

**Krystyna Gilga**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

---

## **OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW WOBEC ABSOLWENTÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH W REGIONIE JELENIOGÓRSKO-LEGNICKIM. KOMUNIKAT Z BADAŃ**

---

**Streszczenie:** Celem artykułu jest przedstawienie wyników badań dotyczących oczekiwań pracodawców wobec absolwentów. Badaniem objęto 1520 pracodawców z regionu jeleniogórsko-legnickiego. Podstawowe wnioski to: pracodawcy niechętnie współpracują ze szkołami, nieliczni zatrudniają absolwentów. Cechami decydującymi o ich zatrudnieniu są umiejętności praktyczne, ambicja i duża motywacja do pracy.

**Słowa kluczowe:** oczekiwania pracodawców, korzyści i bariery współpracy.

### **1. Wstęp**

Współcześnie, aby dobrze lokować się na rynku pracy, od absolwenta szkoły ponadgimnazjalnej zawodowej wymagana jest wiedza nie tylko teoretyczna, dostarczana w szkole, ale i praktyczna, zdobywana w trakcie zajęć praktycznych. Aby prawidłowo realizować te zadania, musi istnieć dobra współpraca pomiędzy szkołami i firmami, w których odbywają się zajęcia praktyczne. Niestety, w Polsce od wielu już lat kontakty na linii firmy – szkoły nie są najlepsze, z różnych przyczyn. W opinii M. Kabaja, edukacja i nakłady na nią stanowią efektywną inwestycję, ale tylko wtedy, gdy są przemyślane i skoordynowane z rozwojem gospodarki<sup>1</sup>. Zauważa on, że reforma edukacji i przyjęte przez nią założenia nie do końca odpowiadają potrzebom rynku pracy. Przykładem może być duże ograniczenie kształcenia zawodowego, co prowadzi do dużej asymetrii podaży absolwentów i popytu na pracę<sup>2</sup>. Młody człowiek, kończący edukację i wkraczający na rynek pracy, staje przed trudnym zadaniem: z jednej strony ma swoje marzenia i ambicje, a z drugiej często nie potrafi

---

<sup>1</sup> M. Kabaj, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?*, IPiSS, Warszawa 2005, s. 242.

<sup>2</sup> Założenia te zostały szeroko omówione w: M. Kabaj, wyd. cyt., rozdział X.

sprostac oczekiwaniom stawianym przez pracodawców. Powoduje to znaczny udział osób młodych wśród bezrobotnych<sup>3</sup>.

## 2. Opis badań

W artykule prezentowane są wyniki trzeciego badania ankietowego w ramach projektu „Obserwator rynku pracy regionu jeleniogórsko-legnickiego”<sup>4</sup>. Zostało ono przeprowadzone w okresie od sierpnia do września 2010 r. na losowej próbie 1520 pracodawców. Badaniem objęto wszystkie firmy zatrudniające powyżej 9 osób i działające na terenie 16 powiatów regionu jeleniogórsko-legnickiego, a mianowicie: bolesławieckim, jaworskim, jeleniogórskim, kamiennogórskim, lubańskim, lwóweckim, zgorzeleckim, złotoryjskim, wołowskim, głogowskim, górowskim, legnickim, lubińskim, polkowickim oraz miastach Legnica i Jelenia Góra. Analizie poddano odpowiedzi na pytania z dwóch podstawowych obszarów: szeroko rozumianej współpracy firm ze szkołami ponadgimnazjalnymi i zatrudniania absolwentów tych szkół oraz kwalifikacje absolwentów. Wyniki badań przedstawiono dla całego regionu.

## 3. Współpraca ze szkołami ponadgimnazjalnymi zawodowymi

Jedną z istotnych cech współczesnej sytuacji na rynku pracy jest stosunkowo niskie zaangażowanie firm w kontakty ze szkołami. Potwierdzeniem tego są wyniki badania III, które w ostry sposób pokazują niskie zaangażowanie pracodawców (tylko 20% badanych współpracuje ze szkołami; zob. tab. 1). W badaniu I deklarację współpracy lub chęć jej podjęcia, w ciągu ostatnich dwóch lat, zgłaszało 26% badanych.

Przyczyn tego zjawiska może być wiele, niektóre z nich zostaną poddane analizie w dalszej części artykułu. Współpraca ze szkołami wymaga zaangażowania dodatkowych środków finansowych, a przede wszystkim czasu pracowników, co wiąże się z ponadplanowymi kosztami. Dla części małych przedsiębiorstw koszty te są zbyt duże. Jest to widoczne, gdy analizuje się obszary współpracy (por. tab. 2). Firmy angażują się w te obszary współpracy, z których bezpośrednio czerpią korzyści. Uczniowie odbywający praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne w danym zakładzie pracy wykonują na jego rzecz pracę, co stanowi konkretną pomoc dla niego.

