



REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁÓDZI



Prace badawcze 2010

**Diagnoza działań osób aktywnie poszukujących pracy
w województwie łódzkim**

**Umiejętności zawodowe - teoria a praktyka.
Wyniki badań w województwie łódzkim.**

Publikacja bezpłatna

Łódź 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2010

ISBN: 978 – 83 – 62527 – 00 - 7

Nakład: 500 egz.

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonane z podaniem źródła.

Druk: Pracownia Poligraficzna S.C. „K-2”, ul. Torowa 3, 93-327 Łódź

Spis treści

Diagnoza działań osób aktywnie poszukujących pracy w województwie łódzkim

Podstawowe założenia badawcze	6
Zarys problematyki	6
Charakterystyka doboru respondentów	9
Zastosowane techniki badawcze	12
Omówienie wyników badań	13
Społeczne i demograficzne charakterystyki badanej zbiorowości	13
Preferowane formy aktywizacji zawodowej	19
Przeszkody w uzyskaniu pożądanej pracy	22
Działania aktywizujące a szanse uzyskania pracy	27
Źródła informacji zawodowej i próba oceny ich użyteczności	35
Podsumowanie	38

Umiejętności zawodowe - teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim.

Założenia badawcze; zarys problematyki i metody	42
Czego szkoła uczy - czego uczyć powinna? O efektach funkcjonowania szkolnictwa zawodowego. Wyniki badań jakościowych.	46
Programy szkolne a zapotrzebowanie rynku pracy	47
Kwalifikacje szkolne a potrzeby rynku pracy. Wskazywane przyczyny niedopasowań.	51
Kwalifikacje szkolne a potrzeby rynku pracy. Jak zmniejszać niedopasowania?	64
Wiedza szkolna w działaniu czyli jakość kształcenia zawodowego w ocenie osób pracujących	68
Umiejętności zawodowe a losy zatrudnieniowe osób pracujących. Wyniki badań ilościowych.	73
Charakterystyka badanego zbioru	75
Pierwsza praca a kwalifikacje nabyte w szkole	77
Praktyki zawodowe a pierwsza praca	80
Szkolenia w trakcie pierwszej pracy oraz ich cele	83
Aktualne stanowisko pracy a kwalifikacje nabyte w szkole	84
Podjęcia szkoleń w trakcie aktualnie wykonywanej pracy oraz ich cele	87
Przeszkody w znalezieniu obecnej pracy	88
Podsumowanie	90



Diagnoza działań osób aktywnie poszukujących pracy w województwie łódzkim

raport z badań



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Praca zbiorowa
przygotowana przez

zespół **Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi**
w składzie:

Anna Bruzda, Joanna Jonczyk, Justyna Kaczmarzyk, Marcin Karolak

REDAKCJA:
Marcin Karolak

POD KIERUNKIEM:
Katarzyny Pawlata

RECENZJA:
Prof. dr hab. Elżbieta Kryńska

Na podstawie wyników badań wykonanych
przez
ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
na zlecenie
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ŁODZI

Podstawowe założenia badawcze

Zarys problematyki

Punktem wyjścia dla idei omawianych tutaj badań była intencja zmierzenia się z obecnymi w dyskursie publicznym negatywnymi stereotypami niektórych uczestników oraz instrumentów rynku pracy. Według jednego z takich stereotypów, osoby bezrobotne nie chcą pracować; zgłaszają się do urzędów pracy, a następnie figurują tam w rejestrach, jedynie dla uzyskania gwarantowanych ustawowo osłon socjalnych, takich jak świadczenia ZUS. Inny powszechny stereotyp głosi, że oferta szkoleń oraz doradztwa zawodowego skierowana do osób bezrobotnych i poszukujących pracy – szczególnie ta proponowana przez urzędy pracy - nie reaguje w wystarczającym stopniu na zmieniające się charakterystyki rynku, potrzeby pracodawców, a przede wszystkim – potrzeby samych pracujących czy poszukujących pracy. Żywe również jest wśród uczestników rynku pracy przekonanie o niewystarczającej efektywności obiegu informacji zawodowej między różnymi instytucjami statutowo zajmującymi się pośrednictwem pracy oraz aktywizacją zawodową.

Zakładając, że każdy stereotyp opiera się na uproszczonej interpretacji faktów gromadzonych przez jednostki w wyniku doświadczenia, uznaliśmy za pożyteczne przyjęcie w badaniu pewnych założeń pozwalających chociaż w przybliżeniu zweryfikować rzeczywisty wpływ owego doświadczenia (w odróżnieniu od wpływu stereotypu) na wygłaszane przez badane jednostki sądy.

Założenie 1:

Uznajemy, że stosowany w statystyce rynku pracy podział osób aktywnych zawodowo na pracujących oraz bezrobotnych nie jest adekwatny w sytuacji, gdy decydujemy się badać opinie na temat funkcjonowania różnych instrumentów aktywizujących, stosowanych przez instytucje rynku pracy. Fakt przynależności do którejkolwiek z wymienionych kategorii nie jest cechą posiadającą wystarczającą moc różnicującą w kontekście zakładanej problematyki badania, gdyż nie wykazuje wystarczająco ukierunkowanego oddziaływania na sferę motywacji jednostek do podjęcia pracy.

Założenie 2:

Tym samym, ograniczenie się jedynie do badania szeroko rozumianego instytucjonalnego systemu pomocy osobom bezrobotnym (pod tym pojęciem rozumiemy urzędy pracy oraz związaną z nimi bezpośrednio i pośrednio sferę działań aktywizujących jak szkolenia, staże, pośrednictwo pracy itp.) jest w omawianym kontekście nieuzasadnione. Badając tematykę działań podejmowanych przez osoby aktywnie poszukujące pracy należy wziąć pod uwagę także te działania aktywizujące, które nie są zależne od wspomnianego systemu i opierają się na suwerennym zaangażowaniu ich uczestników (w opozycji do uczestnictwa sankcjonowanego przez urzędy pracy wobec osób w tych urzędach zarejestrowanych).

Tak poczynione założenia posłużyły nam do sformułowania następujących postulatów badawczych:

Postulat 1:

Badaniu poddane zostaną osoby aktywnie poszukujące pracy – zarówno bezrobotne, jak i aktualnie pracujące (w tym przypadku będą to osoby pragnące zmienić pracę). Negatywnie selekcjonowane będą zatem te jednostki, które:

- są bezrobotne, ale nie są zainteresowane samodzielnym poszukiwaniem pracy, bądź w ogóle jej podjęciem;
- są pracujące, ale nie są zainteresowane zmianą pracy.

W ten sposób zwiększamy prawdopodobieństwo, że pozyskane dla potrzeb naszych analiz opinie są oparte na doświadczeniu, a nie na wdrukowanych stereotypach.

Postulat 2:

Zbierane w toku badania opinie mają dotyczyć w szczególności instrumentów edukacyjnych oraz aktywizujących zorientowanych podażowo, a zatem: doradztwa zawodowego, kursów zawodowych, szkoleń, staży etc. proponowanych przez szerokie spektrum tak państwowych, jak i prywatnych instytucji działających na rynku pracy. W ten sposób będziemy mieli szansę uchwycić ewentualne różnice w postrzeganiu oferty wymienionych instytucji przez osoby aktywnie poszukujące pracy – a także te różnice skwantyfikować i zanalizować.

Mając na uwadze zarysowane wyżej tezy, zdecydowaliśmy się oprzeć nasze badania na czterech zasadniczych problemach:

- 1) Jakie są preferowane przez badane osoby formy aktywizacji zawodowej;
- 2) Jakie przeszkody w uzyskaniu pożądaney pracy zgłaszały badane osoby;
- 3) Jakie sposoby uzupełnienia umiejętności zawodowych badani uważają za najodpowiedniejsze (kursy / szkolenia / doradztwo etc.);
- 4) Z jakich źródeł informacji zawodowej badani korzystają i jak oceniają ich użyteczność w kontekście poszukiwania optymalnych możliwości podjęcia bądź zmiany pracy, a także podnoszenia, uzupełniania bądź zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych.

Charakterystyka doboru respondentów

Założywszy, że w badaniu uczestniczyć mają tylko osoby aktywnie poszukujące pracy, uznaliśmy za zasadne posłużenie się przy doborze respondentów kryterium deskryptywnym raczej niż deklaratywnym. Rekrutacja opierała się na zewnętrznym ustaleniu przez ankietera faktu uczestnictwa potencjalnych respondentów w różnych formach działań aktywizujących – dopiero w drugiej kolejności zadawano respondentom pytanie filtrujące: „Czy jest Pan(i) zainteresowany/a podjęciem pracy?” bądź „Czy jest Pan(i) zainteresowany/a zmianą pracy?”. Wybór wariantu pytania zależał oczywiście od tego, czy mieliśmy do czynienia z osobą pracującą, czy też bezrobotną.

Aby zapewnić sobie dostęp do opinii na temat możliwie szerokiego – w ramach przyjętego wyżej zakresu przedmiotu analizy – katalogu instrumentów edukacyjnych oraz aktywizujących zdecydowaliśmy, że badaniem zostaną objęte cztery różne grupy osób aktywnie poszukujących pracy. Grupy te zostały określone poprzez rodzaj instytucji działających na terenie województwa łódzkiego, z których usług respondenci korzystali, a były to: powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia, akademickie biura karier i instytucje szkoleniowe. Dobór klientów tych instytucji do badania realizowany był oddzielnie w obrębie każdej grupy, przez co uzyskaliśmy de facto cztery niezależne próbki badawcze. Poniżej przedstawiamy krótką charakterystykę schematu doboru.

Klienci powiatowych urzędów pracy

Respondenci dobierani byli spośród osób zarejestrowanych jako bezrobotne, które w momencie badania uczestniczyły w przynajmniej jednej spośród różnych form aktywizacji zawodowej oferowanych przez powiatowy urząd pracy.

Udziały respondentów z poszczególnych powiatów w próbie badawczej określone zostały proporcjonalnie według poniższej zasady:

$$\frac{N_i}{N} = \frac{n_i}{n}$$

gdzie:

N_i = liczba klientów powiatowych urzędów pracy aktywnie poszukujących pracy w danym powiecie;

N = liczba klientów powiatowych urzędów pracy aktywnie poszukujących pracy w województwie łódzkim;
 n_i = założona liczba respondentów w danym powiecie;
 n = założona liczba respondentów w województwie łódzkim

Celem uzyskania realnych wyników, kwoty wyznaczone regułą proporcjonalności prostej, zaokrąglane były w górę do jednośc. Ten wariant postępowania zastosowano też we wszystkich pozostałych grupach respondentów. Ostateczna liczba przebadanych klientów PUP wyniosła 242 osoby.

Klienci agencji zatrudnienia

W pierwszym etapie doboru wyłonionych zostało 16 agencji zatrudnienia z terenu województwa łódzkiego. Jako kryteria doboru agencji przyjęto odpowiednio dużą liczbę oraz przepływ klientów w założonych jednostkach czasu. To drugie kryterium potraktowano zresztą jako czynnik krytyczny w procesie weryfikacji listy. W każdej wyznaczonej agencji planowano przebadać po 15 respondentów. Realizacja takiego schematu doboru napotkała jednak, jak się okazało, pewien praktyczny problem. Ze względu na nierównomierność przepływu klientów w czasie, w niektórych spośród wybranych agencji niemożliwym stało się zrealizowanie ankiety na założonych kwotach respondentów. Podjęto więc decyzję o wykluczeniu takich agencji ze schematu doboru próby i zrealizowaniu dodatkowych ankiet w agencjach o większym przepływie klientów. W konsekwencji, badaniem objęto 10 agencji zatrudnienia oraz agencji pracy tymczasowej; ostateczna liczba respondentów wyniosła w sumie 260 osób.

Klienci akademickich biur karier

Respondenci wyłonieni zostali z wykorzystaniem techniki doboru dwustopniowego. W pierwszym etapie wylosowano 5 spośród 17 akademickich biur karier świadczących swą działalność na terenie województwa łódzkiego. Drugi etap doboru – czyli ostateczne wyłonienie respondentów biorących udział w badaniu – przebiegał według klasycznego schematu kwotowego; kwoty ustalane były proporcjonalnie, przy czym podstawę do wyliczenia wskaźników proporcji stanowiła suma tych klientów wszystkich zbadanych biur, którzy uczestniczą aktualnie w działaniach aktywizujących, tj. warsztaty, szkolenia, kursy. Ostatecznie badaniu poddanych zostało 101 klientów akademickich biur karier.

Klienci instytucji szkoleniowych

Pierwszy etap doboru polegał na przeprowadzeniu telefonicznych wywiadów z podmiotami figurującymi w prowadzonym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi Rejestrze Instytucji Szkoleniowych. Pozyskane w wywiadach informacje dotyczyły takich cech, jak: czas funkcjonowania firmy na rynku, rodzaj oferowanych szkoleń oraz średnia liczba szkolonych osób w miesiącu. Analiza tych cech dała asumpt do wyznaczenia zbioru 10 instytucji, zróżnicowanych pod względem tematyki oferowanych szkoleń, przy jednoczesnym utrzymaniu warunku spełniania takich kryteriów, jak: możliwie duża intensywność przepływu klientów oraz możliwie długi okres funkcjonowania na rynku. W drugim etapie doboru, dla każdej instytucji szkoleniowej ustalono docelową liczbę respondentów (kwotę); proporcjonalną do średniej miesięcznej liczby klientów tej instytucji. W efekcie, przebadanych zostało 250 osób z omawianej kategorii.

Zastosowane techniki badawcze

Jako technika pozyskiwania materiału źródłowego wykorzystana została ankieta indywidualna o umiarkowanym stopniu standaryzacji. Kwestionariusz zawierał 8 pytań właściwych, 4 pytania metryczkowe oraz blok 3 pytań o charakterze filtrującym, zadawanych przez ankietera. Odpowiedzi na pytania poddane zostały analizie ilościowej; w każdej grupie respondentów z osobna. Ponieważ większość pytań umożliwiała respondentowi wybór kilku wariantów odpowiedzi jednocześnie, dominującą jednostką obserwacji zastosowaną w analizie stanowi wskazanie respondenta, a nie sam respondent. Tym samym, całkowita liczba wskazań przyjęta została jako podstawa oprocentowania większości przedstawionych w tym tekście wskaźników struktury.

* * *

Koncepcyjne założenia badania opracowane zostały przez zespół Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi. Faza terenowa, obejmująca pilotaż narzędzia oraz badanie właściwe, przeprowadzona została w maju i czerwcu 2010 r. przez ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

Omówienie wyników badań

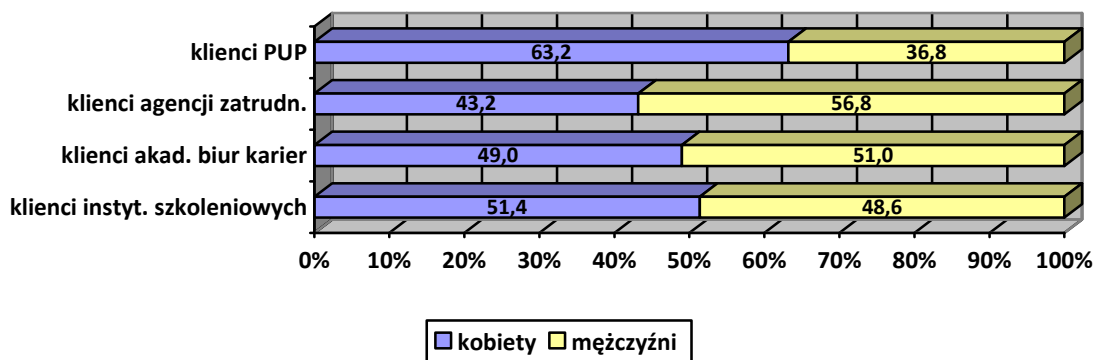
Społeczne i demograficzne charakterystyki badanej zbiorowości

Jak już zostało wspomniane przy okazji omawiania technik doboru respondentów, badaniem objęte zostały cztery grupy osób aktywnie poszukujących pracy, korzystających z usług: powiatowych urzędów pracy, agencji zatrudnienia, akademickich biur karier oraz instytucji szkoleniowych. Ilości ankiet zrealizowanych w tych grupach przedstawiały się następująco:

<i>Klienci powiatowych urzędów pracy.....</i>	<i>242 osoby;</i>
<i>Klienci agencji zatrudnienia.....</i>	<i>260 osób;</i>
<i>Klienci akademickich biur karier.....</i>	<i>101 osób;</i>
<i>Klienci instytucji szkoleniowych.....</i>	<i>250 osób;</i>

Największą dysproporcją pod względem rozkładu płci cechowała się grupa klientów powiatowych urzędów pracy: kobiety stanowiły tutaj prawie 2/3 respondentów. Przewaga kobiet zaznaczała się także – choć już znacznie mniej wyraźnie – wśród klientów agencji zatrudnienia (56,8% wobec 43,2% mężczyzn). Zbliżona do równomiernej była z kolei dystrybucja płci wśród klientów instytucji szkoleniowych (51,4% kobiet; 48,6% mężczyzn) oraz akademickich biur karier (49,0% kobiet; 51,0% mężczyzn). Co ciekawe, udział kobiet we wszystkich grupach respondentów jest znacząco wyższy w starszych kategoriach wieku niż w kategoriach młodszych.

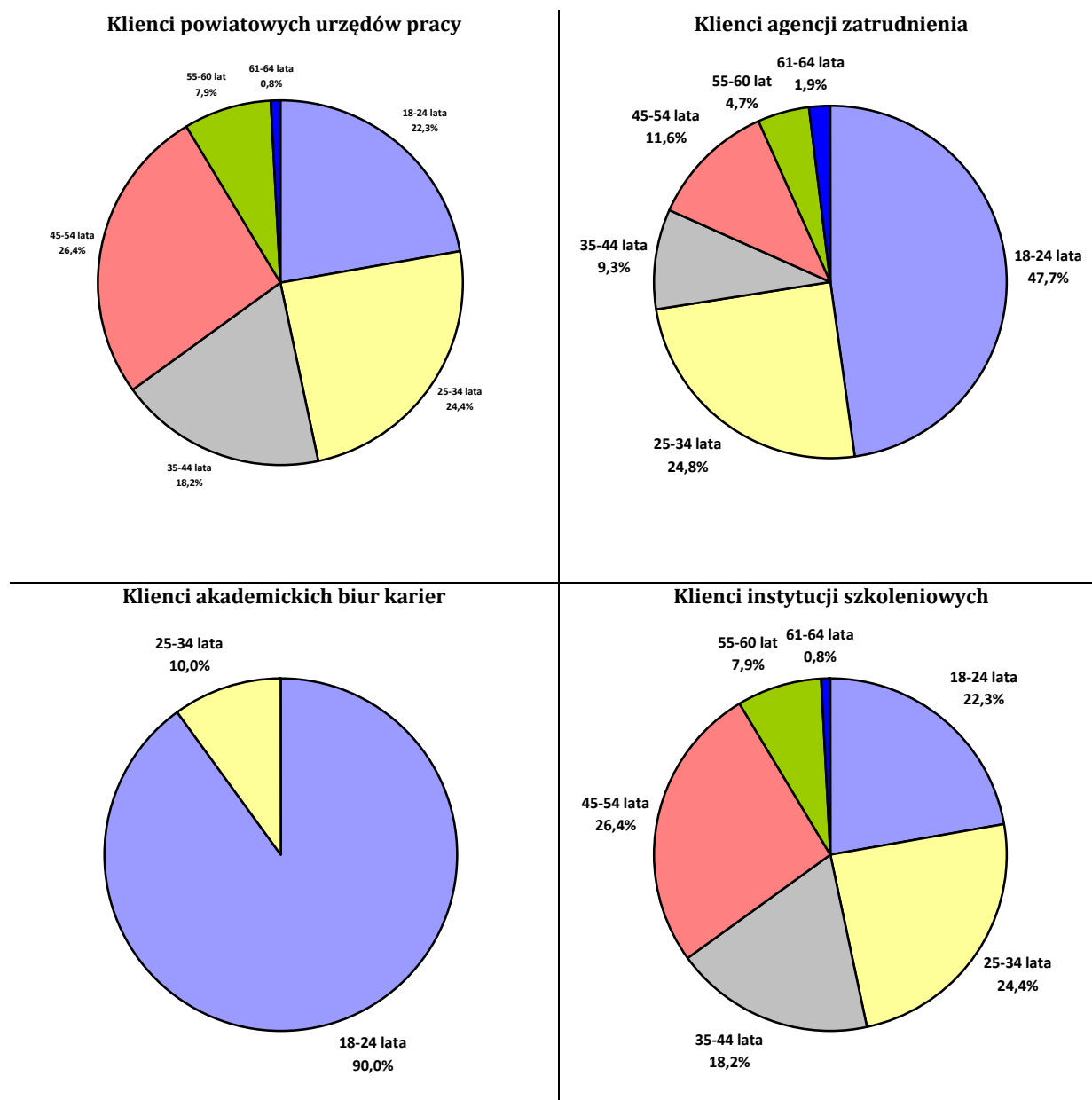
Wykres 1. Respondenci według płci i typu instytucji
[wartości w procentach]



Znacząca większość respondentów cechowała się raczej młodym wiekiem. W trzech spośród czterech badanych grup udział osób poniżej 35 roku życia przekraczał 50%: wśród klientów

akademickich biur karier było to 100% (co jest zrozumiałe), wśród klientów agencji zatrudnienia 72,5%, zaś wśród klientów instytucji szkoleniowych: 53,8%. Nieco inaczej rzecz wyglądała w grupie klientów PUP, gdzie udział respondentów młodszych niż 35 lat wyniósł 46,7%, zaś przeważająca liczebnie kategoria wiekowa mieściła się w przedziale 45-54 lata. Wśród klientów PUP obserwowano jednak także najbardziej wyrównany rozkład udziału tzw. mobilnych kategorii wieku, tj.: 18-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata oraz 45-54 lata. W pozostałych grupach respondentów podobna analiza ujawnia już wyraźne dysproporcje między kolejnymi kategoriami. Omawiane tendencje ilustruje diagram 1.

