie opartym na wiedzy. Kształcenie postaw sprzyjających uczeniu się przez całe życie wymaga systematyczności działania już na poziomie szkoły podstawowej.

Do zadań szkoły należy uświadomienie uczniom faktu, iż wiedza i umiejętności zdobyte w procesie kształcenia formalnego (w systemie szkolnym) stanowią tylko podstawę dalszej edukacji. Szkoła nie jest jedynie miejscem zdobywania informacji, staje się coraz bardziej instytucją uczącą jak uczyć się.

Ta tendencja będzie się rozwijała, stąd też do rangi celu strategicznego urasta uświadomienie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego – zarówno w wymiarze indywidualnym jak i społecznym.

Prognozowanie kierunków kształcenia w systemie szkolnym wymaga ciągłych badań prowadzonych na lokalnym rynku pracy. Ich wyniki skorelowane z analizą sytuacji na regionalnym rynku pracy pozwalają na wstępną ocenę natury prognostycznej. Uwzględnia ona tendencje ogólne, ale rozpatrywane przez pryzmat lokalnych uwarunkowań gospodarczych i społecznych.

Ważnym elementem w wyborze zawodu i kształceniu zawodowym jest poradnictwo i doradztwo zawodowe. Szczególnie istotne są informacje o nowych zawodach, formach i możliwościach zatrudnienia.

Zdobywanie wiedzy o nowych zawodach wiąże się z rozpoznawaniem uwarunkowań społeczno-gospodarczych sprzyjających powstawaniu tego typu zawodów w innych krajach – bardziej zaawansowanych w dziedzinie techniki i technologii, a także nowoczesnych usług. Na tej podstawie można sporządzić listę zawodów, które mają szansę pojawić się na rynku pracy w Polsce w perspektywie kilku lub kilkunastu lat.

Projektowanie struktury zatrudnienia na lokalnym rynku pracy wymaga ciągłego monitorowania go oraz systematycznej współpracy ze szkołami zawodowymi i jednostkami samorządu terytorialnego, a szczególnie z powiatami, które są organami prowadzącymi dla szkół ponadgimnazjalnych, w tym zawodowych.

Rekomendacje

1. W polityce edukacyjnej w większym stopniu należy uwzględniać priorytety rozwoju gospodarczego.
2. Niezbędnym jest powiązanie szkół zawodowych z szeroko rozumianą sferą gospodarki. Chodzi o integrację środowisk edukacyjnych i gospodarczych. Bez tej integracji programy kształcenia i infrastruktura techniczna szkół, a także kwalifikacje merytoryczne nauczycieli będą oderwane od rzeczywistości.
4. W szkolnym i pozaszkolnym systemie kształcenia zawodowego podstawową rolę powinny spełniać standardy kwalifikacji zawodowych – dokumenty uwzględniające oczekiwania pracodawców. Z przeprowadzonych badań wynika, że pracodawcy w małym stopniu precyzują swoje oczekiwania w sferze standardów kwalifikacji zawodowych.
5. Nauczyciele szkół zawodowych powinni być objęci programem cyklicznych, obowiązkowych praktyk w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych oraz zapoznawać się z Europejskimi Standardami Kwalifikacji dla Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych.
6. Należy stworzyć możliwość wprowadzenia zajęć z podstawowych przedmiotów w języku obcym (nauczanie dwujęzyczne). Umożliwi to podjęcie zatrudnienia absolwentom szkół zawodowych u pracodawców zagranicznych, jak również wymianę międzynarodową młodzieży.
7. Szkoły zawodowe powinny stać się potencjalnymi ośrodkami realizującymi ideę uczenia się przez całe życie.