---

<sup>3</sup> Szczególnym zainteresowaniem władz, według Konwencji 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1988 r., powinny cieszyć się osoby po raz pierwszy starające się o zatrudnienie; szerzej w: G. Uściska, *Europejskie standardy zabezpieczenia społecznego a współczesne rozwiązania polskie*, IPiSS, Warszawa 2005, s. 158.

<sup>4</sup> „Obserwator rynku pracy regionu jeleniogórsko-legnickiego”, projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego, przez Dolnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego SA w Wałbrzychu Okres realizacji: styczeń 2009-grudzień 2010 r. Publikacja raportu końcowego planowana jest na grudzień 2010.

**Tabela 1.** Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym (w okresie ostatnich 6 miesięcy od momentu przeprowadzenia badania)

Odpowiedzi	tak	nie	nie, ale zamierzamy podjąć taką współpracę	nie wiem / trudno powiedzieć
Ogółem	303	1182	30	5
w tym:				
do 50 pracowników	251	1092	27	3
powyżej 50 pracowników	52	90	3	2
w tym:				
rolnictwo	6	30	0	0
przemysł	49	204	5	0
budownictwo	13	77	1	2
handel	42	254	9	0
usługi	193	617	15	3
w %				
Ogółem	20	78	2	0
w tym:				
do 50 pracowników	18,3	79,5	2,0	0,2
powyżej 50 pracowników	35,6	61,6	2,1	0,7
w tym:				
rolnictwo	17	83	0	0
przemysł	19	79	2	0
budownictwo	14	84	1	1
handel	14	83	3	0
usługi	23	75	2	0

Źródło: obliczenia własne na podstawie rezultatów badań ankietowych.

Istniejące zróżnicowanie może być efektem m.in. braku zaangażowania szkół, firm, ale również władz powiatowych, które są przecież odpowiedzialne za szkolnictwo ponadgimnazjalne. Władze samorządowe na szczeblu powiatowym odpowiadają za organizację i finansowanie publicznego szkolnictwa ponadgimnazjalnego. Podstawowym źródłem finansowania jest dotacja oświatowa z budżetu państwa, którą władze powiatowe otrzymują na utrzymanie szkół ponadgimnazjalnych. Wysokość dotacji jest jednak niewystarczająca i władze muszą dopłacać ze środków własnych powiatu. Koszty utrzymania szkół ponadgimnazjalnych są zróżnicowane w zależności od ich typu (liceum ogólnokształcące, technikum, zasadnicza szkoła zawodowa czy liceum profilowane).

**Tabela 2.** Obszary współpracy lub kontaktów firm ze szkołami zawodowymi\* (badanie III)

Obszary	Udział w stosunku do ogółu odpowiadających (w %; N = 303)
Pracownicy firmy uczą w szkole jako nauczyciele przedmiotów zawodowych	4
Firma ma udział w finansowaniu szkoły	2
Firma funduje stypendia dla uczniów	0
Firma udostępnia szkole informacje naukowo-techniczne	3
W firmie odbywają się zajęcia dla uczniów z teoretycznych przedmiotów zawodowych	7
W firmie odbywają się zajęcia dla uczniów z praktycznych przedmiotów zawodowych	27
Firma prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów	72
W firmie odbywają się egzaminy dla uczniów z przygotowania zawodowego i nauki zawodu	4
Firma organizuje staże zawodowe dla uczniów	20
Firma organizuje staże i kursy dla nauczycieli szkoły	1
Inne	3

\* – respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: jak w tabeli 1.

#### 4. Obszary współpracy

Wśród firm deklarujących współpracę ze szkołami ponadgimnazjalnymi w I badaniu prawie trzy czwarte (72%) prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów, 27% badanych organizuje zajęcia dla uczniów z praktycznych przedmiotów zawodowych, a 20% staże zawodowe, w 4% badanych podmiotów odbywają się egzaminy zawodowe. Bardzo niewiele firm uczestniczy w innych formach współpracy. Wśród innych form współpracy i kontaktów ze szkołami (które nie zostały wylistowane w kwestionariuszu, a respondenci sami je określili) badani wymieniają m.in. udział w imprezach kulturalnych, pomoc materialną dla uczniów czy organizację dowozów do pracy. Są to jednak przypadki jednostkowe.