Diagram 1. Respondenci według wieku i typu reprezentowanej instytucji
[wartości w procentach]



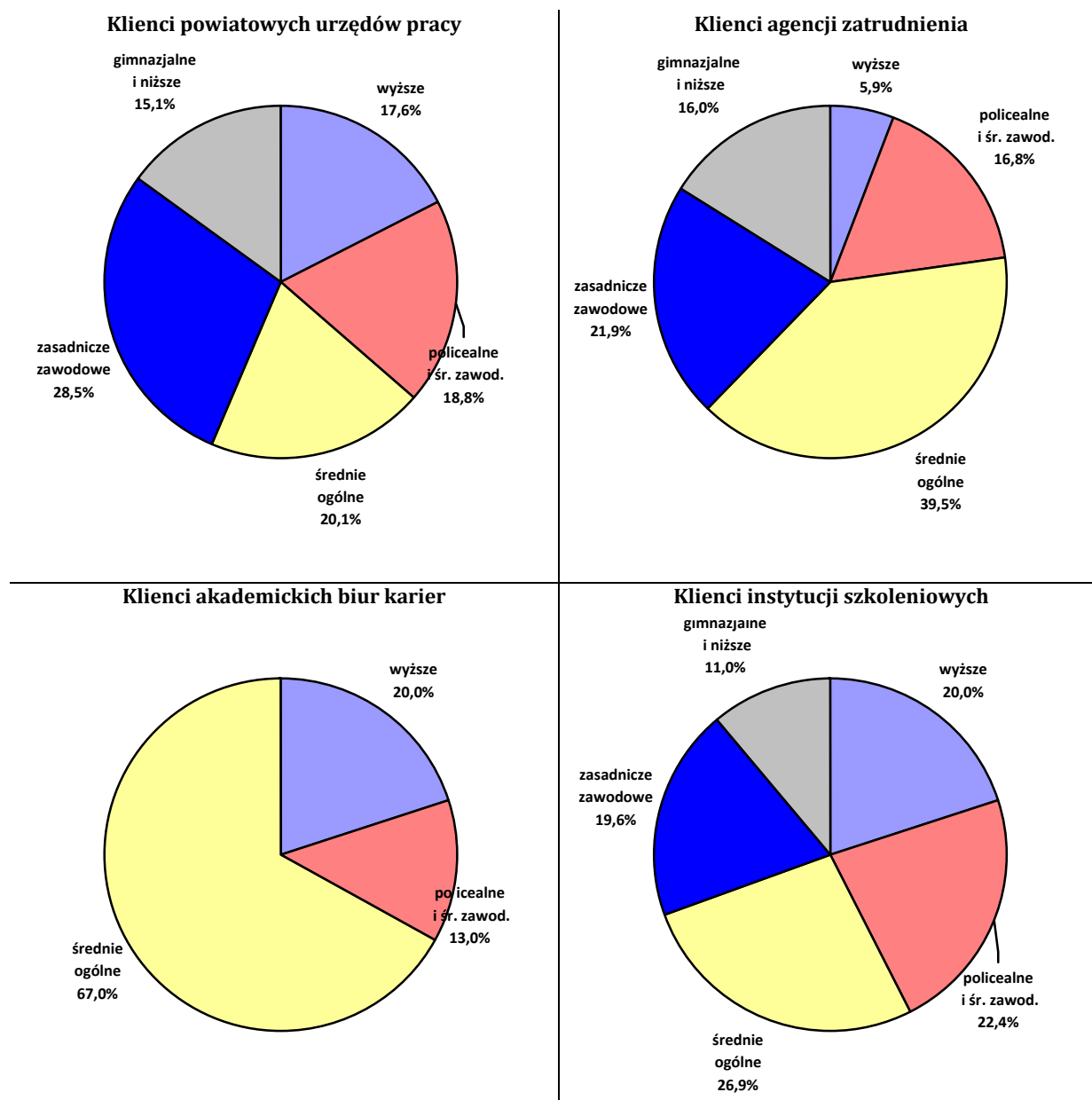
Największy odsetek klientów powiatowych urzędów pracy (28,5%) legitymował się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Mniejsze udziały przypadły kategoriom wykształcenia: „średnie ogólne” (20,1%) oraz „policealne i średnie zawodowe” (18,8%). Najszerzej reprezentowanymi kategoriami zawodowymi – według grup wielkich *Klasyfikacji zawodów i specjalności* – byli: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (28 zawodów z tej grupy), Specjaliści z wyższym wykształceniem (23 zawody z tej grupy) oraz Technicy i inny średni personel (13 zawodów z tej grupy).

Wśród klientów agencji zatrudnienia dominowały osoby posiadające wykształcenie średnie ogólne (39,5%). Wyraźnie mniejsze były udziały respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (21,9%) oraz policealnym i średnim zawodowym (16,8%). W przekroju zawodowym najliczniej reprezentowani byli, według grup wielkich *Klasyfikacji zawodów i specjalności*: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (26 zawodów z tej grupy) oraz Technicy i inny średni personel (25 zawodów z tej grupy).

Specyficzny rozkład wykształcenia zaobserwowano w populacji klientów akademickich biur karier, odzwierciedla on jednak charakter grupy docelowej tego rodzaju instytucji. Ze wszystkich kategorii omawianej zmiennej tutaj reprezentowane były jedynie trzy: „średnie ogólne”, „wyższe” oraz „policealne i średnie zawodowe”. Spośród tych kategorii wykształcenie średnie ogólne wykazywało zdecydowaną dominację: legitymowało się nim ponad 2/3 (dokładnie 67,0%) respondentów z omawianej grupy. Zdecydowanie mniej badanych mogło poszczycić się posiadaniem wykształcenia wyższego (20,0%) oraz policealnego i średniego zawodowego (13,0%). Charakter usług świadczonych przez akademickie biura karier jest również wytłumaczeniem dla faktu, że jedynie 23% klientów tych instytucji zadeklarowało posiadanie zawodu. W ramach tego niewielkiego odsetka najliczniej reprezentowanymi kategoriami zawodowymi, według grup wielkich *Klasyfikacji zawodów i specjalności*, byli: Specjaliści (13 zawodów z tej grupy) oraz Technicy i inny średni personel (7 zawodów z tej grupy).

Także klienci instytucji szkoleniowych najczęściej legitymowali się wykształceniem średnim ogólnym: w tym przypadku było to 26,9% respondentów z tej grupy. Kolejne najliczniejsze kategorie zmiennej to: „policealne i średnie zawodowe” (22,4% respondentów) oraz „wyższe” (20,0% respondentów – tyle samo zresztą, co w grupie klientów akademickich biur karier). Pośród zawodów, których posiadanie zadeklarowali w ankiecie klienci instytucji szkoleniowych, najwięcej dało się zaklasyfikować do grupy wielkiej KZiS „Specjaliści” (26 zawodów). Mniej licznie reprezentowane były grupy wielkie: Technicy i inny średni personel (25 zawodów) oraz Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (23 zawody).

Diagram 2. Respondenci według wykształcenia i typu reprezentowanej instytucji
[wartości w procentach]



Zdecydowana większość respondentów deklarowała, że w chwili badania nie była nigdzie zatrudniona. Największy udział osób niezatrudnionych obserwowano w grupie klientów powiatowych urzędów pracy (97,9%) oraz klientów instytucji szkoleniowych (95,6%). Z kolei fakt posiadania pracy zgłaszali najczęściej: klienci akademickich biur karier (16,8%) oraz agencji zatrudnienia (13,5%).

To, że spośród wszystkich grup respondentów największy odsetek osób deklarujących fakt posiadania pracy charakteryzował klientów akademickich biur karier, należy niewątpliwie uznać za ciekawą obserwację. Możliwym wytłumaczeniem przyczyny uzyskania takiego wyniku może być rosnąca aktywność na rynku pracy młodych, wykształconych bądź kształcących się osób. Takie osoby przejawiają potencjalnie większą skłonność do podejmowania wyzwań zawodowych niż starsi, ustabilizowani pracownicy, ponieważ konieczność kompensowania mniejszego doświadczenia motywuje u nich większą adaptatywność wobec proponowanych warunków pracy (także w kontekście rozmaitych form doraźnego zatrudnienia).

Preferowane formy aktywizacji zawodowej

Informacje na temat preferowanych instrumentów aktywizujących pozyskiwane były za pomocą zawartego w kwestionariuszu ankiety pytania o cel wizyty respondenta w instytucji, z której usług respondent ów korzystał. Rozkład odpowiedzi na tak sformułowane pytanie uzyskany w grupie klientów powiatowych urzędów pracy przedstawiał się następująco:

W jakim celu respondent przyszedł do powiatowego urzędu pracy?

[procent badanych osób korzystających z usług PUP]

1) Uczestnictwo w szkoleniu.....	37,8%
2) Uzyskanie informacji o wolnych stanowiskach pracy.....	35,7%
3) Skorzystanie z oferty doradcy zawodowego.....	10,1%
4) Uzyskanie informacji o stażach.....	8,4%
5) Uzyskanie informacji o praktykach.....	0,7%
6) Inny cel.....	7,3%

Jak widać na zaprezentowanym zestawieniu, wyraźną dominację wśród wybieranych przez klientów PUP form aktywizacji zawodowej zaznaczają szkolenia oraz pozyskiwanie informacji o wolnych stanowiskach pracy. Zdecydowanie już mniej respondentów jako cel swej wizyty wskazało skorzystanie z oferty doradcy zawodowego, choć trzeba tu powiedzieć, że ze wszystkich badanych grup to właśnie klienci PUP wykazywali największe zainteresowanie tego rodzaju usługami.

Najczęściej wybieraną przez klientów PUP tematyką szkoleń były *metody poszukiwania pracy* (74,4% klientów PUP uczestniczących w szkoleniach). Na drugim miejscu znalazło się *prowadzenie działalności gospodarczej*, ale odsetek odpowiedzi pokrywany przez tę kategorię tematyczną był w porównaniu z charakteryzującym kategorię poprzednią znikomy (16,7%). Jeszcze mniejszą popularnością cieszyły się w omawianej grupie respondentów tematy kojarzone z typowymi szkoleniami specjalistycznymi, a zatem: kasjer / sprzedawca (6,7% klientów PUP uczestniczących w szkoleniach) czy też kadry i płace (0,4% klientów PUP uczestniczących w szkoleniach). Próbując jednak wyciągać jakiekolwiek wnioski z przytoczonych danych należy pamiętać, że spośród wszystkich poddanych badaniu grup respondentów to właśnie klientów powiatowych urzędów pracy cechował największy udział osób niezatrudnionych (97,9%). Decyzja zatem o wyborze szkoleń związanych z technikami poszukiwania pracy, czy prowadzeniem działalności gospodarczej, winna być w tym

kontekście taktowana jako reakcja całkiem naturalna. Z kolei odpowiedzi, które zaklasyfikowaliśmy jako „inne”, obejmowały przede wszystkim: załatwienie formalności (35,3% odpowiedzi z kategorii „inne”), pozyskania informacji o kursach bądź szkoleniach (29,4% odpowiedzi z kategorii „inne”) oraz załatwienie spraw związanych z uzyskaniem dotacji na prowadzenie działalności gospodarczej (11,8% odpowiedzi z kategorii „inne”).

Zapytanie klientów agencji zatrudnienia o cel wizyty w instytucji dało następujący rozkład odpowiedzi:

W jakim celu respondent przyszedł do agencji zatrudnienia?

[procent badanych osób korzystających z usług agencji zatrudnienia]

- | | |
|--|-------|
| 1) Uzyskanie informacji o wolnych stanowiskach pracy | 93,8% |
| 2) Inny cel..... | 3,5% |
| 3) Uzyskanie informacji o stażach | 1,5% |
| 4) Skorzystanie z oferty doradcy zawodowego..... | 1,2% |

Biorąc pod uwagę charakter analizowanych instytucji nie dziwi fakt, że klienci zwracają się do nich prawie wyłącznie w celu zasięgnięcia informacji zawodowej. Zastanawiać mogą jednak niskie wartości odsetka respondentów chcących uzyskać informację o stażach czy też skorzystać z doradztwa zawodowego. Dzieje się tak pomimo faktu że, jak pamiętamy, badani klienci agencji zatrudnienia to w ponad 70% osoby, które nie ukończyły 35 roku życia oraz niemal w połowie osoby poniżej 25 roku życia.

Tym niemniej, doradztwo zawodowe i staże nie cieszyły się także zbyt dużą popularnością wśród klientów akademickich biur karier – a zatem grupy mieszczącej się w całości w przedziale wieku poniżej 35 roku życia oraz w 90% w przedziale wieku poniżej 25 roku życia. W tej grupie jednakowoż najczęstszymi przykładami aktywności w poszukiwaniu pracy były: zasięganie informacji o praktykach, uczestniczenie w szkoleniu oraz zasięganie informacji o wolnych miejscach pracy. Pełny rozkład odpowiedzi respondentów z omawianej grupy na pytanie o cel wizyty w instytucji przedstawiamy poniżej.

W jakim celu respondent przyszedł do akademickiego biura karier?

[procent badanych osób korzystających z usług akademickich biur karier]

- | | |
|--|-------|
| 1) Uzyskanie informacji o praktykach | 29,0% |
| 2) Uczestnictwo w szkoleniu | 26,2% |
| 3) Uzyskanie informacji o wolnych stanowiskach pracy | 25,2% |

4) Uzyskanie informacji o stażach	12,1%
5) Inny cel.....	4,7%
6) Skorzystanie z oferty doradcy zawodowego.....	2,8%

Jeśli chodzi o tematykę odbywanych szkoleń, to w omawianej grupie respondentów najczęściej były to: *zarządzanie; biznes oraz komunikacja społeczna* – a zatem przede wszystkim szkolenia ogólne. Pod tym względem klienci biur karier lokują się w wyraźnej opozycji do klientów instytucji szkoleniowych – którzy deklarowali korzystanie przede wszystkim ze szkoleń specjalistycznych.

Przejdźmy zatem do tej ostatniej wymienionej grupy respondentów. Najczęstszym powodem wizyt w instytucjach szkoleniowych było dla zdecydowanej większości ich klientów – uczestnictwo w szkoleniu. Daleko mniejsze znaczenie miał „inny cel”, który dla zdecydowanej większości osób nań wskazujących oznaczał wsparcie przy udzieleniu dotacji na własną działalność gospodarczą. Pozostałe motywy miały w analizowanej grupie respondentów znaczenie marginalne. Poniżej przedstawiamy kompletny rozkład odpowiedzi na pytanie o cel wizyty w instytucji szkoleniowej:

W jakim celu respondent przyszedł do instytucji szkoleniowej?

[procent badanych osób korzystających z usług instytucji szkoleniowych]

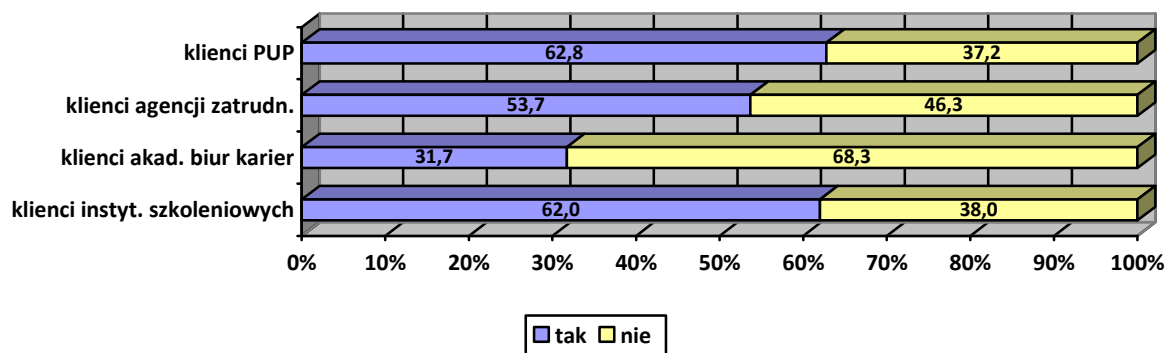
1) Uczestnictwo w szkoleniu.....	87,6%
2) Inny cel.....	9,2%
3) Uzyskanie informacji o wolnych stanowiskach pracy.....	1,8%
4) Uzyskanie informacji o stażach	0,7%
5) Skorzystanie z oferty doradcy zawodowego.....	0,4%
5) Uzyskanie informacji o praktykach	0,4%

Tematem szkoleń, który najczęściej wybierali badani klienci instytucji szkoleniowych był „*Operator koparki i ładowarki*” (21,8% respondentów uczestniczących w szkoleniach). Kolejnymi popularnymi tematami były: „*Pracownik biurowy*” (14,5% respondentów uczestniczących w szkoleniach) i „*Prowadzenie działalności gospodarczej*” (13,7% respondentów uczestniczących w szkoleniach). Zdecydowanie już rzadziej wybierane były szkolenia z zakresu *kadr i płac* (9,7% respondentów uczestniczących w szkoleniach) oraz „*Kasjer / sprzedawca*” (7,3%). Zupełnie nieistotny statystycznie był natomiast w omawianej grupie udział respondentów decydujących się na szkolenia ogólne, przede wszystkim językowe, komputerowe (kursy obsługi komputera), czy np. kursy twórczego myślenia.