#### 5. Korzyści i problemy wynikające ze współpracy

Firmy współpracujące ze szkołami wskazują korzyści uzyskiwane z tej współpracy (tab. 3). Najczęściej podkreślana była pomoc, jaką uczeń stanowi dla pozostałych pracowników – wskazywało ją 77% badanych (badanie I – 63%) badanych firm współpracujących ze szkołami ponadgimnazjalnymi. Na drugim miejscu wymieniana była możliwość przygotowania i wybrania spośród najlepszych uczniów przy-

szłego pracownika – 44% (badanie I – 42%). Tylko 17% (badanie I – 18%) badanych przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami uważa, że uczeń jest dobrym pracownikiem, a 19% (badanie I – 14%), że tańszym.

**Tabela 3.** Korzyści dla firmy płynące ze współpracy ze szkołą zawodową\* (badanie III)

Korzyści uzyskiwane przez firmy	Udział w stosunku do ogółu odpowiadających (w %, N = 303)
Możliwość przygotowania i wybrania pracownika spośród najlepszych uczniów	44
Uczeń stanowi pomoc dla pozostałych pracowników	77
Uczeń jest tańszy od pracownika	19
Uczniowie są dobrymi pracownikami	17
Inne	4

\* – respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: jak w tabeli 1.

Respondenci współpracujący ze szkołą wskazywali nie tylko korzyści z niej płynące, ale również pojawiające się w związku z tym problemy (tab. 4). W tym miejscu warto podkreślić, że aż 74% (badanie I – 78%) badanych firm deklaruje brak problemów we współpracy ze szkołami zawodowymi.

**Tabela 4.** Problemy pojawiające się w trakcie współpracy firmy ze szkołą zawodową\* (badanie III)

Problemy	Udział w stosunku do ogółu odpowiadających (w %, N = 303)
Słaba komunikacja pomiędzy szkołą a firmą	8
Formalne (biurokratyczne) utrudnienia	5
Słabe przygotowanie uczniów do wykonywania konkretnych obowiązków	12
Uczniowie są niezdyscyplinowani, wprowadzają chaos w firmie	10
Brak środków motywujących ucznia do pracy, przestrzegania dyscypliny itp.	9
Inne	2
Nie ma problemów	74

\* – respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: jak w tabeli 1.

Badani, którzy dostrzegają problemy wynikające ze współpracy ze szkołą, widzą je przede wszystkim w słabym przygotowaniu uczniów do wykonywania obowiązków. Słabości dotyczą zarówno wiedzy fachowej, jak i braku dyscypliny. Niewiele z badanych podmiotów wskazuje utrudnienia formalne i komunikacyjne pomiędzy firmą i szkołą.

Badane firmy, które nie współpracują ze szkołami, dostrzegają o wiele więcej barier, które powstrzymują je od angażowania się w kontakty z placówkami oświatowymi (tab. 5).

**Tabela 5.** Główne powody braku współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi\* (badanie III)

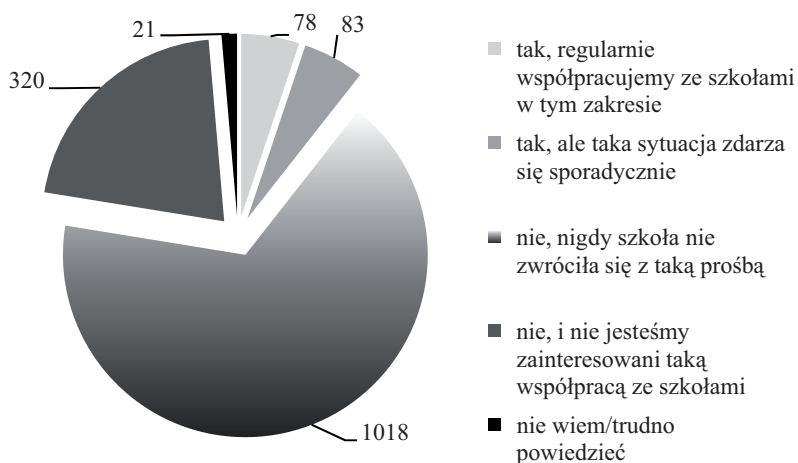
Powody braku współpracy	Udział w stosunku do ogółu odpowiadających (w %, N = 1212)
Brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym	22
Przeszkody prawne	10
Brak szkół zawodowych w otoczeniu firmy	11
Kierunki kształcenia w szkołach w otoczeniu firmy są niezgodne z potrzebami firmy	13
Szkoły nie przejawiają chęci współpracy z firmą	24
W firmie brakuje odpowiedniego personelu lub wyposażenia dla kształcenia uczniów	21
Brak jest instytucji pomagającej w nawiązywaniu kontaktów ze szkołami zawodowymi	10
Nie widzę korzyści wynikających z takiej współpracy	24
Inne	3

\* – respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: jak w tabeli 1.