Przeszkody w uzyskaniu pożądaney pracy

Większość badanych przyznawała, że napotykała przeszkody na drodze do uzyskania pożądaney pracy. Na pytanie ankiety: „Czy w ciągu ostatniego roku starał(a) się Pan(i) o pracę, do której ostatecznie nie został(a) Pan(i) przyjęty/a?” respondenci odpowiadali jak na wykresie 2:

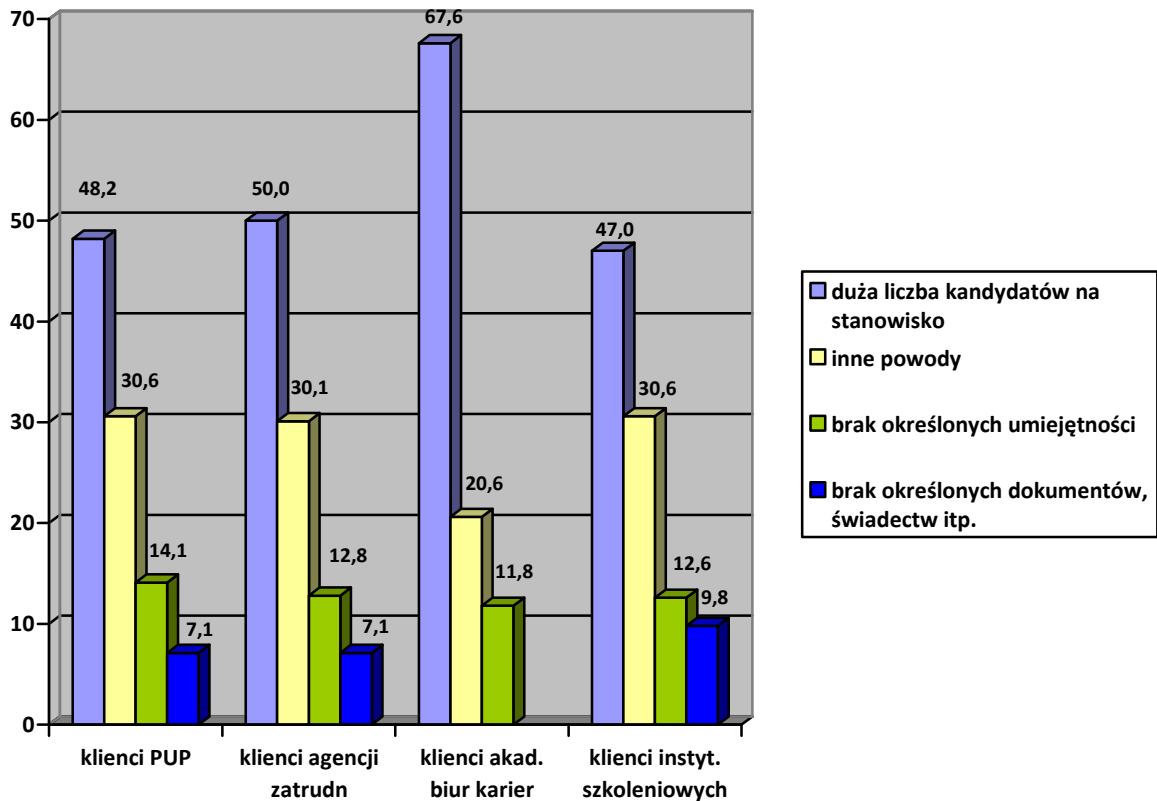
Wykres 2. Czy w ciągu ostatniego roku respondent starał się o pracę, do której nie został przyjęty?
[wartości w procentach]



Jak pokazuje wykres, grupami najbardziej „obciążonymi” doświadczaniem przeszkód w znalezieniu pożądaney pracy byli klienci PUP (62,8% odpowiedziało „tak”) i klienci instytucji szkoleniowych (62,0% odpowiedziało „tak”). Z kolei najniższy odsetek odpowiedzi twierdzących charakteryzował, czego można się było spodziewać, klientów akademickich biur karier. Uzyskanie takiego wyniku w tej grupie jest oczywiście związane z młodym wiekiem oraz małym doświadczeniem zawodowym odpowiadających.

Informacje uzyskane w pytaniu o przeszkody w znalezieniu pożądaney pracy pogłębiane były za pomocą kolejnego pytania w ankiecie, które brzmiało: „Proszę wymienić najważniejsze powody, dla których nie został(a) Pan(i) przyjęty/a do pracy, o którą się ostatnio starał(a)?”. Rozkłady odpowiedzi w poszczególnych grupach respondentów przedstawiały się jak na wykresie 3:

**Wykres 3. Powody nieprzyjęcia do pracy
[w procentach wskazań]**



Fakt, że osoby korzystające z usług akademickich biur karier najczęściej spośród wszystkich badanych grup respondentów deklarowały nieprzyjęcie do pracy z powodu dużej liczby kandydatów zdaje się potwierdzać hipotezę o dużym wpływie posiadanego doświadczenia na losy osób poszukujących pracy – w szczególności w aspekcie decyzji zatrudnieniowych pracodawców. Zauważyć możemy, że dysproporcje między częstością wskazań na „dużą liczbę kandydatów” oraz „inne powody” są największe właśnie wśród klientów akademickich biur karier – odpowiednio: 67,6% wskazań wobec 20,6% wskazań. Dla porównania, wśród klientów powiatowych urzędów pracy relacja ta wynosiła 48,2% wobec 30,6% wskazań, wśród klientów agencji zatrudnienia 50,0% wobec 30,1% wskazań, a wśród klientów instytucji szkoleniowych: 47,0% wobec 30,6%. Przytoczone wartości potwierdzają pogląd, że pracodawcy, jeśli mają wybór, skłonni są raczej zaoferować zatrudnienie osobie doświadczonej niż osobie tylko wykształconej; bez doświadczenia. Istotna w tym kontekście jest także obserwacja, że klienci akademickich biur karier najrzadziej spotykali się z odmową zatrudnienia z powodu braku umiejętności (11,8%

wskazań w tej grupie respondentów; wobec 12,6% wskazań klientów instytucji szkoleniowych, 12,8% wskazań wśród klientów agencji zatrudnienia i 14,1% wskazań wśród klientów powiatowych urzędów pracy). Można tu jeszcze dodać, że wśród „innych powodów”, dla których badani klienci akademickich biur karier nie zostali przyjęci do pracy, o którą się starali, najczęściej pojawiały się: „brak doświadczenia” (sic!), „brak układow”, czasem wręcz „bycie studentem”.

W ten oto sposób przechodzimy płynnie do kwestii omówienia owych „innych powodów” nieotrzymania pożądanego miejsca pracy. O ile bowiem wśród klientów akademickich biur karier katalog takich powodów nie był zbyt różnorodny i odnosił się niemal wyłącznie do sfery doświadczenia oraz czynników statusowych, o tyle w pozostałych grupach respondentów rzecz przedstawiała się już w sposób bardziej złożony. Z drugiej jednak strony, jakościowa analiza materiału empirycznego pokazała, że we wszystkich tych trzech grupach „inne powody nieprzyjęcia do pracy” dają się zaliczyć do tych samych w gruncie rzeczy kategorii. Będą to przede wszystkim:

- Wiek i stan zdrowia. Chodziło na ogół o wiek zbyt zaawansowany oraz niezadowalający stan zdrowia; wypowiedzi respondentów wskazywały zresztą, że te dwie cechy były w kontekście argumentacji pracodawców najczęściej łączone. Pojawiały się też takie odpowiedzi, jak np. *„Jestem w wieku potencjalnie bliskiej ciąży”*.

- Problemy wynikające z sytuacji bądź określonych decyzji pracodawcy, tj. brak wolnych etatów (miejsz pracy), deklarowany brak środków finansowych na etaty, niechęć pracodawcy do rejestrowania pracownika na etacie, brak odpowiedzi pracodawcy na ofertę kandydata, nierzetelność /niesłowność pracodawcy.

- Błędne realizowanie procedur przez urzędy pracy lub inne instytucje pośrednictwa pracy. Z tej grupy powodów nieprzyjęcia respondenci wskazywali: rozporządzanie przez instytucje nieaktualnymi ofertami pracy, brak decyzji o przyznaniu stażu przez urząd pracy, skierowanie przez urząd na stanowisko nieodpowiadające umiejętnościom bądź zainteresowaniom kandydata.

- Przeszkody natury organizacyjnej, tj. trudności z dojazdem do miejsca pracy, brak dyspozycyjności w zakresie wymaganym przez pracodawcę, nieuregulowany stosunek do służby wojskowej, fakt bycia uczniem bądź studentem.

- Sytuację rodzinną – przede wszystkim chodziło o opiekę nad dziećmi.

Jeśli chodzi o umiejętności oraz dokumenty, których brak stanowił zadeklarowany powód nieprzyjęcia do pracy, to zestawiliśmy je niżej w tabeli 1 – w podziale na grupy respondentów.

Tabela 1. Powody nieprzyjęcia do pracy według wyodrębnionych grup respondentów. Przegląd wskazań na brak umiejętności oraz brak dokumentów bądź świadectw.

	Klienci powiatowych urzędów pracy	Klienci agencji zatrudnienia	Klienci akademickich biur karier	Klienci instytucji szkoleniowych
Brak umiejętności	brak umiejętności obsługi kasy fiskalnej brak doświadczenia brak umiejętności obsługi maszyn brak umiejętności bicia palet brak umiejętności obsługi komputera brak znajomości języka obcego krótki okres stażu brak kwalifikacji budowlanych brak stażu pracy w zawodzie brak umiejętności obsługi komputera na poziomie zaawansowanym	brak doświadczenia brak znajomości specjalistycznych programów komputerowych brak znajomości języków obcych	brak znajomości języka angielskiego brak znajomości nowych technologii	niedostateczna znajomość języka angielskiego brak doświadczenia; praktyki brak znajomości języka francuskiego niedostateczna znajomość języka francuskiego brak doświadczenia w pracy biurowej niedostateczna znajomość języka obcego niedostateczna wiedza informatyczna brak umiejętności obsługi koparko-ladowarki brak umiejętności obsługi kas fiskalnych brak umiejętności rozliczania projektów unijnych brak specjalistycznej wiedzy za wysokie (sic!)

	Klienci powiatowych urzędów pracy	Klienci agencji zatrudnienia	Klienci akademickich biur karier	Klienci instytucji szkoleniowych
				kwalifikacje zbyt niskie wykształcenie
Brak określonych dokumentów / świadectw	brak dyplomu ukończenia szkoły / studiów brak książeczki zdrowia brak wykształcenia fakt „bycia samoukiem w zawodzie”	brak uprawnień operatora wózków widłowych	—	brak uprawnień spawacza brak prawa jazdy brak prawa jazdy kategorii C+E) brak świadectwa pracy brak wyższego wykształcenia brak formalnego poświadczenia kwalifikacji hydraulika brak uprawnień operatora żurawi brak uprawnień operatora żurawi samochodowych (HDS) brak świadectwa ukończenia szkolenia ADR (przewóz materiałów niebezpiecznych) brak uprawnień do obsługi koparko- ładowarki brak dokumentów stwierdzających posiadanie kwalifikacji operatora maszyn budowlanych

Działania aktywizujące a szanse uzyskania pracy

W tej części opracowania zajmiemy się próbą uporządkowania wiedzy o istniejących instrumentach aktywizujących w kontekście przypisywanego im przez respondentów wpływu na zwiększanie szans uzyskania pracy. Ta grupa zagadnień była weryfikowana poprzez blok pytań zawartych w kwestionariuszu ankiety, a odnoszących się kolejno do: rzeczywiście podejmowanych działań aktywizujących – chodzi zarówno o wskazanie konkretnych instrumentów, jak również instytucji instrumenty te oferujących – oraz działań aktywizujących planowanych przez respondentów do realizacji w przyszłości.

Informacji na temat podejmowanych działań aktywizujących dostarczało pytanie o treści: „*Jakie działania podejmował(a) Pan(i), aby zwiększyć swoje szanse na uzyskanie pracy?*”. Rozkłady odpowiedzi na to pytanie w poszczególnych grupach respondentów zestawiliśmy poniżej; pamiętajmy również, że respondenci mieli w tym pytaniu możliwość wskazania dowolnej liczby wariantów odpowiedzi, stąd wskaźniki struktury (wyrażone w procentach) zostały policzone od całkowitej liczby wskazań – a nie od całkowitej liczby respondentów.

„*Jakie działania podejmował(a) Pan(i), aby zwiększyć swoje szanse na uzyskanie pracy?*”.

Rozkłady wskazań według grup respondentów.

Klienci powiatowych urzędów pracy	Klienci agencji zatrudnienia
1) Szkolenia bądź kursy..... 22,1%	1) Szkolenia bądź kursy..... 15,4%
2) Kontakt z rodziną bądź znajomymi..... 17,7%	2) Korzystanie z Internetu 15,1%
3) Korzystanie z ogłoszeń prasowych 15,6%	3) Kontakt z biurem karier bądź agencją zatrudnienia 13,9%
4) Korzystanie z Internetu 11,2%	4) Kontakt z rodziną lub znajomymi..... 13,6%
5) Szkolenia finansowane z PUP..... 10,6%	5) Korzystanie z ogłoszeń prasowych..... 13,3%
6) Korzystanie z doradztwa zawodowego 7,7%	6) Samokształcenie..... 9,3%
7) Samokształcenie..... 7,7%	7) Podjęcie nauki w szkole zaocznej lub wieczorowej..... 5,7%
8) Podjęcie nauki w trybie zaocznym bądź wieczorowym 4,7%	8) Szkolenia finansowane z PUP..... 5,1%
9) Praktyki zawodowe u pracodawcy..... 2,4%	9) Korzystanie z doradztwa zawodowego 4,5%
10) Kontakt z biurem karier bądź agencją zatrudnienia 0,3%	10) Praktyki zawodowe u pracodawcy..... 4,2%
Klienci akademickich biur karier	Klienci instytucji szkoleniowych
1) Szkolenia bądź kursy..... 23,5%	1) Szkolenia bądź kursy..... 25,4%
2) Korzystanie z Internetu 17,6%	2) Kontakt z rodziną lub znajomymi..... 14,9%
3) Samokształcenie..... 14,7%	3) Szkolenia finansowane z PUP 13,1%
4) Kontakt z rodziną lub znajomymi 13,2%	4) Korzystanie z Internetu 12,1%
5) Korzystanie z ogłoszeń prasowych 11,8%	5) Korzystanie z ogłoszeń prasowych..... 10,8%
6) Kontakt z biurem karier bądź agencją zatrudnienia..... 10,3%	6) Samokształcenie..... 9,3%
7) Podjęcie nauki w szkole zaocznej lub wieczorowej..... 4,4%	7) Podjęcie nauki w szkole zaocznej lub wieczorowej..... 6,0%
8) Praktyki zawodowe u pracodawcy..... 2,9%	8) Doradztwo zawodowe..... 5,0%
9) Doradztwo zawodowe..... 1,5%	9) Praktyki zawodowe u pracodawcy..... 2,2%
	10) Kontakt z biurem karier bądź agencją zatrudnienia 1,3%

Udział w szkoleniach bądź kursach okazał się formą aktywizacji generalnie najpowszechniej wykorzystywaną przez badane osoby poszukujące pracy. Największe znaczenie miał on – nieprzypadkowo - w grupie klientów instytucji szkoleniowych, gdzie stanowił ponad 25% podejmowanych działań aktywizujących. Porównywalne, choć już niższe wartości odsetka wskazań na szkolenia bądź kursy obserwowano w grupach: klientów akademickich biur karier oraz powiatowych urzędów pracy – odpowiednio: 23,5% wskazań i 22,1% wskazań. Z kolei najmniejsze znaczenie miały szkolenia bądź kursy dla klientów agencji zatrudnienia, gdzie wygenerowały najniższą spośród wszystkich analizowanych tu wartości odsetka wskazań: 15,4%.

Klienci akademickich biur karier oraz agencji zatrudnienia to grupy najczęściej używające Internetu jako potencjalnego narzędzia zwiększania szans na rynku pracy. Wśród ogółu wskazań na stosowane działania aktywizujące Internet zebrał w tych grupach odpowiednio: 17,6% oraz 15,1%. Najmniejsze znaczenie jako narzędzie zwiększania szans na uzyskanie pracy miał Internet dla klientów powiatowych urzędów pracy – wśród wskazywanych przez tę grupę respondentów działań obejmował on tylko 11,2%.

Z kolei klienci PUP zdecydowanie najczęściej szukali szans na znalezienie zatrudnienia w wykorzystaniu kontaktów z rodziną lub znajomymi. Oddali na tę właśnie formę aktywizacji 17,7% wskazań. Bardziej nieufni byli pod tym względem klienci agencji zatrudnienia oraz akademickich biur karier, w których repertuarze działań aktywizujących kontakty z rodziną i znajomymi obejmowały odpowiednio: 13,6% oraz 13,2%.

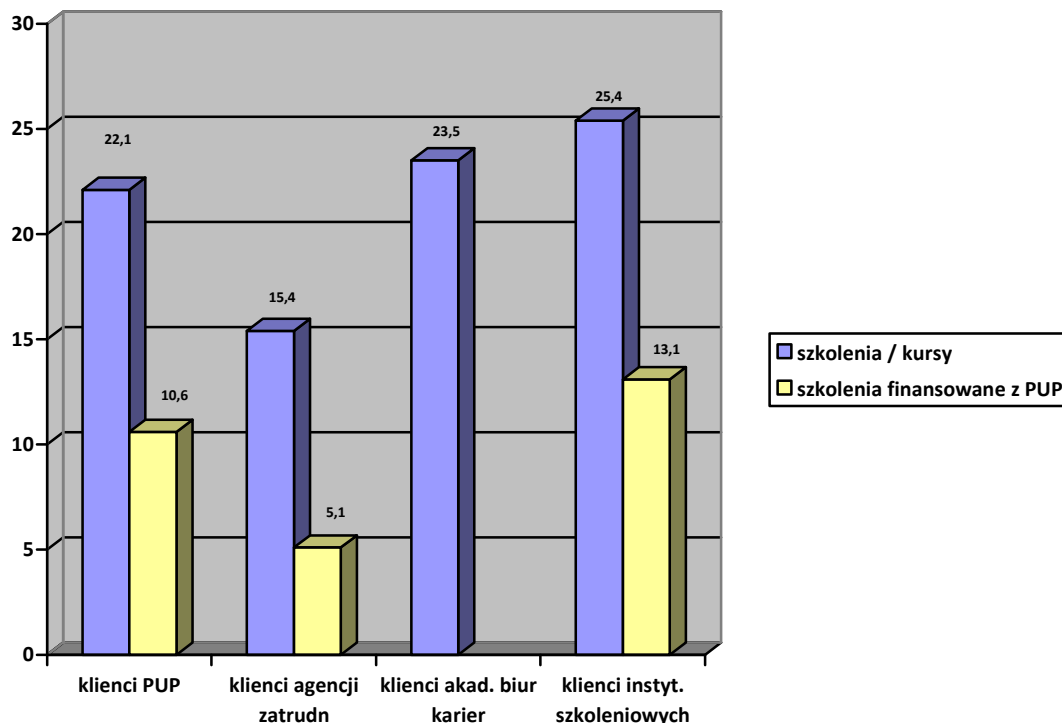
Dla klientów akademickich biur karier duże znaczenie miało samokształcenie. Zebrało ono 14,7% ogółu wskazań od respondentów z tej kategorii. Dla kontrastu, na samodzielne zdobywanie kwalifikacji najrzadziej wskazywali badani klienci PUP: było to tylko 7,7% działań aktywizujących podejmowanych przez tę grupę respondentów.

Popularność samokształcenia wśród studentów i absolwentów uczelni wyższych można tłumaczyć opierając się na dwóch różnych, choć komplementarnych, liniach argumentacji. Z jednej strony, należałoby odwołać się do założenia, że studia kształtują u swych słuchaczy świadomość możliwych celów i kierunków rozwoju zawodowego (nie rozstrzygamy w tym momencie, czy w większym stopniu wpływa na to czynnik tożsamościowy, zlokalizowany po stronie słuchacza, czy raczej czynnik instytucjonalny, zlokalizowany po stronie uczelni), co

przekłada się na większą samodzielność w selekcjonowaniu zdobywanej wiedzy. Z kolei na gruncie metodologicznym należałoby zwrócić uwagę na fakt, że liberalne podejście uczelni wyższych do organizacyjnych, jak i merytorycznych aspektów kształcenia; wpisanie w sferę wyborów studentów relatywnie dużego marginesu autonomii w podejmowaniu decyzji i co za tym idzie większa w porównaniu do instytucji ulokowanych na niższych poziomach kształcenia tolerancja dla jednostek wewnętrznych, skutkuje niewątpliwie zacieraniem się w świadomości studentów i absolwentów granicy między samokształceniem a kształceniem regulowanym instytucjonalnie. Dla przykładu, przygotowanie referatu na seminarium często wiąże się z potrzebą podejmowania samodzielnych decyzji w kwestii doboru lektury czy innych materiałów – czyli w praktyce wykroczenia poza ramy oficjalnego, zalecanego przez uczelnię, kanonu.

Spróbujmy jednak przyrzeć się jeszcze rozkładowi wskazań na uczestnictwo w szkoleniach bądź kursach. Fakt podejmowania przez respondentów tego rodzaju aktywności ustalany był przez dwa oddzielne warianty odpowiedzi na omawiane tu pytanie ankiety: „szkolenia / kursy” oraz „szkolenia finansowane z urzędów pracy”. Zebrany materiał empiryczny ujawnił, że przewaga liczby wskazań na ten pierwszy wariant nad liczbą wskazań na wariant drugi była blisko dwukrotna w grupach klientów PUP i instytucji szkoleniowych oraz ponad trzykrotna w grupie klientów agencji zatrudnienia. Wśród klientów akademickich biur karier fakt korzystania ze szkoleń z PUP nie był wskazywany w ogóle, choć to akurat wynika ze specyfiki tej kategorii respondentów. Poruszany problem ilustruje wykres 4:

Wykres 4. Działania podejmowane w celu zwiększenia szans na uzyskanie pracy
[procent wskazań na wybrane kategorie odpowiedzi]



Dane zestawione na wykresie mogą ugruntowywać wrażenie, że decyzje o podjęciu szkoleń bądź kursów organizowanych przez urzędy pracy mają raczej pomniejsze znaczenie w ogólnej puli wyborów badanych osób aktywnie poszukujących pracy. Jedną z możliwych konsekwencji takiego widzenia sprawy mogłoby być sformułowanie sądu, jakoby praktyczna przydatność, bądź co gorsze także i jakość, tych usług czyniła je opcją mało wartościową wobec mnogości i różnorodności rozwiązań oferowanych w tym zakresie przez rynek. Przed takim kategorycznym rozumowaniem należy jednak w tym miejscu przestrzec. Pamiętajmy, że mamy do czynienia z rozkładem odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru, a więc takie, którego istotą jest odwzorowanie struktury zbioru zaobserwowanych zdarzeń (w naszym przypadku są to wskazania na poszczególne kafeterie odpowiedzi), nie zaś zbioru jednostek zdarzenia te inicjujących. Jeśli jednak zmienimy optykę i porównamy liczebności osób udzielających wskazań na analizowane tutaj dwa warianty odpowiedzi dostrzeżemy, że w istocie ze szkoleń oferowanych przez powiatowe urzędy pracy korzystało: 38,9% klientów instytucji szkoleniowych, 25% klientów PUP oraz 13% klientów agencji zatrudnienia. Znaczna więc różnica między liczbą osób a ilością poczynionych przezeń wskazań pozwala

wnioskować, że respondenci przejawiają aktywność w różnorodnych obszarach związanych z poszukiwaniem pracy. Oferta urzędów pracy stanowi jedną z wielu dostępnych możliwości podnoszenia przez jednostki swej atrakcyjności na rynku pracy, choć w żadnym wypadku nie może być w tym kontekście traktowana jako opcja o poślednim znaczeniu.

Kolejną istotną kwestią jest ustalenie, z usług jakich instytucji korzystali respondenci, by uzupełnić swoje umiejętności zawodowe. W tym przypadku uzyskane w badaniu wskazania respondentów rozkładały się następująco:

„Z usług jakich instytucji korzystał(a) Pan(i), by uzupełnić swoje umiejętności zawodowe?”.

Rozkłady wskazań według grup respondentów.

Klienci powiatowych urzędów pracy	Klienci agencji zatrudnienia
1) Powiatowe urzędy pracy..... 56,9%	1) Prywatne agencje zatrudnienia..... 49,5%
2) Respondent nie korzystał z usług żadnych instytucji..... 20,8%	2) Powiatowe urzędy pracy..... 22,7%
3) Firmy szkoleniowe..... 8,0%	3) Respondent nie korzystał z usług żadnych instytucji..... 12,7%
4) Inne instytucje..... 5,5%	4) Firmy szkoleniowe..... 6,0%
5) Prywatne agencje zatrudnienia..... 4,4%	5) Szkolenia organizowane bądź zlecane przez pracodawcę... 4,5%
6) Szkolenia organizowane bądź zlecane przez pracodawcę... 2,9%	6) Ochotnicze hufce pracy..... 3,0%
7) Ochotnicze hufce pracy..... 1,5%	7) Inne instytucje..... 1,5%
Klienci akademickich biur karier	Klienci instytucji szkoleniowych
1) Respondent nie korzystał z usług żadnych instytucji..... 55,8%	1) Powiatowe urzędy pracy..... 64,9%
2) Firmy szkoleniowe..... 10,6%	2) Firmy szkoleniowe..... 16,9%
3) Inne instytucje..... 9,6%	3) Respondent nie korzystał z usług żadnych instytucji..... 7,6%
4) Powiatowe urzędy pracy..... 8,7%	4) Prywatne agencje zatrudnienia..... 4,6%
5) Szkolenia organizowane bądź zlecane przez pracodawcę... 7,7%	5) Inne..... 2,3%
6) Ochotnicze hufce pracy..... 4,8%	6) Szkolenia organizowane bądź zlecane przez pracodawcę... 2,0%
7) Prywatne agencje zatrudnienia..... 2,9%	7) Ochotnicze hufce pracy..... 1,7%

Wśród klientów powiatowych urzędów pracy, agencji zatrudnienia oraz akademickich biur karier warianty odpowiedzi, które zebrały największą ilość wskazań raczej nie powinny budzić obiekcyj (w tej ostatniej grupie na uzyskanych odpowiedziach zdaje się szczególnie ważyć krótka ścieżka przebytej kariery zawodowej). Ciekawą z kolei obserwacją jest, że powiatowe urzędy pracy stanowią najczęściej wskazywany (64,9%) typ instytucji w grupie klientów instytucji szkoleniowych oraz drugi najczęściej wskazywany (22,7%) typ instytucji wśród klientów agencji zatrudnienia. W tej pierwszej grupie do korzystania z usług PUP przyznawało się 79,4%, zaś w drugiej 29,3% badanych osób. By choć w części zrozumieć przyczyny zaistnienia takiego stanu rzeczy, weźmy pod uwagę, że 95,6% (!) klientów instytucji szkoleniowych oraz 86,5% klientów agencji zatrudnienia deklarowało brak

posiadania pracy w momencie badania. Należy zatem się spodziewać, że istotna liczba tych osób była zarejestrowana w urzędach pracy i siłą rzeczy korzystała z ich usług.

Aby dopełnić zaprezentowaną tu charakterystykę działań aktywizujących jako potencjalnych instrumentów maksymalizacji szans na uzyskanie pracy, postanowiliśmy zmienić perspektywę i zapytać respondentów o to, jakie działania chcieliby w przyszłości podjąć, aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy. W ten sposób stworzyliśmy sobie cenny weryfikator informacji pozyskanych za pośrednictwem dwóch poprzednio omówionych pytań ankiety. Można bowiem założyć, że skłonność do planowania określonych poczyną jest pochodną ugruntowanej w toku doświadczenia opinii jednostki co do celowości takich poczyną.

Rozkłady odpowiedzi na pytanie, jakie działania chcieliby podjąć respondenci w celu zwiększenia swoich szans na znalezienie pracy, zestawiliśmy poniżej.

„Jakie działania chciał(a)by Pan(i) podjąć, aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy?”.

Rozkłady wskazań według grup respondentów.

Klienci powiatowych urzędów pracy	Klienci agencji zatrudnienia
1) Ukończenie kursów bądź szkoleń..... 56,5% 2) Podniesienie bądź uzupełnienie poziomu posiadanego wykształcenia..... 9,7% 3) Inne działania..... 9,7% 4) Podniesienie posiadanych kwalifikacji, zdobycie uprawnień 9,3% 5) Odbycie praktyki bądź stażu, zdobycie doświadczenia..... 5,6% 6) Zwiększenie aktywności, wysyłanie większej ilości ofert..... 4,0% 7) Nie wiem 2,0% 8) Znalezienie (lepszey) pracy..... 1,6% 9) Nie widzę potrzeby podejmowania żadnych działań..... 0,8% 10) Skorzystanie z doradztwa zawodowego 0,4% 11) Czytanie ogłoszeń 0,4%	1) Ukończenie kursów bądź szkoleń..... 36,8% 2) Znalezienie pracy, lepsza praca 35,1% 3) Podniesienie posiadanych kwalifikacji, zdobycie uprawnień 8,4% 4) Podniesienie bądź uzupełnienie poziomu posiadanego wykształcenia 6,3% 5) Zwiększenie aktywności, wysyłanie większej ilości ofert..... 1,7% 6) Nie wiem..... 1,7% 7) Skorzystanie z doradztwa zawodowego 1,3% 8) Odbycie praktyki bądź stażu, zdobycie doświadczenia 1,3% 9) Rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej; samozatrudnienie..... 1,3% 10) Czytanie ogłoszeń..... 0,8% 11) Nie widzę potrzeby podejmowania żadnych działań 0,4% 12) Rejestrowanie się w PUP..... 0,4%
Klienci akademickich biur karier	Klienci instytucji szkoleniowych
1) Ukończenie kursów bądź szkoleń..... 57,7% 2) Podniesienie bądź uzupełnienie poziomu posiadanego wykształcenia..... 12,5% 2) Podniesienie posiadanych kwalifikacji, zdobycie uprawnień 12,5% 5) Odbycie praktyki bądź stażu, zdobycie doświadczenia..... 9,6% 6) Inne działania..... 4,8% 7) Zwiększenie aktywności, wysyłanie większej ilości ofert..... 1,0% 7) Rejestrowanie się w PUP 1,0% 7) Nie wiem 1,0%	1) Ukończenie kursów bądź szkoleń..... 50,9% 2) Podniesienie posiadanych kwalifikacji, zdobycie uprawnień 13,1% 3) Podniesienie bądź uzupełnienie poziomu posiadanego Wykształcenia 9,7% 4) Rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej; samozatrudnienie..... 7,1% 5) Inne działania..... 5,6% 6) Odbycie praktyki bądź stażu, zdobycie doświadczenia 4,9% 7) Znalezienie pracy, lepsza praca 3,7% 8) Zwiększenie aktywności, wysyłanie większej ilości ofert..... 1,9% 9) Czytanie ogłoszeń 1,1% 10) Nie widzę potrzeby podejmowania żadnych działań 0,7% 10) Nie wiem 0,7% 12) Skorzystanie z doradztwa zawodowego..... 0,4%

We wszystkich grupach respondentów, najczęściej wskazywanym obszarem działań było ukończenie kursów bądź szkoleń. Ponadto, niezmiennie wysoko klasyfikowane pod względem udziału w ogólnej puli wskazań były kategorie: „Podniesienie bądź uzupełnienie poziomu posiadanego wykształcenia”, jak również „Podniesienie posiadanych kwalifikacji, zdobycie uprawnień”. Wniosek stąd, że badani dostrzegają – przynajmniej na płaszczyźnie deklaratywnej – silny związek między nabywaniem wiedzy a sukcesem zawodowym. Pomimo tego, że wskazania na wspomniane obszary działań mogły mieć (a w ramach pewnego marginesu zapewne i miały) wymiar prestiżowy i być udzielane nieco na wyrost – warto ów fakt wziąć pod uwagę.

Pytanie o planowane działania zwiększające szansę uzyskania pracy miało charakter całkowicie otwarty. Jak w każdym tego typu pytaniu, respondenci mieli nieskrępowaną możliwość pokazywania zarówno wnikliwości sądów, jak i różnorodności kategorii pojęciowych. Z tego właśnie powodu zebrany materiał empiryczny zawierał też takie odpowiedzi, jak „znalezienie pracy”, bądź „znalezienie lepszej pracy” będące, w tym kontekście, wyrażeniami ewidentnie tautologicznymi. Fakt, że owe tautologie pojawiały się w zbiorze uzyskanych odpowiedzi ankiety, a nawet, jak to miało miejsce w grupie klientów agencji zatrudnienia, zgromadziły znaczący odsetek wskazań respondentów, jest jednak wart głębszego zastanowienia i zinterpretowania. Można rzecz jasna poczytywać to za wynik niedokładnego odczytania treści pytania ankiety, choć zdaje się, że takie wytłumaczenie jest co najwyżej połowiczne. Tym niemniej, oddanie znaczącego odsetka wskazań na kategorię odpowiedzi „znalezienie (lepszej) pracy” akurat przez respondentów korzystających z usług agencji zatrudnienia jest w znacznym stopniu uzasadnione. Te osoby przyszły do instytucji, której zadaniem jest skojarzenie ich z potencjalnym pracodawcą. Zdecydowały się zatem znaleźć zatrudnienie bezpośrednio; uznając, że w ich konkretnej sytuacji nie jest z różnych powodów zasadnym podejmowanie takich działań instrumentalnych, jak szkolenia, podnoszenie kwalifikacji, studiowanie ogłoszeń etc., dla zrealizowania tego celu. Przyjęcie z kolei takiego założenia kieruje nas ku próbie zarysowania ogólnej przyczyny pojawienia się tak nieoczekiwanego rozkładu wskazań. Wkracza ona bezpośrednio w sferę motywacji. Nie zapominajmy, że zdecydowana większość respondentów to osoby deklarujące aktualny brak pracy. Poważne potraktowanie roli osoby aktywnie poszukującej pracy mogło zatem okazać się silnym czynnikiem determinującym reakcje respondentów na zadawane im w ankiecie pytania.

Wpływ czynnika motywacyjnego upatrywalibyśmy także jako przyczynę faktu, że w żadnej z badanych populacji wskazania na rejestrację w powiatowym urzędzie pracy nie pokrywały więcej niż 1% ogółu wskazań na działania podejmowane w celu zwiększenia szans na uzyskanie pracy. Wydaje się, że dla osób aktywnie poszukujących pracy rejestracja w urzędzie jest jedynie aktem formalnym, nie odgrywającym bezpośredniej instrumentalnej roli w procesie budowania pozycji zawodowej. Inaczej mówiąc, nabycie statusu bezrobotnego nie zdejmuje z jego posiadacza obowiązku samodzielnego działania w kierunku polepszania swoich walorów jako całkowicie świadomego podmiotu działań na rynku pracy. Z drugiej jednakże strony, stosunkowo rzadkie pojawianie się wskazań na kategorię odpowiedzi „zwiększenie aktywności, wysyłanie większej ilości ofert” może przekonywać, że respondenci w zdecydowanej swej większości starają się swe działania konkretyzować bądź pozycjonować raczej niż pozostawać w świecie ogólnych sformułowań bądź popularnych haseł.

Źródła informacji zawodowej i próba oceny ich użyteczności

Zagadnienia dotyczące źródeł informacji zawodowej wykorzystywanych przez badane osoby aktywnie poszukujące pracy rozpatrywaliśmy w dwóch komplementarnych perspektywach. Po pierwsze, chcieliśmy dowiedzieć się, skąd respondenci najczęściej czerpią informację o możliwościach uzupełniania swoich kwalifikacji / umiejętności. Po drugie zaś, interesowało nas, które ze stosowanych przez respondentów źródeł informacji były postrzegane jako najbardziej pomocne w poszukiwaniu pracy.

Rozkłady odpowiedzi na pytanie o najczęściej stosowane źródła informacji dotyczących możliwości uzupełniania kwalifikacji zawodowych przedstawia poniższe zestawienie.

„Skąd najczęściej czerpie Pan(i) informacje o możliwościach uzupełniania swoich kwalifikacji / umiejętności?”.

Rozkłady wskazań według grup respondentów.

Klienci powiatowych urzędów pracy	Klienci agencji zatrudnienia
1) Urzędy pracy..... 37,3%	1) Rodzina lub znajomi..... 26,0%
2) Rodzina lub znajomi..... 25,1%	2) Internet..... 25,5%
3) Internet..... 17,0%	3) Prasa..... 15,8%
4) Prasa..... 14,7%	4) Urzędy pracy..... 15,2%
5) Radio..... 2,9%	5) Biura karier bądź agencje zatrudnienia..... 13,4%
6) Inne..... 1,7%	6) Inne..... 2,2%
7) Biura karier bądź agencje zatrudnienia..... 1,2%	7) Radio..... 1,9%

Klienci akademickich biur karier	Klienci instytucji szkoleniowych
1) Rodzina lub znajomi..... 37,6%	1) Urzędy pracy..... 38,7%
2) Internet..... 24,2%	2) Rodzina lub znajomi..... 24,7%
3) Biura karier bądź agencje zatrudnienia..... 19,1%	3) Internet..... 19,9%
4) Urzędy pracy..... 10,8%	4) Prasa..... 10,6%
5) Prasa..... 5,7%	5) Biura karier, agencje zatrudnienia..... 2,3%
6) Radio..... 1,9%	5) Radio..... 2,3%
7) Inne..... 0,6%	6) Inne..... 1,5%

Jedną z istotnych tendencji zobrazowanych w zaprezentowanym zestawieniu jest wysoki odsetek wskazań na kategorię odpowiedzi „rodzina lub znajomi”. Najbardziej ujawniało się to wśród klientów akademickich biur karier, gdzie wartość tego odsetka wyniosła 37,6% (dodatkowo była to najczęściej wskazywana odpowiedź w tej grupie respondentów). W pozostałych analizowanych grupach respondentów, spośród źródeł informacji o możliwościach uzupełniania kwalifikacji, opcja „rodzina lub znajomi” wykorzystywana była porównywalnie często i było to:

25,1% wskazań klientów powiatowych urzędów pracy (druga najczęściej wskazywana odpowiedź w tej grupie);

26,0% wskazań klientów agencji zatrudnienia (pierwsza najczęściej wskazywana odpowiedź w tej grupie);

24,7% wskazań klientów instytucji szkoleniowych (druga najczęściej wskazywana odpowiedź w tej grupie).

Ciekawe jest jednak porównanie czołówki pokazanych rankingów częstości wskazań w badanych populacjach. I tak, wśród klientów powiatowych urzędów pracy zwrócenie uwagi na pryncypialną rolę tych właśnie instytucji w procesie pozyskiwania informacji o możliwości podnoszenia kwalifikacji można potraktować jako rzecz oczywistą. Tym niemniej, dominację PUP pod względem częstości wybieranych źródeł informacji zawodowej ujawniły także odpowiedzi udzielone przez klientów instytucji szkoleniowych. Z kolei fakt, że w rankingu wskazań swoich klientów agencje zatrudnienia znalazły się dopiero na 5. miejscu, a akademickie biura karier dopiero na 3. należy niewątpliwie uznać za ciekawą obserwację. Z drugiej jednak strony, te dwie grupy respondentów wykazywały się częstszym stosowaniem Internetu jako źródła informacji niż klienci PUP i instytucji szkoleniowych. Jednocześnie klienci akademickich biur karier zdecydowanie rzadziej sięgali po prasę niż pozostałe kategorie respondentów.

Jak powiedzieliśmy już wcześniej, oprócz ustalenia najczęściej wykorzystywanych źródeł informacji o możliwościach uzupełniania kwalifikacji zawodowych interesowało nas także, które źródła informacji okazały się dla respondentów najbardziej pomocne przy poszukiwaniu pracy. Na tak zadane pytanie uzyskaliśmy następujące rozkłady odpowiedzi:

„Które ze wskazanych źródeł informacji okazały się dla Pani / Pana najbardziej pomocne przy poszukiwaniu pracy?”.

Rozkłady wskazań według grup respondentów.