Respondenci III badania za najczęstsze powody braku współpracy podawali niechęć ze strony szkoły oraz brak korzyści z takiej współpracy. Ponadto akcentowali brak potrzeby zatrudniania pracowników o wykształceniu zawodowym. Do barier zniechęcających badane podmioty do kooperacji ze szkołami respondenci zaliczyli również brak odpowiedniego personelu i wyposażenia niezbędnego do kształcenia uczniów oraz niedopasowanie profili kształcenia szkół do potrzeb firmy.

W badaniu III dodatkowo zapytano pracodawców o to, czy ponadgimnazjalna szkoła zawodowa zwracała się z prośbą o diagnozę oczekiwań wobec absolwentów (rys. 1).



**Rys. 1.** Czy ponadgimnazjalna szkoła zawodowa zwracała się do firmy z prośbą o diagnozę oczekiwań wobec absolwentów?

\* – respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: jak w tabeli 1.

Większość firm nigdy nie spotkała się z taką prośbą (67%), natomiast co piąta nie zetknęła się z takim zapytaniem i deklaruje, że taką współpracą nie jest zainteresowana. Tylko 5% badanych systematycznie lub sporadycznie deklaruje diagnozowanie dla szkół swoich oczekiwań.

## 6. Zatrudnienie absolwentów

Zarówno te firmy, które współpracowały ze szkołami, jak i te niewspółpracujące zatrudniały i planują zatrudniać w przyszłości absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Badanych pracodawców pytano o zatrudnienie absolwentów, uwzględniając dwa przedziały czasowe: krótszy – ostatnich 6 miesięcy i dłuższy – 2 lat od momentu przeprowadzenia badania.

W ciągu 6 miesięcy tylko 5,5% (badanie III – 4,2%) respondentów zatrudniło co najmniej jednego absolwenta, a prawie 12% (badanie III – 14%) poszukiwało absolwentów jako potencjalnych pracowników, ale ich nie zatrudniło. Niestety, aż cztery piąte badanych nie zatrudniło i nie szukało absolwentów do pracy w firmie (tab. 6).

Wśród firm z badania III, które zatrudniły absolwentów, 49 to podmioty małe, a 15 – zatrudniające powyżej 50 pracowników. Oznacza to, że do pracy przyjmowało absolwentów 10% firm zatrudniających powyżej 50 pracowników, a tylko 3,6% firm zatrudniających do 50 pracowników. W 64 badanych podmiotach (4,21% respondentów) liczba zatrudnionych absolwentów w ostatnich 6 miesiącach wyniosła 97. Najczęściej absolwentów zatrudniały firmy z branży budowlanej – 7,5%. Na

**Tabela 6.** Zatrudnienie w firmie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w ciągu 6 miesięcy (badanie III)

Odpowiedzi	Liczba wskazań	Udział (w %)
	Badanie III	
Tak, zatrudniliśmy absolwentów	64	4,2
Nie zatrudniliśmy, ale poszukiwaliśmy absolwentów	215	14,1
Nie zatrudniliśmy i nie poszukiwaliśmy absolwentów	1241	81,6
Nie wiem/trudno powiedzieć	0	0

Źródło: jak w tabeli 1.

podobnym poziomie zatrudniano absolwentów w handlu i usługach – 4,5% i 4,4%, najmniej zaś w firmach z branży przemysłowej – 2,3%.

Firmy z badania III pozyskiwały absolwentów do pracy głównie ze szkół, z którymi nie współpracowały (podobnie jak w badaniu I). Jest to efekt niewielkiego zaangażowania podmiotów we współpracę ze szkołami (por. tab. 7).

**Tabela 7.** Źródła pozyskiwania absolwentów (badanie III)

Źródła	Badanie III
Wyłącznie absolwenci szkół, z którymi firma współpracuje	16
Zarówno absolwenci szkół, z którymi firma współpracuje, jak i absolwenci innych szkół o profilu zawodowym	13
Wyłącznie absolwenci szkół, z którymi firma nie współpracuje	27

Źródło: jak w tabeli 1.

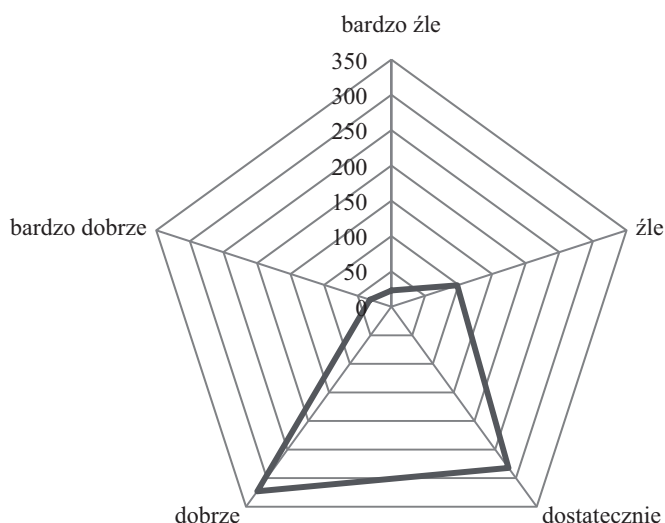
19% respondentów (badanie I – 32%) ocenia praktyczne przygotowanie zawodowe absolwentów szkół zawodowych jako dostateczne (zob. tab. 8 i rys. 2). Tylko 22% respondentów wystawia oceny dobrą i bardzo dobrą, podczas gdy w badaniu I było to 50%. Warto dodać, że aż 8% badanych (badanie I – 10%) ocenia je źle i bardzo źle. Można stwierdzić, że ocena ta mieści się pomiędzy dostatecznie i dobrze.

**Tabela 8.** Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów (badanie III)

Ocena	Udział (w %, N = 1520)
Bardzo źle	2
Źle	6
Dostatecznie	19
Dobrze	21
Bardzo dobrze	2
Nie wiem/trudno powiedzieć	50

Źródło: jak w tabeli 1.





**Rys. 2.** Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów (badanie III)

Źródło: jak w tabeli 1.

Dane z badania III wskazują, że – pomimo 42-procentowego udziału ocen dostatecznych, złych i bardzo złych w ocenie praktycznego przygotowania zawodowego uczniów – bardzo liczna jest grupa respondentów zadowolonych z przygotowania zawodowego uczniów. Zdecydowanie zadowolonych i raczej zadowolonych jest 79% badanych (tab. 8). Tylko 13% respondentów jest zdecydowanie i raczej niezadowolonych.

**Tabela 8.** Zadowolenie z przygotowania zawodowego absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

	Ogółem	Udział (w %)
Zdecydowanie nie	7	4
Raczej nie	18	9
Raczej tak	128	65
Zdecydowanie tak	27	14
Nie wiem/trudno powiedzieć	16	8

Źródło: jak w tabeli 1.

Najważniejszym brakiem dostrzeganym w przygotowaniu zawodowym absolwentów w badaniu III są braki w przygotowaniu praktycznym. Jednak w wielu firmach nie dostrzega się niedostatków tego typu (badanie III – 790 podmiotów).

W badaniu III rozszerzono ankietę o pytanie, jakie działania, w opinii pracodawców, mogłyby poprawić proces nauczania (tab. 9).

**Tabela 9.** Działania poprawiające proces nauczania w szkołach zawodowych w opinii pracodawców

	Ogółem	Udział (w %)
Zatrudnianie w szkołach nauczycieli z praktycznym doświadczeniem w zawodzie, którego uczą	350	23
Szkolenia dla nauczycieli u przedsiębiorców	221	15
Poprawa warunków nauczania w szkole (warunki lokalowe, wyposażenie pracowni praktycznej nauki zawodu, maszyny, sprzęt wykorzystywany do zajęć praktycznych)	417	27
Eliminowanie nauczania zbędnej wiedzy teoretycznej i zwiększenie liczby godzin zajęć praktycznych	587	39
Zwiększenie liczby zajęć praktycznych w zakładach pracy	756	50
Bezpośredni kontakt szkół z lokalnymi przedsiębiorcami w celu rozpoznania ich oczekiwań wobec absolwentów	706	46
Kształtowanie wśród uczniów postaw oczekiwanych na rynku pracy (np. dyscyplina, punktualność, zadbany wygląd, kultura osobista, zaangażowanie w pracę, identyfikacja z zakładem pracy)	790	52
Kształtowanie wśród uczniów umiejętności interpersonalnych (np. komunikacja międzyludzka, praca w zespole, asertywność)	450	30

Źródło: jak w tabeli 1.