Klienci powiatowych urzędów pracy	Klienci agencji zatrudnienia
1) Urzędy pracy..... 38,8%	1) Rodzina lub znajomi..... 33,8%
2) Rodzina lub znajomi..... 35,2%	2) Internet..... 27,2%
3) Internet..... 13,3%	3) Biura karier, agencje zatrudnienia..... 15,5%
4) Prasa..... 9,4%	4) Prasa..... 10,3%
5) Radio..... 1,8%	5) Urzędy pracy..... 9,3%
6) Inne..... 1,2%	6) Inne..... 3,1%
7) Biura karier, agencje zatrudnienia..... 0,3%	7) Radio..... 0,7%

Klienci akademickich biur karier		Klienci instytucji szkoleniowych	
1) Rodzina lub znajomi.....	43,2%	1) Rodzina lub znajomi.....	31,2%
2) Internet.....	24,3%	1) Urzędy pracy.....	31,2%
3) Urzędy pracy.....	15,3%	3) Internet.....	22,6%
4) Biura karier, agencje zatrudnienia.....	12,6%	4) Prasa.....	10,3%
5) Prasa.....	2,7%	5) Inne.....	2,2%
6) Radio.....	0,9%	6) Biura karier, agencje zatrudnienia.....	1,7%
6) Inne.....	0,9%	7) Radio.....	0,8%

Czołówka rankingu częstości wskazań na źródła informacji najbardziej pomocne przy poszukiwaniu pracy jest we wszystkich badanych grupach analogiczna do czołówki rankingu najczęściej wymienianych źródeł informacji o możliwościach podnoszenia kwalifikacji. Istotne w tym miejscu jest jednak zwrócenie uwagi na trzy ciekawe tendencje. Są to mianowicie:

-Wyższe wartości odsetka wskazań na rodzinę lub znajomych jako na źródła pomocne przy poszukiwaniu pracy niż jako na źródła informacji o możliwościach podnoszenia bądź uzupełniania kwalifikacji zawodowych.

-Wyższe usytuowanie prasy oraz urzędów pracy w rankingu częstości ich wykorzystywania jako źródeł informacji o możliwościach uzupełnienia kwalifikacji zawodowych niż w rankingu przypisywanej im przez respondentów przydatności w poszukiwaniu pracy.

-Z kolei odwrotna sytuacja ma miejsce w przypadku Internetu: respondenci nieco częściej przypisują mu dużą skuteczność w poszukiwaniu pracy niż wskazują jako najczęściej używane przy poszukiwaniu informacji o możliwościach podnoszenia bądź uzupełniania kwalifikacji.

Podsumowanie

Opracowanie niniejsze rozpoczęliśmy od przytoczenia kilku obiegowych opinii dotyczących pewnych istotnych grup uczestników oraz instrumentów rynku pracy. Warto więc teraz spróbować zweryfikować ich prawdziwość; w oparciu o wiedzę, jaką wynieśliśmy z przedstawionych wyżej wyników badań. Taka weryfikacja nie może oczywiście pretendować do miana obiektywnej i całościowej – do tego niezbędne byłoby objęcie analizą nieporównywalnie szerszego, niż to możliwe w kontekście tego studium, obszaru zagadnień, a także zbadanie wszystkich kategorii podmiotów wobec tych zagadnień funkcjonalnych. Tym niemniej mamy nadzieję, że zaprezentowane przez nas wnioski stanowić będą wystarczające uzasadnienie dla podejmowania dalszych prób w kierunku „odczarowywania”, choćby z początku tylko na gruncie regionalnym, pewnych niekorzystnych uogólnień i projekcji, znacznie przecież upośledzających procesy komunikacji społecznej.

Omówione tu badania pokazały, że stereotyp klienta powiatowego urzędu pracy jako osoby generalnie „nierobotnej” jest stygmatem tyleż krzywdzącym co niezawinionym. I choć zapewne oparty jest, jak wszystkie stereotypy, na pewnych racjonalnych przesłankach, to jednak z drugiej strony trzeba powiedzieć, że nie stanowiło żadnego problemu dla nas znalezienie takich klientów PUP, którzy w sposób aktywny i w pełni świadomy dążyli do uzyskania pracy. Takie osoby przychodziły do urzędu głównie po to, by uczestniczyć w szkoleniu, uzyskać informację o wolnych stanowiskach pracy, bądź skorzystać z usług doradcy zawodowego. Znikomy ułamek zjawiał się jedynie po to, by załatwić formalności. Decydując się na szkolenia, klienci PUP wybierali najczęściej tematy obejmujące metody poszukiwania pracy lub prowadzenie działalności gospodarczej. Co więcej, respondenci z tej kategorii powszechnie deklarowali zamiar szkolenia się bądź stosowania innych form podnoszenia kwalifikacji w przyszłości – spośród wszystkich planowanych przez nich działań mających zwiększyć szanse na pozyskanie pracy te związane z edukacją zebrały ponad ¾ ogółu wskazań.

Nie znalazł potwierdzenia również inny przytoczony na wstępie stereotyp, a mianowicie ten o niedostosowaniu oferty urzędów pracy do potrzeb osób aktywnie szukających pracy. Tezie tej przeczą praktycznie wszystkie przedstawione wyżej w tym tekście wskaźniki opinii na temat źródeł informacji zawodowej. Jako przykład można przytoczyć choćby rozkład

odpowiedzi na pytanie o źródła najbardziej pomocne w znalezieniu pracy, gdzie urzędy pracy oceniane były wysoko (!) przez niemal wszystkie grupy respondentów.

Wśród faworyzowanych przez badane osoby aktywnie poszukujące pracy form aktywizacji zawodowej na pierwszy plan wysuwają się szkolenia. Były one zresztą także najczęściej wskazywanym obszarem działań mających na celu zwiększenie szans na pozyskanie pracy. Warto dodać, że innymi często wskazywanymi działaniami z tego obszaru były: „Podniesienie bądź uzupełnienie poziomu posiadanego wykształcenia” oraz „Podniesienie posiadanych kwalifikacji, zdobycie uprawnień”. Stąd wniosek, że badani dostrzegają – przynajmniej na płaszczyźnie deklaratywnej – silny związek między nabywaniem wiedzy a sukcesem zawodowym.

Pośród wykorzystywanych przez respondentów źródeł informacji zawodowej niezwykle istotne miejsce zajmowała rodzina lub znajomi. Kategoria ta zbierała duży procent wskazań zarówno jako źródło informacji o możliwościach uzupełniania kwalifikacji, jak i źródło pomocne przy poszukiwaniu pracy. Oprócz tego, bardzo pożyteczne w kontekście szukania pracy okazały się dla respondentów: Internet oraz – co już zostało wspomniane nieco wcześniej – urzędy pracy.



Umiejętności zawodowe - teoria a praktyka.

Wyniki badań w województwie łódzkim.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Praca zbiorowa
przygotowana przez

zespół **Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi**
w składzie:

Anna Bruzda, Joanna Jonczyk, Justyna Kaczmarzyk, Marcin Karolak

REDAKCJA:
Marcin Karolak

POD KIERUNKIEM:
Katarzyny Pawlata

Na podstawie wyników badań wykonanych
przez
MillwardBrown SMG/KRC
na zlecenie
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ŁODZI

Założenia badawcze; zarys problematyki i metody.

Ocena jakości zasobów siły roboczej na współczesnych rynkach pracy dokonuje się na wielu płaszczyznach, spośród których tą najistotniejszą stanowią kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Przekazywanie jednostkom tego rodzaju wiedzy, choć może odbywać się za pośrednictwem różnych technik i mechanizmów edukacyjnych, przybiera jednak generalnie trzy formy:¹

-Kształcenie formalne. To system oparty na stałych pod względem czasu i treści formach nauki (klasy, stopnie, szkoły, programy i podręczniki), prowadzący od nauczania początkowego do uniwersytetu i włączający - obok kursów wykształcenia ogólnego - wiele programów specjalnych oraz instytucji stacjonarnego kształcenia technicznego i zawodowego;

-Kształcenie nieformalne. To świadoma i zorganizowana działalność kształcąco-wychowująca, prowadzona poza ustanowionym formalnym systemem szkolnym, umożliwiającą określonej grupie uczestników osiągnięcie założonych celów kształcenia;

-Kształcenie incydentalne. To trwający przez całe życie niezorganizowany i niesystematyczny proces nabywania przez każdego człowieka wiadomości, sprawności, przekonań i postaw, na podstawie codziennego doświadczenia oraz wpływów wychowawczych otoczenia

Rozwój gospodarek opartych na wiedzy i informacji, stale dokonujący się postęp technologiczny oraz pojawianie się nowych zawodów i specjalności stawia społeczeństwa przed ważkim wyzwaniem, jakim jest wytworzenie sprawnych mechanizmów uzupełniania przez jednostki powiększających się z czasem luk w ich wiedzy szkolnej. Obserwowany obecnie – co znamienne, przede wszystkim wśród najlepiej wyedukowanych grup zasobów pracy – stopniowy wzrost zainteresowania kształceniem nieformalnym wynika właśnie ze wspomnianych przesłanek, choć trzeba tu przyznać, że przynajmniej w warunkach polskich wykorzystywanie tej akurat formy zdobywania wiedzy obserwowane jest w stosunkowo jeszcze małej skali. Oczywiście najmniej docenianą spośród wymienionych

¹ Przytaczamy na podstawie: W Okoń; *Słownik pedagogiczny*, PWN, Warszawa 1992.

form kształcenia pozostaje kształcenie incydentalne, co wynika z faktu, że wiedza bądź umiejętności nabyte w jego toku nie są na ogół usystematyzowane, a także – rzecz jasna – uwiarygodnione dyplomem czy świadectwem. Wymienione okoliczności sprawiają, że główny ciężar odpowiedzialności za przygotowanie do wykonywania ról zawodowych nadal spoczywa na instytucjach zajmujących się kształceniem formalnym – przede wszystkim na szkołach zawodowych różnych szczebli. W obliczu tak postawionej kwestii nasuwa się więc pytanie: czy szkoły rzeczywiście przygotowują do wejścia na rynek pracy? Innymi słowy, jakie obszary ich działalności edukacyjnej uznać można za pożyteczne w kontekście artykułowanych potrzeb pracodawców, a jakie pozostawiają pod tym względem jeszcze wiele do życzenia.

Niniejsze studium skupia się zatem przede wszystkim na analizie efektów przekazywania umiejętności zawodowych dokonywanego poprzez instytucje kształcenia szkolnego – zarówno ogólnego (tj. szkoła podstawowa, gimnazjum, liceum ogólnokształcące), jak i stricte zawodowego (szkoły zasadnicze zawodowe, technika, licea zawodowe i profilowane, szkoły policealne, pomaturalne i wyższe). Zasadniczą wspólną cechą wymienionych instytucji jest to, że przekazywanie wiedzy stanowi ich główny cel statutowy, a realizowanie tego celu podlega zewnętrznej weryfikacji – czemu służyć ma przyznanie tym instytucjom prawa do certyfikowania wyników ich pracy (w postaci świadectw ukończenia szkoły, zdania egzaminów itp.).

Z drugiej jednakże strony, nie sposób było w kontekście prowadzonych analiz pominąć wpływu, jaki na kształtowanie się zasobu umiejętności zawodowych wywiera nieformalny system przyuczania (doszkalania) do zawodu. Przyuczanie takie może dokonywać się z inicjatywy samej osoby pracującej względnie wchodzącej na rynek pracy – w postaci szkoleń bądź kursów zawodowych – bądź też bezpośrednio w miejscu pracy. W tym drugim przypadku organizatorem jest oczywiście pracodawca bądź zewnętrzna instytucja szkoleniowa ściśle realizująca potrzeby pracodawcy. Wiedza wówczas przekazywana ma charakter wybitnie praktyczny i na ogół jest wykorzystywana jedynie w wąskim kontekście konkretnego stanowiska pracy. Nie ma zatem większej potrzeby jej zewnętrznej weryfikacji – najczęściej nie leży to zresztą w interesie samego pracodawcy. Wynika stąd, że samo posiadanie przez dane jednostki kwalifikacji nabytych w drodze nieformalnego przyuczenia zawodowego – nie mówiąc już o charakterze bądź treści takich kwalifikacji – jest często

tematem trudnym do zbadania – stawiającym badacza przed koniecznością podjęcia szeregu arbitralnych decyzji.

Przyjęliśmy tedy, że zasadniczym celem niniejszego studium będzie udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie problemowe:

Jak wygląda przydatność umiejętności zawodowych pozyskiwanych w drodze edukacji formalnej wobec wymogów prawidłowego wykonywania ról zawodowych?

Uznajemy, że jedyną możliwą metodą zmierzenia przydatności umiejętności zawodowych jest analiza opinii, jaką na ten temat prezentują: pracodawcy, osoby pracujące oraz placówki systemu edukacji zawodowej. Do analizy wykorzystaliśmy zatem:

- 1) Sądy uczestników badania na temat adekwatności zakresu umiejętności względnie kwalifikacji zawodowych pracowników do zakresu wymogów kwalifikacyjnych stawianych przez pracodawców;
- 2) Sądy uczestników badania na temat aktualności kwalifikacji bądź umiejętności zawodowych pracowników w świetle wymogów stawianych przez postęp technologiczny i cywilizacyjny;
- 3) Deklaracje osób pracujących co do stopnia zgodności zakresu obowiązków sprawowanych przez nich w pierwszej pracy z zakresem wiedzy, jaką nabyli podczas edukacji;
- 4) Deklaracje osób pracujących co do wzajemnych relacji między kwalifikacjami formalnymi oraz doświadczeniem na zajmowanych przez te osoby stanowiskach pracy.

Metodologia badań opiera się na idei zastosowania dwóch rodzajów technik pozyskiwania materiału źródłowego, ulokowanych w ramach dwóch komplementarnych modułów badawczych. W pierwszym module wykorzystana została technika wywiadu grupowego zogniskowanego (FGI), za pomocą której przebadani zostali przedstawiciele trzech kategorii podmiotów rynku pracy:

- 1) Osoby pracujące. Dla celów kontrolnych podzielone zostały według wykształcenia na następujące subkategorie: 1) osoby z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym; 2) osoby z wykształceniem co najmniej średnim.

- 2) Pracodawcy – jednostki dobierane były tak, by uzyskać typologiczną reprezentatywność grup ze względu na wielkość reprezentowanych firm;
- 3) System edukacji. Uczestnicy z tej kategorii rekrutowani byli spośród kadry szkół ponadgimnazjalnych – z wyłączeniem liceów ogólnokształcących – i byli to przedstawiciele dyrekcji, nauczyciele przedmiotów zawodowych; w przypadku uczelni wyższych – pełnomocnik rektora do spraw kontaktów z pracodawcami oraz pracownik biura karier.

Wartym podkreślenia jest, że dla optymalnego wykorzystania bardzo pożytecznej cechy FGI, jaką jest możliwość stosowania mechanizmów dynamiki grupy do inicjowania procesów negocjacji znaczeń i wzajemnego definiowania postaw uczestników badania, przedstawiciele pracodawców oraz placówek edukacyjnych zostali ze sobą skonfrontowani w ramach tych samych grup fokusowych. Z kolei osoby pracujące badane były oddzielnie; w ramach grup wyodrębnionych według schematu omówionego wyżej w punkcie 1. Łącznie przeprowadzonych zostało 8 wywiadów zogniskowanych: 4 z przedstawicielami pracodawców i placówek edukacyjnych oraz 4 z przedstawicielami osób pracujących.

Drugi moduł badania oparty został na wykorzystaniu techniki wywiadu kwestionariuszowego (tj. survey'a); w swej tradycyjnej formule (tzw. Paper and Pencil Interview; PAPI). Wykorzystana próba obejmowała 1 015 losowo wybranych osób pracujących zamieszkujących na terenie województwa łódzkiego. Próba została uwarstwowana według miejsca zamieszkania oraz poziomu wykształcenia respondentów.

Od strony koncepcyjnej badania przygotowane zostały przez zespół Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi. Faza terenowa, poprzedzona pilotażem narzędzi, przeprowadzona została w maju i czerwcu 2010 r. przez firmę Millward Brown SMG KRC na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi. Wykonawca odpowiadał również za operacjonalizację wskaźników w badaniu ilościowym i przedłożenie zamawiającemu projektów narzędzi badawczych do negocjacji.

Czego szkoła uczy - czego uczyć powinna? O efektach funkcjonowania szkolnictwa zawodowego.

Wyniki badań jakościowych.

„To jest największy błąd ludzi młodych, którzy są przekonani, że (...) kończąc szkołę mają kwalifikacje. Nie – oni mają podstawę do zdobycia kwalifikacji.”

[z wypowiedzi uczestnika badania]

Tę część naszych rozważań poświęcimy omówieniu wyników badań fokusowych obejmujących trzy typy podmiotów rynku pracy województwa łódzkiego: pracodawców, placówek zajmujących się szkolnictwem zawodowym oraz osób pracujących. Przedstawiciele pracodawców i szkolnictwa zawodowego byli badani w grupach mieszanych, przez co główny ciężar analizy położony został na skonfrontowanie dwóch różnych perspektyw spojrzenia na badane kwestie. Zebrany materiał empiryczny opracowany został w ten sposób, aby możliwe było jego czytelne rozdysponowanie między następujące szczegółowe problemy badawcze:

- 1) Diagnoza jakości kwalifikacji będących „produktem” edukacji zawodowej;
- 2) Możliwe przyczyny zaistnienia zdiagnozowanej sytuacji;
- 3) Postulowane działania mające na celu poprawę zdiagnozowanego stanu.

Zwieńczeniem tej części będzie natomiast przedstawienie zagadnienia jakości kształcenia zawodowego z perspektywy osób pracujących – czyli tych uczestników rynku pracy, którzy bezpośrednio odczuwają skutki konfrontacji nabytej przez siebie wiedzy z wymaganiami pracodawców.

Programy szkolne a zapotrzebowanie rynku pracy

Dyskusja w grupach złożonych z przedstawicieli pracodawców oraz systemu szkolnictwa zawodowego ujawniła znaczną złożoność, niekiedy nawet skrajność postaw co do faktycznej przydatności nauki szkolnej w kontekście rozwoju zawodowego jednostki. Zadane na początku jednego z wywiadów pytanie o to, czego tak naprawdę uczy szkoła, przyniosło dosyć oczekiwaną reakcję w postaci wyartykułowania – w szczególności przez przedstawicieli pracodawców – kilku krytycznych opinii o mniej lub bardziej generalizującym charakterze. Opinie te jednakowoż – co warto podkreślić – koncentrowały się ewidentnie na systemie szkolnictwa powszechnego i ogólnego – kształcącego na poziomie podstawowym, gimnazjalnym oraz licealnym. Przede wszystkim zwracano uwagę na mało konkretny, o ile nie całkiem abstrakcyjny, charakter treści programowych oferowanych uczniom. Pojawiło się nawet stwierdzenie, jakoby szkoła miała uczyć jedynie „podporządkowania do systemu” [w domyśle: społecznego – przyp. red.]. Poniżej przytaczamy wypowiedź reprezentatywną dla tego rodzaju opinii. Zwróćmy uwagę, że niesie ona z sobą również odczuwalne rozczarowanie kierunkiem, w jakim polskie szkolnictwo zdaje się podążać od czasu przystąpienia naszego kraju do Unii Europejskiej (tu także w kontekście owego „podporządkowania do systemu”):

„(...) szkoły ogólnie uczą wielu bardzo niepotrzebnych rzeczy. Tak jak było kiedyś: uczono nas wszystkiego po trochu, a tak naprawdę niczego. I taki system jest do dzisiaj, tylko to się inaczej nazywa. Dziś bierze się jakieś wzorce z unii, gdzie jest projekt. Dzisiaj w szkole podstawowej, czy w gimnazjum, czy w liceum, młodzież robi sama projekty. Czym to się kończy? -Tym, że ślęczą przy komputerach, robią różnego typu projekty, oczywiście nie sami...”