Według 52% pracodawców, u uczniów powinno kształtować się postawy oczekiwane na rynku pracy. Połowa badanych optuje za zwiększeniem liczby zajęć praktycznych w zakładzie pracy i prawie tyle samo chce bezpośredniego kontaktu szkół z lokalnymi przedsiębiorcami w celu rozpoznania ich oczekiwań wobec absolwentów. Oczekiwania deklarowane przez pracodawców są sprzeczne z zachowaniami badanych, którzy nie współpracują ze szkołami i nie uczestniczą w diagnozowaniu potrzeb.

Pytaniem uzupełniającym do kwestii poprawy procesu nauczania jest informacja, czy badana firma przyjąłaby ucznia ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej na praktykę zawodową. Odpowiedzi „tak” udzieliło 754 badanych (49,6% respondentów), negatywnie odpowiedziało 607 badanych (40%). Prawie 10% respondentów nie potrafiło udzielić odpowiedzi. Wyniki te potwierdzają wcześniejsze wnioski dotyczące niechęci pracodawców w angażowanie się we współpracę ze szkołami.

Chcąc odpowiedzieć na pytanie, dlaczego badane firmy nie zatrudniały absolwentów, powinno się prześledzić odpowiedzi na jedno z pytań zadanych podczas badań. W opinii 19% respondentów III badania (badanie I – 27%) nie było potrzeb

kadrowych, aby zatrudnić absolwentów, a w trzech czwartych podmiotów w ogóle nie zatrudniano pracowników. W badaniu I ten powód podawało 23% respondentów (tab. 10).

**Tabela 10.** Przyczyny niezatrudniania absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (badanie III)

Przyczyny niezatrudniania	Udział (w %, N = 1122)
W ogóle nie zatrudnialiśmy pracowników	75
Nie mamy zapotrzebowania na absolwentów szkół o profilu zawodowym	19
Nie znaleźliśmy absolwentów o interesującym nas wykształceniu zawodowym	19
Nie zatrudniamy absolwentów, bo nie mają potrzebnego doświadczenia	15
Nie zatrudniamy absolwentów, bo mają wygórowane wymagania płacowe	4
Inne	10

Źródło: jak w tabeli 1.

W opinii 15% badanych (badanie I – 19%) absolwenci nie posiadali potrzebnego doświadczenia, a 19% (17%) respondentów nie znalazło absolwenta o potrzebnym profilu zawodowym. Świadczy to o częściowym niedostosowaniu procesu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Podstawową przyczyną niezatrudniania absolwentów przez firmy jest całkowity brak przyjęć – aż 75% w ogóle nie przyjmowało do pracy. Pozostałe, które zatrudniały nowych pracowników, niechętnie decydowały się na absolwentów szkół zawodowych. Problemy, jakie badane firmy dostrzegają przy zatrudnianiu absolwentów, i niezbyt dobra opinia o ich praktycznym przygotowaniu do zawodu powodują, że tylko 19% (badanie I – 17%) respondentów planuje zatrudnić absolwentów w przyszłości (por. tab. 11), a aż 60% (70%) nie zamierza angażować absolwentów.

**Tabela 11.** Plany przyjęć absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych jako nowych pracowników w firmie (badanie III)

Przyjęcia	Udział (w %, N = 206)
Zdecydowanie nie	41
Raczej nie	19
Raczej tak	10
Zdecydowanie tak	9
Nie wiem/trudno powiedzieć	20

Źródło: jak w tabeli 1.

## 7. Porównanie oferty edukacyjnej z oczekiwaniami pracodawców

W ostatnich latach w badanym regionie szkoły ponadgimnazjalne zawodowe opuszcza ok. 5 tys. absolwentów. Kształcą się oni w kilkudziesięciu zawodach. Co roku setki sprzedawców, kucharzy małej gastronomii, techników: ekonomistów, handlowców czy informatyków opuszczają szkołę. Wielu z nich zdaje egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Część kontynuuje naukę na wyższym poziomie, ale wielu wkracza na rynek pracy.

Pracodawcy z regionu jeleniogórsko-legnickiego, jak wykazały badania, niezbyt chętnie zatrudniają absolwentów. Główną przyczyną, poza brakiem potrzeb kadrowych, jest niedostosowanie absolwentów i ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców. Niezbyt liczna grupa pracodawców, która współpracuje ze szkołami, i znacznie liczniejsza grupa niewspółpracująca z placówkami oświatowymi oczekuje od przyszłego pracownika wiedzy praktycznej potrzebnej w danym zawodzie i na danym stanowisku oraz szerokiego wachlarza kompetencji miękkich.