Te bardzo ogólnie zarysowane przykłady dysfunkcji systemu edukacji były oczywiście w miarę rozwoju dyskusji pogłębiane i uszczegółowiane. Dzięki temu możliwym stało się wyłonienie pierwszego istotnego splotu zagadnień, w oparciu o który wywiad był dalej moderowany. Zagadnienia te związane były z próbą oceny adekwatności oferty programowej placówek edukacyjnych do wymagań kwalifikacyjnych zgłaszanych przez pracodawców. I prawie od razu ujawniły istnienie wśród dyskutantów dwóch przeciwstawnych poglądów co do roli szkoły w procesie przygotowania zawodowego jednostek.

Pierwszy z tych poglądów uwidaczniał się przede wszystkim w toku krytycznej refleksji nad funkcjonowaniem szkolnictwa powszechnego i ogólnego. Kładł nacisk na instrumentalną rolę szkoły, opierając się przy tym na wąskim rozumieniu terminu „umiejętności zawodowe”.

W tym ujęciu, szkoła kształcić ma przede wszystkim pod potrzeby pracodawcy; przekazywać uczniom wiedzę praktyczną w możliwie wąskim zakresie specjalizacji. Osoby reprezentujące ten pogląd najczęściej skłonne były odwoływać się w swojej argumentacji do takich zagadnień, jak specjalizacja bądź profesjonalizacja w gospodarce. Obrazowały to takie wypowiedzi, jak poniższa:

„(...) wydaje mi się, że jest potrzeba ludzi, [którzy] są dobrymi specjalistami w określonej, często wąskiej dziedzinie. A szkoła do takich wąskich dziedzin nie przygotowuje. Na tym też polega kłopot w znalezieniu pracy.”

Z drugiej strony, poruszenie w wywiadach wątków związanych z funkcjonowaniem szkolnictwa zawodowego ujawniło wśród niektórych uczestników pogląd opozycyjny do wyżej scharakteryzowanego. Kładł on nieporównywalnie większy nacisk na podmiotowość systemu edukacji i wspierał się na szerokim rozumieniu terminu „umiejętności zawodowe” – jako złożonego zbioru kompetencji, potencjalnie stanowiących podstawę dla wykształcenia przez jednostkę określonych przystosowań w konkretnej sytuacji zawodowej:

„Jeżeli mówimy o osobach, które już muszą mieć jakieś kwalifikacje [chodzi o kadrę techniczną – przyp. red.], to wtedy oczywiście wykształcenie kierunkowe jest jak najbardziej istotne. Bo pomimo tego, że może szkoła nie uczy obsługi maszyn sterowanych numerycznie, to czy łożysko jest w samochodzie, czy łożysko jest w maszynie wtryskującej, czy w maszynie pakującej, to tak naprawdę jest to samo łożysko. I on mając wiedzę (...) wyniesioną nawet z technikum samochodowego, jest w stanie poradzić sobie z wymianą tego łożyska.”

Niemal idealnego przykładu uniwersalnego charakteru edukacji zawodowej dostarczają także studia wyższe:

„Trening intelektualny. To co słyszę od pracodawców: ludzie po studiach to są ludzie być może nie idealnie sprofilowani dla pracodawcy, ale (...) mają przez te 5 lat studiów wykształcone jakieś takie umiejętności, które predestynują i można mieć podejrzenie, że szybko się wyuczą zawodu.”

Uznanie podmiotowej roli szkoły tak wobec pracodawcy, jak i ucznia skutkuje, co zrozumiałe, wyrażeniem większego uznania dla użyteczności wiedzy szkolnej na rynku pracy. Paradoksalnie, najbardziej czytelny wyraz znajduje to w wypowiedziach odnoszących się do oceny umiejętności słuchaczy lub absolwentów polskich szkół przez pracodawców zagranicznych:

(1) „Student, absolwent tonie. Tonie w wiedzy. I to widać po tym, jakim zainteresowaniem cieszą się nasi pracownicy za granicą. To nie jest kwestia, że oni są tańsi. Oni są dobrzy. To [tak}, jak (...) pielęgniarki i lekarze są doceniani w Niemczech i na północy, w krajach skandynawskich. To świadczy o wysokich kwalifikacjach. Tego pracownika wystarczy tylko nauczyć języka i to, co robią firmy zagraniczne, to jest naprawdę coś niesamowitego. I powiem szczerze, to jest oczywiście przykre, ale ludzie coraz częściej chcą wyjeżdżać. Tam od firmy dostają mieszkanie, pieniądze, za które utrzymują rodzinę.”

(2) „(...) szkoła przekazuje dużo wiedzy. Ten nasz system kształcenia wcale nie jest gorszy, wręcz zawsze był lepszy [niż za granicą] i nasi powiedzmy słuchacze, jeśli jadą gdzieś (...), to mają dobre notowania. Również absolwenci szkoły wyższej u nas, jak jadą do Francji, (...) [to] oni dużo więcej umieli niż tamci, naprawdę.”

Innym wymiarem oceny jakości edukacji zawodowej jest aktualność programów nauczania, inaczej zaś mówiąc to, w jakim stopniu treści przekazywane uczniom przez szkołę zestrojone są z tempem oraz kierunkami postępu technologicznego, czy ogólnie rzecz ujmując – cywilizacyjnego. Tutaj prezentowane w toku wywiadu opinie były raczej jednoznacznie krytyczne i pochodziły zarówno od przedstawicieli pracodawców, jak i systemu edukacji:

(1) „(...) od tych osób, zwłaszcza ze szkół zawodowych, czy z techników, to to ich doświadczenie, czy na praktykach, czy w trakcie warsztatów, nie za bardzo jest pokrywane z tym, jaką my mamy obecnie technologię, jakie to są maszyny, na jakich sterownikach pracują itd. Więc tu jest ta wada, która niestety cały czas jest, szkolnictwo idzie do przodu, ale te wszystkie procesy, technologie też idą do przodu...”

(2) No niestety, w tej chwili jest tak, że pracujemy na systemach. Czyli właściwie są takie specjalności, (...) takie działy, które pracują od początku dnia pracy do zakończenia w systemie komputerowym, [którego] po prostu w szkołach nie ma. Bo są to drogie systemy, trudno podejrzałbym prowadzić na nich zajęcia, nie ma jakichś dużych baz danych na przykład. I to też jest taki pewien próg, którego my nie możemy przeskoczyć z uwagi na to, że taka osoba, która wchodzi świeżo po szkole, nawet jeżeli jest to szkoła wyższa, (...) przez pierwsze pół roku czasu (...) uczy się systemu, samego systemu(...). Tak że gdzieś ta technologia, te narzędzia które mamy w pracy zawodowej, wyprzedzają po prostu.”

(3) „Teraz odnoszę wrażenie, będąc (...) na seminarium biotechnologii, (...) że to jest nieprawdopodobnie pogłębiona wiedza (...) i jednostki - niech to będzie dziesięciu ludzi, stu ludzi, tysiąc osób, którzy pograbiali dany fragment wiedzy, najwybitniejsi z nas wszystkich, którzy przeszli przez sito edukacji globalnej, (...) przez najlepsze uczelnie na świecie - oni tak daleko zaawansowali wiedzę, że następuje ogromna luka. I tak naprawdę teraz większość zawodów trwa 5-10 lat, 15. W związku z tym to jest wyzwanie ogromne.”

Porządkując zatem informacje ujawnione w przywołanych tu wątkach dyskusji należy stwierdzić, że generalna ocena jakości oferty edukacyjnej w kontekście przysposobienia

młodzieży do wypełniania przyszłych ról zawodowych była dość krytyczna, aczkolwiek niejednoznaczna. Ostrze krytyki najsilniej wymierzone było w kierunku instytucji szkolnictwa podstawowego, gimnazjalnego i ogólnokształcącego, którym zarzuca się zbytne przeteoretyzowanie i faworyzowanie podręcznikowego sposobu wykładania wiedzy, a w konsekwencji odbieranie uczniom możliwości wytworzenia narzędzi przydatnych w kształtowaniu właściwych zachowań na rynku pracy:

„Większość absolwentów – owszem, oni kończą liceum, zdają egzamin, później uważają, że skoro w szkole [czegoś] nie uczą, to oni [tego] nie potrzebują. [...] Brakuje umiejętności miękkich (...). (...) System kształcenia mamy taki, że wykładowca przychodzi, ma podręcznik i wyklada od strony do strony. Później człowiek idzie na praktykę czy do pracy.”

Zdecydowanie lepiej wypadały oceny działania szkolnictwa zawodowego: zasadniczego i średniego. Choć i tutaj pracodawcy często wskazywali, że absolwenci tego rodzaju szkół nie są idealnie wyprofilowani wobec ich potrzeb, to jednak wydaje się, że znacznie większy problem stwarza tutaj deficyt pracowników z wykształceniem zasadniczym, a szczególnie średnim technicznym:

„Trudno jest znaleźć określonych fachowców na rynku pracy. Brakuje mechaników na pewno z wykształceniem średnim technicznym; z jakimś tam, chociażby niewielkim doświadczeniem. Ale nawet my zatrudniamy bez przyuczenia. Takich młodych ludzi rzeczywiście brakuje.”

Mniej uwagi podczas omawianych tu wywiadów poświęcili uczestnicy na ocenę oferty szkół wyższych, choć zgromadzone w toku badań sądy tworzą zbiór dość ambiwalentny. Z jednej strony wskazywano na zgoła pozytywną rolę studiów jako nieocenionego treningu intelektualnego, umożliwiającego absolwentowi szybką adaptację do wykonywania ról zawodowych w niezwykle szerokim obszarze zagadnień. Z drugiej jednak strony, przytaczane były liczne przykłady dysfunkcji dotyczących instytucje kształcenia wyższego szczebla, a związanych przede wszystkim z problemem nadmiernego rozrostu oferty programowej (jak również rozrostu liczby studentów), przy jednoczesnych zaniedbaniach w obszarze relacji z pracodawcami. Ponieważ jednak problemy te nie mieszczą się w zakresie czystej diagnozy i wchodzą znacząco w obszar przesłanek stwierdzonego w ramach tej diagnozy stanu, zostaną szerzej omówione w dalszych częściach tego studium.

Kwalifikacje szkolne a potrzeby rynku pracy. Wskazywane przyczyny niedopasowań.

Dotychczas przedstawiliśmy szeroki i naszym zdaniem reprezentatywny dla badanych grup instytucji przekrój opinii na temat jakości oferty płynącej ze strony systemu edukacji. Zastosowanie techniki zogniskowanego wywiadu grupowego umożliwiło nam jednak pójście w badaniach o krok dalej – w kierunku pogłębienia uzyskanego materiału empirycznego o szereg sądów i konkluzji dotyczących zróżnicowanego zbioru motywów implikujących ostateczny kształt ujawnionych opinii. Dzięki temu możemy podjąć się próby odpowiedzi na generalne pytanie: jakie są możliwe przyczyny niedopasowań umiejętności zawodowych kształtowanych przez szkołę do potrzeb rynku pracy?

Te przyczyny rzecz jasna mają różnorodną naturę i lokują się w obszarach działania wszystkich badanych podmiotów. My omówimy je wedle analizowanych kategorii tych podmiotów tak, by odwzorować problematykę niniejszego opracowania. Mamy zatem do czynienia z przesłankami, lub raczej grupami przesłanek, upatrywanymi w działaniu: systemu edukacji, pracodawców oraz samych kandydatów do pracy.

Przyczyny upatrywane w działaniu systemu edukacji

Organizacyjna sztywność systemu oświaty; inercyjność programów nauczania.

Scentralizowany charakter systemu oświaty w Polsce wiąże się z koniecznością dochowania przez szkoły zasad replikowalności procedur przekazywania wiedzy. Ma to w swym założeniu tworzyć optymalne warunki dla jednolitego oceniania oraz certyfikowania rezultatów kształcenia na obszarze całego kraju. Ubocznym produktem wdrażania tych postulatów jest jednak pewna inercyjność systemu edukacji w zakresie doboru treści programowych i – co za tym idzie – immanentne wręcz zapóźnienie oferty programowej względem ewoluującego stale zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje zawodowe. Poruszając ten zespół zagadnień przedstawiciele szkolnictwa zawodowego powszechnie zwracali uwagę na fakt, że zapóźnienie to nie jest efektem złej woli, ale wynika z działania owego gorsetu instytucjonalnego, znacząco ograniczającego autonomię reprezentowanych przez nich placówek:

„(...) jeśli chodzi o tą średnią kadrę, tzw. robotniczą (...), to faktycznie wymagania pracodawców są bardzo wysokie w stosunku do umiejętności naszych uczniów. I to jest najczęściej rozbieżne. Tzn. szkoła nie do końca spełnia wymagania, ponieważ te wymagania są przede wszystkim spowodowane problemami w nauczaniu. Bo takie mamy obowiązujące i koniec kropka. I my jako szkoły, jako placówki oświatowe, musimy kształcić zgodnie z programem nauczania. Na modyfikacje pozostaje nam niewiele, (...) raptem 30%, bo tyle możemy sobie w jakiś sposób dopasować.”

Pobieżna lub niekonsekwentna realizacja programów nauczania przez szkoły

Obok doszukiwania się systemowej genezy możliwych źródeł frykcji pomiędzy kształtem oferty edukacyjnej szkół a zapotrzebowaniem pracodawców na określone kwalifikacje, uczestnicy dyskusji sygnalizowali też istnienie szerokiego obszaru zaniedbań samych szkół w realizacji programów zajęć:

„Czy szkoły nie robią tak, że wypuszczają absolwentów nie do końca wykształconych zgodnie z programem nauczania? A to jest generalnie nagminne. A poza tym, jeżeli są już umiejętności praktyczne, tak jak mówię, to jest szkoła zawodowa, więc jest już i teoria i praktyka. Nie oszukujmy się, po dwóch latach nauczania ja mistrza nie wykształcę.”

Problemy zaczynają się już na elementarnym poziomie kształcenia, by następnie nawarstwiać się na każdym kolejnym etapie. Szkoły podstawowe obwiniane są przeto o zaniedbania w zakresie kształtowania u dzieci pewnego zbioru niezbywalnych umiejętności, mających kluczowe znaczenie w procesie dalszego przyswajania wiedzy:

„W szkole podstawowej nikt nie uczy dzieci czytania ze zrozumieniem.”

Koteryjny charakter relacji na uczelniach wyższych i ich wpływ na kształt programów nauczania.

Fakt, że uczelnie wyższe cieszą się najszerszą spośród wszystkich typów szkół autonomią w zakresie doboru i selekcji treści programowych, stwarza pole do pojawienia się innego rodzaju problemów niż te omówione wyżej. Spośród tych problemów uczestnicy wywiadów omawiali najszerzej kwestię oddziaływania czynników pozamerytorycznych na proces tworzenia programów nauczania. Najwięcej emocji wzbudziły wypowiedzi dotyczące wpływu relacji interpersonalnych wewnątrz kadry naukowej i zarządczej na organizacyjne aspekty funkcjonowania uczelni wyższych, a w szczególności – jak ta niżej zacytowana – na kształt oferty programowej:

„Ja nie wiem jak jest w państwa placówkach, ale niestety, niestety, cokolwiek by kto nie czarował, programy są układane pod pracowników. Programy edukacyjne są układane w dużej mierze pod pracowników, a nie pod rynek pracy i zwykłego studenta. Po prostu taka jest prawda i nie ma tego co ukrywać. I stąd się biorą kłopoty...”

Brak doradztwa zawodowego w ofercie szkół; brak systematycznej oceny predyspozycji zawodowych uczniów.

Konsekwencje braku systematycznej oceny predyspozycji zawodowych uczniów przez szkoły są poważne i lokują się po dwóch stronach procesu kształcenia. Z perspektywy ucznia bowiem, mogą one oznaczać pewne zapóźnienie w rozwoju tożsamości społecznej, w dalszej kolejności upośledzając proces wykształcania świadomości celów zawodowych. Z kolei szkoła, rezygnując ze stosowania narzędzi doradztwa zawodowego w ocenie predyspozycji swych uczniów pozbawia się cennego narzędzia selekcji – co w konsekwencji i tak obraca się przeciwko samym uczniom. Mając ograniczone możliwości odkrywania swoich faktycznych możliwości i talentów, młodzi ludzie często bowiem kształcą się w kierunkach mniej lub bardziej przypadkowych, co najczęściej stawia ich potem w obliczu sytuacji, w której nie mogą skutecznie konkurować o pracę z kandydatami lepiej ku temu predestynowanymi. To w konsekwencji prowadzi do pogłębiającej się z czasem frustracji i znacznego zaniżenia samooceny. Problemu błędnego wyboru drogi zawodowej dotyczą dwie poniższe wypowiedzi. Pierwsza pochodzi od przedstawiciela pracodawców, druga od przedstawiciela średniej szkoły zawodowej i każda z nich prezentuje omawiane zagadnienie z innej, specyficznej perspektywy:

(1) *„(...) pomimo tego, że ktoś skończył studia wyższe z logistyki i zakupów i ma jakieś tam doświadczenie zasobów pracy, w niewielkiej organizacji, jako np. asystent ds. importu i eksportu, to jeżeli taka osoba przychodzi na rozmowę i ja mam wrażenie, że ona siedzi cały czas tak i podnosi głowę co 5 minut i tak naprawdę słyszę, że boi się własnego cienia i tak naprawdę waży każde słowo, no to z całym szacunkiem, ale to nie jest dobry kupiec. Tu jest pytanie, czy ta osoba idzie rzeczywiście w dobrym kierunku, czy ten zawód, który sobie obrała, (...) zawód, który związany jest z kontaktem z ludźmi, z rozmowami z ludźmi, czasami z twardymi procesami negocjacji, umiejętnościami związanymi z asertywnością, z umiejętnością (...) organizacji pracy własnej; (...) nastawienie tak naprawdę na rezultat, który ma osiągnąć - no to to nie jest ta osoba. To są te umiejętności miękkie, o których mówimy, które mamy czasami gdzieś tam w sobie i są nam dane i tyle.”*

(2) *„...nie kładzie się nacisku na to, żeby przeprowadzić - może brzydko to zabrzmie, ale myślę, że jest to właściwe słowo - odpowiednią selekcję młodzieży. Ja np. w tej chwili obserwowałam rocznik kończący szkołę. Technik ekonomista, chłopak który rok nie zdał, przez przedmioty*

ekonomiczne, doskonały z języka angielskiego, o takich właśnie umiejętnościach, zdolnościach językowych. Co on robił w tej szkole? I bardzo często jest tak, że problem zaczyna się w domu. Problemem jest zawalić rok, przyznać się, że wybór tej szkoły zawodowej, czy tego kierunku, jest totalnie nie taki. Poświęcam rok, zaczynam od nowa gdzie indziej, boleśnie, bo boleśnie, ale przekonałem się, że to nie jest dla mnie. Czyli [takie], jak gdyby... ukierunkowanie."

Inne dwie wypowiedzi również odnoszą się do kwestii obserwowanego u znacznej części młodzieży braku świadomości celów zawodowych. Pierwsza wypowiedź rysuje interesujący przykład osoby, która odkryła swój cel relatywnie późno i – co najistotniejsze – odnalazła w sobie odwagę i determinację, by cel ten konsekwentnie realizować pomimo tego, że wiązało się to z koniecznością gruntownego przekwalifikowania się. Na tej podstawie z kolei autor drugiej wypowiedzi wyprowadza błyskotliwą tezę generalizującą stosunek wielu zapewne młodych ludzi do swojego nie do końca uświadomionego uczestnictwa w rynku pracy. Jest to, naszym zdaniem, bardzo trafne spuentowanie bieżącego wątku naszych rozważań.

(1) „Przyszła do mnie na rozmowę kwalifikacyjną taka pani, która pracowała w innym zawodzie. Ale bardzo chciała pracować [u nas] i była w trakcie studiów. I brakowało jej, by miała certyfikat - rok, albo 7 miesięcy. (...) Ona powiedziała, że naprawdę będziemy z niej zadowoleni; ona da z siebie wszystko, a to dla niej jest pestka, bo ona kocha to robić. A dziewczyna pracowała w banku i liczyła pieniądze. Nie miała certyfikatu ani wykształcenia (...) pedagogicznego. Była w trakcie. Jakiś tam kurs, a studia były przy końcu. A że my byliśmy w sytuacji dość przymusowej, że nie było dość dużego wyboru, to postanowiliśmy na tą dziewczynę postawić. I okazało się, (...) szybko, bo po kilku miesiącach (...), że to jest jeden z najlepszych pracowników w firmie. (...) na każdym poziomie bym jej dał najwyższą ocenę. Dziewczyna dalej się kształci, robi doktorat za granicą i pracuje u nas."

(2) „Pan opisał to, co jest marzeniem couchu, ta dziewczyna odkryła swój głos i w waszej instytucji się realizuje. Problem polega na tym, że nie mówiliśmy o odkrywaniu talentów na żadnym poziomie. W przedszkolu są jakieś opisy dzieci i jak chodzę na te spotkania, (...) jak to czytam, to i tak się nic nie dowiem o swoim dziecku. Nic z tego nie wynika, z tego opisu. Ale nie ma potem. Bo jak pani się zapytała, jaki mamy rynek pracy - rynek lęku. Rynek lęku. Rynek lęku niewierzących w siebie ludzi [podkr. red]."

Brak treningu umiejętności miękkich w szkole

Badani przedstawiciele pracodawców deklarowali, że chcieliby mieć do czynienia z absolwentami, których poziom opanowania umiejętności miękkich byłyby porównywalny do poziomu opanowania wiedzy twardej; merytorycznej. Niestety, w praktyce taka sytuacja występuje rzadko, ponieważ szkoły nie postrzegają treningu miękkiego – podobnie zresztą jak

doradztwa zawodowego – jako obszaru leżącego w zakresie ich odpowiedzialności za przygotowanie zawodowe ucznia. Według pracodawców, jest to duży błąd, ponieważ kształtowanie u młodych ludzi takich cech, jak samodzielność, elastyczność myślenia czy reagowania na pojawiające się okoliczności, odgrywa kluczową rolę w późniejszym procesie adaptacji tych ludzi do wymagań, jakie stawia się przed nimi praca zawodowa. Dwie pierwsze spośród przytoczonych niżej wypowiedzi zawierają przykład takich postaw pracodawców. Z kolei dwie następne pokazują, że także wśród przedstawicieli systemu edukacji, jak również wśród samej młodzieży, zaczyna rozwijać się świadomość omawianego problemu:

(1) „(...) my oczekujemy, jako pracodawcy, umiejętności miękkich. Samodzielności, jakiejś elastyczności, logicznego myślenia - czego jak gdyby szkoła nie wykształca.”

(2) „Ja jako pracodawca rozumiem, że jakieś tam umiejętności mają, prawda? Wiem, że dużo się będą musieli nauczyć w pracy, tak jak wszyscy i to nie ma znaczenia, czy on jest po zawodowej, po technikum, czy po wyższej szkole. Ale np. dla mnie jest najważniejsza pewna samodzielność takiego pracownika. Żeby np. sam potrafił się też troszkę zorganizować w tej pracy, nie tylko czekał, że ktoś go będzie tam popychał do różnych działań. I myślenie. Samodzielność myślenia. To jest coś, czego np. ja oczekuję i co naprawdę jest rzadko spotykane. Samodzielność myślenia. Czyli cokolwiek by nie robił; (...) czy to jest pracownik taki czysto fizyczny, czy powiedzmy w biurze, to ja naprawdę chciałabym, żeby myślał przy tym, co robi, żeby naprawdę myślał co robi...”

(3) „(...) praca w grupie, zadaniowa. O to się ciągle pracodawcy upominają. System szkolnictwa nie jest nastawiony na to, co pani oczekuje. Kreatywność - zupełnie nie jest nastawiony...”

(4) Myślę że, mówiliśmy o tym, że te umiejętności miękkie w dużej mierze - na każdym etapie wykształcenia, czy to jest szkoła zawodowa, czy to jest szkoła wyższa - to jest luka, którą w tej chwili uzupełniają studenci. Przynajmniej z mojej perspektywy [jest to widoczne], ponieważ dzięki programom Unii Europejskiej, jest ogromna możliwość szkolenia się w sposób bezpłatny. Korzystają z tego uczelnie oferując takie szkolenia, więc myślę, że tu się, w tym zakresie, trochę rzeczywistość (...) poprawi. Poza tym studenci już są świadomi, jak słyszą te hasła typu praca w zespole, asertywność itd., zaczynają poszukiwać tego.”

Zaniżenie standardów kształcenia na wyższych uczelniach; spadek prestiżu uczelni

Realizacja postulatu egalitaryzacji dostępu do wyższego wykształcenia oraz idąca w ślad za tym stopniowa komercjalizacja szkół wyższych zaowocowała znacznym rozrostem tak liczby osób studiujących, jak i oferty programowej do tych osób kierowanej. Zgodnym zdaniem

większości uczestników dyskusji zrodziło to w społecznej świadomości wrażenie przesytu, tym bardziej, że samo studiowanie dawno już przestało być traktowane jako przywilej, stając się stopniowo – często przykrą dla samych osób w nie uwikłanych – rutyną nakierowaną li tylko na uzyskanie dyplomu:

„...Jak ten człowiek powiedział, że i tak się nic nie nauczy, a papier potrzebuje. To by potwierdzało tezę, że system szkolnictwa nie oferuje narzędzi rozwojowych, które szanowałyby uczestnicy tego systemu, tak można powiedzieć. Bo jak ktoś tak robi, zastanówmy się, jak ktoś tak robi, przychodzi (...) i mówi, że potrzebuje dyplom, bo potrzebuje...”

Z zagadnieniem nadmiernego rozrostu liczby studentów wiążą się dwie, wzajemnie ze sobą zbieżne, kwestie. Pierwszą z nich jest zaniżenie standardów kształcenia. Aby bowiem uzasadnić jakoś ciągle powiększanie się rzeszy słuchaczy, uczelnia zmuszona jest tak „kalibrować” stosowane przez siebie narzędzia oceny ich pracy, by możliwie ograniczyć selekcję w ramach poszczególnych kohort studentów i tym samym zwiększyć przepustowość studiów. Stąd „jakość” kolejnych roczników absolwentów ulega stopniowemu pogarszaniu:

(1) „Mamy taką sytuację sztucznego podnoszenia statystyk; świadomego obniżenia jakości. W efekcie te osoby, które powinny zakończyć edukację na poziomie szkoły średniej, zawodowej, czy technicznej, idą na studia i tam nie następuje naturalna selekcja, zniechęcenie by kontynuowali naukę nie mając do tego takich predyspozycji. (...) Ta motywacja przepuszczania przez szkolnictwo wyższe wszystkich praktycznie, jest pewną patologią wynikającą z kształcenia.”

(2) „(...) my kształcimy często ludzi, którzy nie powinni kończyć studiów.”

(3) „(...) w efekcie mamy taki problem, że dyplomy przestaną być gwarantem, jakości pracownika na rynku i jest to zagrożenie bardzo duże.”

Drugą ze wspomnianych kwestii, zasygnalizowaną zresztą w wypowiedzi (1), jest pewne zachwianie świadomości młodych ludzi co do ich możliwości zawodowych. Problem ten, kumulując się w kolejnych rocznikach, przekłada się na znaczącą dyslokację zasobów ludzkich pod względem kwalifikacyjnym: nadmierny, nieuzasadniony realnym zapotrzebowaniem rynku pracy, wzrost liczebności niektórych kategorii zawodowych (jak np. absolwenci kierunków humanistycznych czy ekonomicznych wyższych uczelni) przy jednoczesnym wystąpieniu znacznych ubytków w liczbie innych kategorii (jak np. średni personel techniczny, czy robotnicy wykwalifikowani). Tymczasem, sami przedstawiciele szkolnictwa zauważają fakt, że pracodawcom nie zawsze musi zależeć na zatrudnianiu kadry z wyższym wykształceniem – przede wszystkim w zawodach czysto technicznych:

„Im [tj. pracodawcom] zależy na średnim personelu technicznym. Nie na inżynierach. Co więcej, wprost stawiają i mówią, że my za bardzo nie chcemy, by ta młodzież szła na studia.”

Z drugiej strony z kolei, ciągle poszerzanie oferty uczelni w zakresie tematyki studiów – oraz związane z tym mnożenie różnych, czasem osobliwych, nazw kierunków – skutkuje rosnącą dezinformacją wśród potencjalnych pracodawców, którzy w samych tych nazwach najczęściej nie potrafią znaleźć odniesienia do tego, w jakie kompetencje rzeczywiście takie studia wyposażają. Stąd biorą się postawy niechętnie, bądź – co gorsze – przenoszące owo doznanie szumu informacyjnego na całościową ocenę kompetencji zawodowych absolwentów:

„Stosunkowo trudno znaleźć studia, które dawałyby jakąś konkretyzację zawodową. Do kilku [kierunków]. Czyli ze strony pracodawcy on by wiedział, że kogoś, kto ma skończone takie studia, to watro zatrudnić na danych stanowiskach. Natomiast to zarządzanie magiczne, filologie, czy politologie - to właściwie co on wie, co ten człowiek ma robić, co on umie?”

Niewystarczająca promocja swej oferty przez szkoły

Wśród istotnych powodów niedoceniań przez pracodawców jakości kwalifikacji oferowanych przez szkoły uczestnicy dyskusji wymieniali brak informacji. Pojawiające się w trakcie wywiadów opinie były w tej kwestii jednoznaczne: w obecnych czasach szkołom pilnie potrzebna jest reklama; upublicznienie wiedzy o ich ofercie programowej. Wiedza taka jest niezbędna zarówno pracodawcom – czyli odbiorcom finalnego „produktu” procesu kształcenia – jak również samym uczniom i ich rodzicom – czyli dostarczycielom „surowca” dla tego procesu. W przypadku szkolnictwa zawodowego problem doboru właściwych działań promocyjnych jest dodatkowo o tyle palący, że dotarcie z odpowiednią informacją do właściwych osób zdaje się być pierwszym krokiem na drodze do stopniowej poprawy raczej niekorzystnego wizerunku tego typu szkolnictwa w społecznej świadomości. Tymczasem zasadnicze i średnie szkoły zawodowe, jak zapewniali uczestniczący w badaniach ich reprezentanci, mają się czym pochwalić – i to zarówno w aspekcie samej oferty programowej, jak również utrzymywanych generalnie wysokich standardów kształcenia:

(1) *„Państwo, którzy nie macie kontaktu ze szkołą, nie wiecie nawet, że na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe próg, który uczeń musi pokonać, aby zaliczyć etap praktyczny, to jest 75%. Czyli wydawać by się mogło, że przy dobrym ustawieniu standardów, bo egzamin praktyczny ma za zadanie sprawdzać nie wiedzę, która jest sprawdzana na egzaminie pisemnym, tylko umiejętności, czyli umiejętność elastycznego operowania wiedzą. Są egzaminy, które trwają 180 minut i to są tzw. egzaminy praktyczne, gdzie*

jest projekt wykonania pewnych czynności i coraz szersza grupa zawodów, w których egzamin zawodowy praktyczny trwa 240 minut i to jest etap poparty wykonaniem. Czyli oprócz projektu, oni muszą wykonać szereg prac, typowych dla stanowiska charakterystycznego dla tego zawodu.”

(2) „Dzisiaj się dowiedziałam dokładnie, jak wygląda egzamin i podejrzewam, że większość pracodawców jest po prostu nieświadoma. Nie posiada takiej wiedzy, jak może mieć cennych pracowników i ile oni faktycznie muszą się nauczyć, ile godzin muszą odbyć, albo jak wygląda egzamin, żeby faktycznie uzyskać tytuł technika ekonomisty.

Przyczyny leżące po stronie pracodawców

Mała skłonność pracodawców do inwestowania w zasoby ludzkie

Rzecz dotyczy zarówno wysokości wynagrodzeń, jak i ogólnie rozumianego wsparcia pracowników, przede wszystkim w postaci szkoleń oraz dofinansowania nauki pobieranej w szkole bądź na kursach. Zaniedbania pod tym względem okazują się często brzemiennie w skutki, jako że atrakcyjne wynagrodzenie oraz możliwość rozwoju zawodowego są w rękach pracodawców niezwykle skutecznymi instrumentami budowania pozytywnej motywacji u pracowników. Jednocześnie pracodawcy powszechnie deklarują, że sytuacja ekonomiczna daje im bardzo ograniczone możliwości stosowania tych instrumentów. Biorąc pod uwagę specyfikę łódzkiego regionalnego rynku pracy stanowi to istotny problem, ponieważ niskie względem wartości przeciętnej dla kraju wynagrodzenia, generujące odpływ siły roboczej do innych ośrodków – przede wszystkim Warszawy, ale także za granicę – znacząco przyczynia się do zubożania potencjału gospodarczego regionu. Utrudnia to oczywiście pracodawcom znalezienie pracowników dysponujących pożądanymi kwalifikacjami.

„Mamy do czynienia z rynkiem, na którym jest dumping cenowy pracy. Wciąż(...) [Łódź] wypada pod tym względem (...) najgorzej z wszystkich dużych ośrodków miejskich.(...) I to statystyki wciąż potwierdzają. W związku z tym na naszym rynku musimy sobie z tego zdawać sprawę, że jest zamknięty krąg w tym aspekcie, co też powoduje, że ci pracownicy, oni tu nie zostaną. Tylko są w Warszawie, bo do Warszawy jest 140 kilometrów...”

Tezie zawartej w powyższej wypowiedzi dodaje powagi fakt że, jak zauważa jeden z kolejnych dyskutantów, owe dumpingowe stawki wynagrodzeń w wielu przypadkach niebezpiecznie zbliżają się do granicy, poniżej której podjęcie pracy staje się całkowicie nieopłacalne:

„...pracownicy, którzy otrzymują oferty na poziomie niższym niż dwa i pół tysiąca złotych nie są w stanie zaspokoić podstawowych potrzeb, które na świecie by się okazywały oczywiste. Czyli wynajmowane jakieś mieszkanie, jakiś grat, grat do przemieszczania się.”

Ujawnione w trakcie wywiadu opinie na temat zakresu inwestycji pracodawców z terenu województwa łódzkiego w kapitał ludzki były generalnie krytyczne i można je podsumować przy pomocy takiej oto wypowiedzi pochodzącej od przedstawiciela jednej z uczelni wyższych:

„Stykam oczywiście się z pracodawcami, szczególnie obsługującymi rynki międzynarodowe, którzy bardzo dużo inwestują w swoich pracowników. I są takie [dwa] różne światy [tj. pracodawcy obsługujący rynki międzynarodowe i pracodawcy działający lokalnie – przyp. red.] i nie wiem, w jakich opcjach one funkcjonują. Raczej na niekorzyść; tych inwestujących w pracowników jest dużo mniej niż tych, co chcą inwestować.

Spośród bardziej szczegółowych kwestii związanych z inwestycjami w kapitał ludzki najszerszej omawiane były te dotyczące szkoleń pracowników. Poglądy pracodawców były tu raczej zbieżne i dawały się streścić przy pomocy następujących dwóch tez: 1) firmy nie dysponują budżetami zdolnymi zapewnić finansowanie tak dużej liczby szkoleń, jaka byłaby im potrzebna; 2) z powodu braku środków finansowych firmy decydują się raczej na zakup szkoleń specjalistycznych; o konkretnej, najczęściej wąsko zdefiniowanej tematyce, rezygnując z zakupu szkoleń ogólnych.

(1) „Nasz budżet niestety nie jest tak ogromny, żeby można było każdego na konferencję za 4, czy za 10 tys. wysłać. W związku z tym, mamy taką umowę, że jeżeli kogoś wysyłamy na jakąś konferencję, to on jest zobowiązany skaskadować wiedzę, czyli podzielić się tą wiedzą z osobami ze swojego zespołu. I to bardzo fajnie funkcjonuje...”

(2) „ponieważ my też mamy jakieś budżety ograniczone, w związku z tym, zawsze musi się szkolenie faktycznie wiązać z danym stanowiskiem, bądź też ze stanowiskiem (...), które dana osoba będzie zajmować w przyszłości.”

(3) „W tej chwili szkolenie jest traktowane jak najbardziej jako benefit, bo to jest uzupełnienie wiedzy. Natomiast to musi iść w parze, tak naprawdę, z tym, czym osoba się zajmuje, bądź też do czego jest przygotowywana.”

Analizując treść wypowiedzi (1), warto zwrócić uwagę na opisany w niej mechanizm „kaskadowania wiedzy”. Jest to, jak się okazuje, nader częsta praktyka stosowana przez pracodawców wtedy, gdy sytuacja finansowa nie stwarza im możliwości szerszego skorzystania z określonego szkolenia. Poniższa wypowiedź daje kolejny przykład stosowania

tego mechanizmu. Wybraliśmy ją dlatego, że porusza w tym kontekście także kwestię motywowania samego pracownika do efektywnego przyswajania wiedzy; w obliczu konieczności jej późniejszego, możliwie rzetelnego przekazania dalej:

„Bywam na szkoleniach, później przelewam swoją wiedzę w pracowników. I staram się to robić w miarę rzetelnie. Tak że na początku to mocno musiałem wdrożyć dla samego siebie, więc tę wiedzę w miarę rzetelnie przekazuję, jeżeli chodzi właśnie o zakres biżuterii i grawerowania, bądź coś w tym stylu, rozpoznawanie kwasami.”

Nieznajomość oferty szkół przez pracodawców; nieświadomość zakresu wiedzy absolwentów

Poruszenie tych kwestii stanowi poniekąd wynik odwrócenia perspektywy zastosowanej wcześniej przy opisie problemu niedostatecznej promocji swej działalności przez szkoły, a także – częściowo – problemu deprecjacji wyższego wykształcenia (mnogość kierunków i ich nazw). Za brak u pracodawców wiedzy na temat oferty szkół czy zakresu kwalifikacji ich absolwentów winę zapewne ponosi tak samo system edukacji (zaniechania w udostępnianiu informacji), jak i sami pracodawcy (zaniechania w poszukiwaniu i selekcji informacji). Tym niemniej, należy tutaj wspomnieć o jednym istotnym następstwie owej dezinformacji. Zdarzają się bowiem często sytuacje, w których pracodawcy, nie mając pojęcia w jakie umiejętności wyposażeni są absolwenci poszczególnych szkół, kierują się podczas rekrutacji własnymi kryteriami wartościującymi, często opartymi na mylnych założeniach. Przykładem na zasadność tej tezy jest ukazana w naszych badaniach tendencja do wymagania wyższego wykształcenia od kandydatów do pracy na stanowiska, na których z powodzeniem sprawdzić by się mogły osoby o znacznie niższych kwalifikacjach. Przyjrzyjmy się zacytowanej niżej wypowiedzi przedstawiciela biura karier jednej z uczelni wyższych:

„Powstają call center, świetnie, ileś tam mają tych firm (...), które chcą absolwentów uczelni wyższej, de facto znających języki co najmniej dwa i chcą ich usadzić przy biurku z call center. Tu jest lekkie pomylenie pojęć, bo przy tym samym biurku może spokojnie siedzieć absolwent szkoły średniej, który po prostu zna język. To samo jest w zawodach technicznych. Dostajemy masę ofert, które z powodzeniem by mogli (...) przekazać absolwentom techników. Pracodawca mówi [jednak:] wykształcenie wyższe.”