Rokrocznie na rynek pracy wstępuje spora liczba absolwentów w zawodach poszukiwanych przez pracodawców, takich jak sprzedawca czy technik administracji. Istnieje jednak liczna grupa absolwentów, która w badanych firmach nie znajdzie zatrudnienia, np. technik informatyk. W województwie dolnośląskim na koniec I półrocza 2010 r.<sup>5</sup> najwięcej bezrobotnych było zarejestrowanych w wielkiej grupie zawodowej „robotników przemysłowych i rzemieślników”, m.in. w zawodach: ślusarz, murarz, mechanik pojazdów osobowych czy górnik eksploatacji podziemnej. Wszystkie te zawody miały charakter zawodów nadwyżkowych. Wśród wymienionych szczególnie dużą nadwyżką charakteryzował się zawód górnika eksploatacji podziemnej, w którym na 1 ofertę pracy przypadało 159 nowo zarejestrowanych bezrobotnych. Równie duże nadwyżki występowały w profesjach: pozostali mechanicy pojazdów samochodowych (112 nowo zarejestrowanych bezrobotnych na 1 ofertę) czy krawiec (30 bezrobotnych nowo zarejestrowanych na 1 ofertę). W wielkiej grupie zawodowej „technicy i inny średni personel” wśród zawodów nadwyżkowych najwięcej bezrobotnych zarejestrowano m.in. w profesjach: asystent ekonomiczny (technik ekonomista – zawód szkolny), technik mechanik, organizator usług hotelarskich (technik hotelarstwa – zawód szkolny), technik technologii odzieży. W tych zawodach na 1 ofertę pracy przypadało po kilkudziesięciu nowo zarejestrowanych bezrobotnych. Bardzo ciekawym przypadkiem jest zawód deficytowy pracownik administracyjny (technik administracji – zawód wyuczony). Do zawodów deficytowych zalicza się również pracownik biurowy (technik prac biurowych – zawód szkolny). W jednym i drugim przypadku na każdego nowo zarejestrowanego bezrobotnego przypadała więcej niż jedna oferta pracy. W ostatnim przypadku kształcenie

---

<sup>5</sup> Informacje na podstawie *Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w I półroczu 2010 roku*, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu, Wałbrzych, październik 2010.

może się odbywać wyłącznie w szkołach policealnych lub w technicach i obejmuje osoby niewidome oraz słabo widzące, co bardzo ogranicza możliwość organizacji tego kierunku przez władze samorządowe. W wielkiej grupie zawodowej „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” do zawodów nadwyżkowych najliczniej reprezentowanych wśród zarejestrowanych bezrobotnych zalicza się m.in. sprzedawców i kucharzy małej gastronomii.

## 8. Zakończenie

Człowiek mobilny to, według słownika PWN, ktoś, kto łatwo daje się wprawić w ruch, jest zdolny do sprawnego, elastycznego działania, często zmienia miejsce pobytu lub zatrudnienia. Jeżeli odniesiemy to pojęcie do edukacji, to możemy przyjąć, że mobilność edukacyjna to gotowość i zdolność do podejmowania działań edukacyjnych w różnych formach i na różnych etapach życia.

Prowadzenie polityki likwidacji szkół zawodowych, preferowanie edukacji ogólnej, odbiły się niekorzystnie na rynku pracy, gdzie poszukiwani są głównie specjaliści z wykształceniem średnim zawodowym. Zawrócenie z tej drogi jest jednak trudne, ponieważ rozproszeniu uległa kadra nauczycielska i często zostały zerwane więzi pomiędzy szkołami i zakładami pracy, w których uczniowie odbywali praktyki zawodowe. Ponadto odtworzenie kosztownych placówek jest trudne z braku środków finansowych. Zmiany takie odbijają się niekorzystnie na mobilności edukacyjnej ludności, tłumiąc chęć do nauki i podnoszenia kwalifikacji. Podobny efekt mogą mieć aspiracje edukacyjne Polaków, które wyraźnie nakierowane są na uzyskiwanie wykształcenia na poziomie wyższym magisterskim. Zaledwie kilka procent Polaków chciałoby dla swoich dzieci wykształcenia zasadniczego lub średniego zawodowego<sup>6</sup>. W ostatnich latach obserwuje się wzrost osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem, przy braku na rynku specjalistów w zawodach robotniczych. Aspiracje edukacyjne, podobnie jak tradycja czy etos danego zawodu, mogą wspomagać mobilność, ale też mogą zepchnąć ludzi na boczny tor (bezrobocie i jego konsekwencje społeczne). Należy pamiętać, że promowanie mobilności edukacyjnej powinno przyczynić się do poprawy sytuacji jednostki na rynku pracy. W tej dziedzinie dużo do zrobienia mają zarówno władze samorządowe odpowiedzialne za organizację i finansowanie szkolnictwa ponadgimnazjalnego, jak i pracodawcy, którzy powinni bardziej zaangażować się w proces edukacji zawodowej potencjalnych pracowników.

Pracodawcy regionu jeleniogórsko-legnickiego niezbyt chętnie angażują się w szeroko rozumianą współpracę ze szkołami. Wśród respondentów opisywanych badań trzy czwarte nie współpracowało ze szkołami w ciągu ostatnich dwóch lat i nie planuje takiej współpracy, a tylko co 5 badany współpracuje z zawodowymi

---

<sup>6</sup> *Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993-2009*, komunikat z badań CBOS BS/70/2009, Warszawa 2009, s. 6.

szkołami ponadgimnazjalnymi. Głównymi obszarami współdziałania są organizowane przez firmy praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne dla uczniów. Najważniejszą korzyść, jaką zakłady pracy odnoszą z tej współpracy, stanowi pomoc dla pozostałych pracowników ze strony uczniów oraz możliwość przygotowania i wyboru przyszłego pracownika. Większość firm, które współpracują ze szkołami, nie widzi problemów wynikających z tej współpracy. Główną przyczyną niepodejmowania współpracy ze szkołami, według opinii respondentów, jest brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym. Ponadto firmy nie widzą korzyści wynikających z takiej współpracy. Uważają, że nie posiadają odpowiedniego personelu i wyposażenia potrzebnego do kształcenia uczniów.

Pracodawcy w regionie niechętnie zatrudniają absolwentów. W ciągu 6 miesięcy przed badaniem mniej niż 6% firm oferowało absolwentom pracę, a w okresie 2 lat – 13%. Większość pracodawców w tym okresie nie poszukiwała absolwentów jako przyszłych pracowników i nadal nie planuje ich zatrudniać. Cechami decydującymi o przyjęciu absolwentów do pracy są: duża motywacja do pracy, ambicja oraz umiejętności praktyczne.

Do działań poprawiających proces nauczania w szkołach zawodowych pracodawcy zaliczyli kształtowanie wśród uczniów postaw oczekiwanych na rynku pracy i zwiększanie liczby zajęć praktycznych. Sami jednak stosunkowo niechętnie deklarują chęć uczestnictwa w diagnozowaniu na potrzeby szkół swoich oczekiwań wobec absolwentów. Mniej niż połowa badanych przyjęłaby ucznia na praktykę zawodową. Znaczny odsetek nie wie, jaką podjąłby decyzję w tej kwestii. W deklaracjach badanych pracodawców można zauważyć pewne rozbieżności: z jednej strony, dostrzegają i deklarują potrzebę współpracy ze szkołami i większego zaangażowania się w kształcenie praktyczne przyszłych pracowników, z drugiej zaś niechętnie uczestniczą w tych działaniach.

Respondenci, zatrudniając pracowników (w tym absolwentów), oczekiwali od nich, w zakresie kompetencji twardych, przede wszystkim: doświadczenia w zawodzie, wykształcenia kierunkowego dla danego zawodu i posiadania specjalistycznych uprawnień zawodowych. Wśród kompetencji miękkich najważniejsze były: sumienność, odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę i umiejętność pracy w zespole. Są to kompetencje, które można określić jako profesjonalizm zawodowy.

## Literatura

- Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993-2009*, komunikat z badań CBOS BS/70/2009, Warszawa 2009.
- Kabaj M., *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?*, IPiSS, Warszawa 2005.
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w I półroczu 2010 roku*, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu, Wałbrzych, październik 2010.
- Uściska G., *Europejskie standardy zabezpieczenia społecznego a współczesne rozwiązania polskie*, IPiSS, Warszawa 2005.

## **EMPLOYERS EXPECTATIONS TOWARDS SECONDARY SCHOOL FORMER PUPILS IN JELENIA GÓRA AND LEGNICA REGION. RESEARCH FINDINGS**

**Summary:** The aim of the article is to present research findings on employers expectations towards secondary school former pupils. 1520 employers from Jelenia Góra and Legnica region were involved in the research. The main conclusions are as follows: employers are not willing to cooperate with schools, only few of them hire former pupils, it is necessary to have practical skills, be ambitious and motivated in order to find a job.

**Key words:** employers expectations, advantages and barriers of cooperation.