Przyczyny leżące w świadomości kandydatów do pracy

Deprecjacja kształcenia zawodowego

Drastyczny spadek zainteresowania kształceniem zawodowym można traktować jako bezpośredni skutek obserwowanej w naszym kraju już od pewnego czasu tendencji do promowania wśród młodzieży szkolnictwa ogólnego, a ostatnio również wyższego. Tendencja ta zdaje się mieć wsparcie w tradycyjnym, mieszczańskim przekonaniu o supremacji wykształcenia ogólnego czy humanistycznego – jako bardziej prestiżowego; elitarnego – wobec wykształcenia zawodowego czy technicznego, od zawsze nacechowanych pewnymi rzemieślniczymi, „gminnymi” konotacjami. Tak więc, obserwowane w Polsce szczególnie od końca lat '80, szerokie otwarcie się systemu edukacji na ogólne i humanistyczne kierunki kształcenia (vide: lawinowe powstawanie nowych liceów, zniesienie obowiązku zdawania matematyki na maturze etc.) spowodowało masowy odwrót uczniów od szkół zawodowych i technicznych. Kwestia ta znalazła szeroki oddźwięk w takich wypowiedziach uczestników naszych badań, jak cytowane niżej:

(1) „(...) generalnie na naszym rynku, nie tylko rynku pracy, ale w ogóle w świadomości ludzi, szkolnictwo zawodowe jest gorszym typem szkolnictwa. Czyli z założenia jakby, jeżeli mama, tata i w danym środowisku dziecko uchodzi za mądre, takie elastyczne intelektualnie, to dla ciebie najlepszą szkołą będzie liceum ogólnokształcące.”

(2) „-Zawsze w naszej (...) świadomości, przez kupę lat, (...) było tak, że do szkół zawodowych, techników, szły (...) osoby słabsze. I to po prostu nie wiem, jaka musiałaby [się] rewolucja w naszej świadomości wytworzyć...
-Przepraszam, że ja tutaj wtrącę. To musi być rewolucja pokoleniowa. To się nie da w tej chwili.”

W opiniach niektórych uczestników referowanych wywiadów, ostatnie czasy cechuje ogólna tendencja do marginalizowania znaczenia innych poziomów wykształcenia niż wykształcenie wyższe. Jest to spowodowane przede wszystkim wspomnianym już tu wcześniej umasowieniem naboru na uczelnie wyższe oraz stosowaną przez nie widoczną, agresywną promocją (pamiętajmy wszak, że obecnie uczelnie wyższe to w większości przedsiębiorstwa prywatne, działające komercyjnie):

„Bo cały czas mamy targi pracy w Internecie, (...) informacje są na targach, na uczelniach wyższych, że tam się będą ogłaszać pracodawcy. Można wejść, popytać, wszystko jest dla tego studenta, dla tego absolwenta, dla tej osoby z wyższym wykształceniem. A te osoby niestety, z tym średnim, właśnie myślę, że też z tego powodu, są traktowane jako ta gorsza kategoria.”

Jak już stwierdziliśmy na wstępie niniejszego wywodu, deprecjacja wykształcenia zawodowego czy technicznego ma swoje głębokie podłoże w świadomości społecznej, wytwarzającej pewną dostrzegalną w dyskursie publicznym symbolikę. Do takiej symboliki odnosiła się spora część wypowiedzi osób badanych, zwracających uwagę na pewne niebezpieczne cechy postaw młodzieży, ale też rodziców, dotyczących wyboru ścieżki edukacyjnej:

(1) „No nie, dzieci po prostu nie lubią pracować, generalnie się boją pracy. Przychodzą rodzice i mówią: wie Pani, co się takie dziecko będzie męczyło trzy lata w zawodówce, kiedy on pójdzie do liceum i już ma.”

(2) „(...) młodzi ludzie mają postawę roszczeniową. [...] Słyszeliście, żeby któreś dziecko chciało być robotnikiem? W zasadzie każdy chce być kierownikiem; pokazywać palcem, zarządzać.”

Zawyżonym aspiracjom rodziców wobec edukacji swych dzieci nader często jednak towarzyszy pewna bezrefleksyjność oraz brak poczucia konieczności wspólnej pracy z dzieckiem nad jego rozwojem; od najmłodszych lat. Jest to bowiem niezwykle pomocne dla kształtowania fundamentalnych umiejętności i postaw, przydatnych potem w samodzielnym zdobywaniu wiedzy:

„Nie tylko system szkolnictwa jest chory, bo jest chory niestety, ale chore jest to, co jest przed tą szkołą. No bo nie można rzucić na szkołę, żeby nauczyć czytania ze zrozumieniem, bo właściwie dziecko powinno się rozwijać też w domu.

Nadmierne kierowanie się oczekiwaniami płacowymi podczas szukania pracy

Jeśli zgodzimy się z przywoływaną wcześniej tezą, że znaczącym błędem młodych ludzi jest zdanie się przy wyborze ścieżki zawodowej na przypadek bądź modę, to prędzej czy później będziemy musieli zmierzyć się z problemem oceny wpływu takich decyzji na świadomość celów zawodowych tych ludzi. Ważnym przejawem owego wpływu jest, wspomiane już wyżej w tym tekście, zachwianie motywacji, załamanie samooceny oraz rosnący lęk przed konkurencją na rynku pracy („rynek lęku”). Jednak te reakcje psychologiczne mają też swoje istotne implikacje na płaszczyźnie kształtowania hierarchii celów edukacyjnych - a w dalszej perspektywie także i zawodowych. Młody człowiek, nie odnajdując w sobie zamiłowania do przedmiotu swojej nauki, zaczyna z czasem postrzegać to, co robi jako

swoisty zbiór działań pozornych, podporządkowanych jednemu konkretnemu celowi, jakim jest uzyskanie świadectwa bądź dyplomu. Ta rytualistyczna postawa bywa potem oczywiście przenoszona w miejsce pracy. Rozwój zawodowy przestaje być traktowany jako środek do samorealizacji, przez co wykonywanie ról zawodowych sprowadzone zostaje jedynie do sfery działań służących budowaniu pozycji finansowej („nie zrobię, jeśli mi nie zapłacą”):

„(...) człowiek idzie do pracy, a nie chce pracować, tylko on chce dostawać wynagrodzenie.”

Kwalifikacje szkolne a potrzeby rynku pracy. Jak zmniejszać niedopasowania?

Dyskusje w gronie pracodawców oraz przedstawicieli oświaty pozwoliły na zdefiniowanie kierunków działań mogących minimalizować odczuwalne obecnie frykcje między ofertą systemu edukacji zawodowej a potrzebami rynku pracy. Oczywiście postulowane działania różniły się znacząco między sobą pod względem możliwości oraz potencjału ich stosowania w praktyce. Nie to jednak stanowić będzie kryterium proponowanej tutaj klasyfikacji. Za rzecz dużo ważniejszą uznaliśmy bowiem pokazanie, że wszystkie te działania lokują się tak naprawdę w jednym szerokim obszarze, który zdefiniować możemy zbiorczo jako stymulowanie współpracy między szkołami a pracodawcami. Co znamienne, potrzebę takiej współpracy dostrzegają obie te grupy podmiotów, choć oczywiście każda z nich prezentowała na ten temat swój punkt widzenia, wynikający z odmiennego charakteru doświadczeń.

Współpraca między szkołami a pracodawcami może przyjmować kształt typowej wymiany informacji – co, jak się okaże, stwarza pewne potencjalne pola konfliktu interesów – bądź też mieć charakter czysto zadaniowy, przejawiający się pod postacią wspólnych działań przynoszących na ogół obopólne korzyści (w tym, w wielu wypadkach jeszcze, wartość dodaną). Najistotniejsze, zdaniem naszych dyskutantów, możliwe kierunki współpracy omawiamy niżej.

Pomoc pracodawców przy opracowywaniu programów nauczania

Postulat podejmowania działań w tym zakresie formułowali w naszej dyskusji przede wszystkim przedstawiciele wyższego szkolnictwa technicznego. Zauważają oni bowiem nie tylko konieczność, mniej lub bardziej biernego przecież, śledzenia przez uczelnie zmian, jakie zachodzą w procesach technologicznych, ale także możliwe szybkiego reagowania na te zmiany poprzez włączanie ich implikacji do zakresu wiedzy przekazywanej na bieżąco studentom:

(1) „Brakuje współpracy (...) faktycznie między pracodawcami a szkołami i to w zakresie tych nowszych technologii. Ponieważ szkoły nie wykształcą inżyniera, gdy on nie odbędzie porządných praktyk, jeżeli nasi nauczyciele nie będą mieli dostępu do tego, co się dzieje w przemyśle.”

(2) „Przecież to jest dla mnie tak logiczne, że to jest pierwsze miejsce, gdzie może dojść do weryfikacji programu: spotkanie pracodawcy z przedstawicielami wydziałów oraz z przedstawicielami świata nauki.”

(3) „Biorą pod lupę jakiś program nauczania i wskazują jakieś rzeczy, które są już kompletnie niepotrzebne w pracy na przykład farmaceuty i wskazuję czego jeszcze nie ma. Takiej współpracy nie ma.”

Ta zdawałoby się pożyteczna idea jest jednak sceptycznie przyjmowana przez samych pracodawców. Wątpliwości ich wynikają stąd, że tak znaczna ilość czasu, jaką trzeba poświęcić na konsultacje z pracownikami uczelni, jest dla firm, szczególnie tych małych, niemożliwa do wyasygnowania bez poważnych konsekwencji dla organizacji pracy.

„(...) żeby ktoś usiadł z takim pracownikiem naukowym i powiedział tak naprawdę, czego my potrzebujemy, to jest z kolei dla mnie dodatkowe obciążenie, dodatkowy czas.”

Praktyki zawodowe

Jest to bez wątpienia najczęściej spotykana, wobec czego i najszerzej dyskutowana, forma współdziałania szkół z pracodawcami. Zasadność jej stosowania w przekonujący sposób argumentuje poniższa wypowiedź, przywołująca zresztą efekty takiego współdziałania jeszcze w czasach świetności szkolnictwa zawodowego w województwie łódzkim:

„Naprawdę ci uczniowie się sprawdzali. Tylko dlatego, że zajęcia praktyczne odbywali w zakładach rzemieślniczych, w warsztatach samochodowych i oni po skończeniu szkoły znajdowali tam pracę (...). Znowuż ja cały czas do tego wracam. Ja przez cały czas do tego wracam, ale to jest bardzo dobre rozwiązanie ta współpraca (...) z pracodawcą. Nie da się wykształcić dobrego pracownika, dobrego technika czy robotnika w [szkole] zasadniczej bez współpracy z pracodawcą.”

Także i obecnie nie brakuje pracodawców chcących przyjmować młodzież na praktyki zawodowe. Znajdują się też i tacy, którzy oferują potem praktykantom stałe zatrudnienie. Zwracają oni jednak uwagę na fakt, że przy tego rodzaju zajęciach odpowiednio długi czas ich odbywania odgrywa bardzo istotną rolę – co niekiedy spotyka się z niechęcią samych uczniów, traktujących praktyki jedynie jako formalność:

„I tak naprawdę przyjmujemy osobę na minimum miesiąc, przy założeniu, że nie będzie jakichś bardzo ambitnych rzeczy wykonywać, bo nie da się. Przyjmujemy na trzy miesiące. I w tym momencie faktycznie, ja po tym

pierwszym miesiącu, drugim, trzecim, w trzecim miesiącu ta osoba już fajnie, samodzielnie funkcjonuje. Natomiast niewiele osób - jak słyszy, że trzy miesiące: „o nie, to ja już nie”. My bardzo wiele osób po praktykach zatrudniamy. To jest u nas bardzo duży odsetek.”

Na organizowaniu praktyk najczęściej korzystają szkoły, choć należy pamiętać, że ostatecznym beneficjentem jest w tej sytuacji zawsze uczeń. Możliwość obcowania z rzeczywistymi obszarami weryfikacji wiedzy nabytej w szkole stanowi bowiem dla niego cenną podstawę dla dalszego doskonalenia zawodowego. O wadze tego rodzaju doświadczeń przekonują zresztą wyniki egzaminów zawodowych:

„Ja mogę potwierdzić to wynikami egzaminów zawodowych, częścią praktyczną. U mnie w szkole, (...) na osiem kierunków zawodowych, uczniowie zdają etap praktyczny w 95 - 98%. Jest to moim zdaniem spowodowane właśnie tym, że te zajęcia odbywają się przede wszystkim w zakładach pracy, że jest to dwa razy w tygodniu, że to jest taki, a nie inny system nauki. Tej nauki praktycznej. Gdzie oni pewne umiejętności jednak, przez trzy lata systematycznego chodzenia na te zajęcia, wykształcają.”

Z kolei dla pracodawców stanowią praktykanci potencjalnie wartościowe uzupełnienie posiadanej siły roboczej. Najczęściej zdają się to doceniać drobni przedsiębiorcy – którzy też najczęściej współpracują z placówkami szkolnymi przy organizacji praktyk:

„Najczęściej właśnie, ja mogę na tym podwórku powiedzieć, (...) zainteresowani są drobni przedsiębiorcy, którzy powiedzmy na ten okres dwóch lat, bo to jest zasadnicza szkoła dwuletnia, w pierwszej klasie przyucza miesiąc, dwa, a potem ma dwa dni w tygodniu pracownika oddanego, któremu nie musi płacić. Bo dla niego to jest praktyczna nauka zawodu.”

Oczywiście podczas omawiania różnych aspektów budowania współpracy między pracodawcami a szkołami poprzez organizację praktyk zawodowych nie sposób pominąć pojawiających się podczas wywiadu uwag krytycznych. Odwoływały się one generalnie do dwóch rodzajów trudności, jakie współpraca taka napotyka. Najczęściej były to trudności natury organizacyjnej i brały swe źródło z niemożności uzyskania doskonałego dopasowania programu praktyk, zależnego w gruncie rzeczy od programu nauczania oraz planu zajęć w szkole, do trybu funkcjonowania zakładu pracy, w którym praktyki mają miejsce. Poniższa wypowiedź pochodzi od przedstawiciela szkolnictwa zawodowego:

„Ja od 15 lat organizuję zajęcia praktyczne, (...) zajęcia praktyczne w różnych łódzkich zakładach pracy. I powiem, że jest bardzo ciężko załatwić, podpisać takie porozumienie z pracodawcą, który decyduje się na

to, żeby te zajęcia odbywały się dwa razy w tygodniu - bo w tej chwili to jest dwa razy w tygodniu po 6 godzin - i jeszcze na dodatek ma obowiązek dostosowania tych swoich wymagań produkcyjnych do naszych wymagań podstaw programowych."

Inna kategoria trudności wiązała się z szeroko pojętym problemem lojalności praktykanta wobec pracodawcy. Ponieważ praktyki to w istocie transfer wiedzy, a więc pewnej istotnej wartości, pracodawca może obawiać się sytuacji, w której praktykant wykorzysta tę wiedzę przeciwko niemu – tj. z korzyścią dla jego konkurencji:

„Duża konkurencja [panuje] na rynku. I to jest tak, że (...) ja ukształtuję sprzedawcę i ja go chętnie zatrudnię, tylko umówmy się, nie mogę mu dać [odpowiedniej] kwoty. A on będzie już ukształtowany, będzie z doświadczeniem jakimś tam, będzie ze zdobytą umiejętnością, pójdzie do większej sieci, która mu może na starcie zaoferować więcej, przyjmą go tam i on się będzie realizował."

Klasy patronackie

Obecny wątek naszych rozważań zamknijmy pokazaniem pewnego pomysłu kooperacji szkół z pracodawcami, który z powodzeniem jest wdrażany w niektórych dziedzinach gospodarki. Klasy patronackie, bo o nich mowa, to ciekawy – i jak się okazuje skuteczny – sposób na realizację idei praktycznej nauki zawodu, przy jednoczesnym zapewnieniu pracodawcom możliwości kształtowania przyszłych pracowników stricte pod swoje potrzeby. Zastosowany tu mechanizm współpracy polega na tym, że pracodawca udostępnia szkole swój sprzęt i technologie, obejmując całe przedsięwzięcie patronatem. Z kolei szkoła wnosi kapitał ludzki w postaci uczniów oraz wiedzy posiadanej przez kadrę nauczycielską. Model taki funkcjonuje już w relacjach szkół zawodowych z przedsiębiorstwami z branży energetycznej; w tym również w jednej ze szkół, z których przedstawicielami prowadziliśmy wywiady. Jak zadeklarował przedstawiciel tej szkoły, obecnie w ramach klas patronackich kształcony jest średni personel techniczny – technicy energetycy:

„(...) firmy energetyczne łódzkie rozpoczęły z nami współpracę i w tej chwili przygotowujemy na ich potrzeby energetyków."

Informacje uzyskane w referowanych tu wywiadach pozwalają nam sądzić, że popularność klas patronackich z roku na rok będzie rosła, gdyż uczniowie chętnie korzystają z możliwości nauki w kierunku, który daje im jasno określoną i bliską perspektywę zatrudnienia.

Wiedza szkolna w działaniu czyli jakość kształcenia zawodowego w ocenie osób pracujących

Wypowiedzi i opinie, które tutaj przedstawimy, dostarczają krańcowo różnej od poprzednio uwzględnionej perspektywę spojrzenia na problem jakości wiedzy szkolnej. Spośród bowiem wszystkich grup podmiotów rynku pracy, których sytuację analizowaliśmy w ramach niniejszego studium, to właśnie osoby pracujące są faktycznymi depozytariuszami tej wiedzy. Ich doświadczenia, kumulowane zarówno w trakcie edukacji szkolnej, jak i podczas pracy zawodowej, potraktowaliśmy zatem jako ostateczną weryfikację sądów formułowanych w kontekście opisywanych tu do tej pory dyskusji.

Mając na uwadze fakt, że w przypadku osób pracujących cechą istotnie różnicującą wzory aktywności zawodowej okazuje się wykształcenie, użyliśmy go jako kryterium doboru jednostek do badania. Uczestnicy grup fokusowych byli zatem rekrutowani w obrębie dwóch rozłącznych kategorii, z których pierwsza obejmowała osoby posiadające wykształcenie co najwyżej zasadnicze, zaś druga – wykształcenie co najmniej średnie. Ponadto, w obu tych kategoriach jednostki były grupowane ze względu na wiek (grupa 1: osoby poniżej mediany wieku; grupa 2: osoby powyżej mediany wieku). W pojedynczych przypadkach, w których nie udało się ustalić wieku, brano pod uwagę staż pracy. Uzyskaliśmy w ten sposób kontrolę nad wpływem obydwu przywołanych cech na doświadczenie zawodowe badanych osób – a w konsekwencji i na treść wypowiedzi, jakich udzielały one w trakcie wywiadów.

Przejdźmy teraz zatem do omówienia wyników dyskusji. Jeżeli chodzi o ogólne oceny jakości otrzymanego podczas edukacji szkolnej wyposażenia w umiejętności zawodowe, to były one najbardziej rozbieżne wśród młodszych uczestników wywiadów. Osoby takie, prezentując opinie negatywne, zwracały uwagę przede wszystkim na:

- niewystarczającą ilość zajęć praktycznych w szkole przy jednoczesnym nadmiarze wykładanej teorii;
- zapóźnienie szkół względem dokonującego się stale postępu technologicznego i cywilizacyjnego; przestarzałe programy nauczania oraz przestarzałą wiedzę, jaką dysponuje kadra nauczycielska.

Z drugiej strony, licznie pojawiały się w omawianej grupie oznaki zadowolenia z jakości kwalifikacji nabytych w szkole. Trzeba jednak podkreślić, że w zasadzie wszystkie tego rodzaju opinie silnie odwoływały się do znaczenia praktycznej nauki zawodu:

(1) „Dużo praktyk, wyjazdów, różne miejsca, hotele, różni ludzie, różne sytuacje. Uważam, że moja szkoła przygotowała mnie w miarę dobrze. Praktyki pokazały mi co robić, czego nie robić - jestem zadowolony ze swojego zawodu.”

(2) „Generalnie w moim przypadku było tak, że na studiach uczyłem się praktycznie tego, co robiłem w pierwszej pracy. Nie było takiego bezpośredniego przełożenia, też były inne programy komputerowe, praca polegała troszeczkę na czymś innym aczkolwiek była to wciąż praca z komputerem, podobne czynności, różne programy, jakieś tam... Mogę powiedzieć, że szkoła mnie przygotowała do wykonywania zawodu.”

Spśród młodszych uczestników dyskusji pozytywne zdanie na temat przygotowania zawodowego nabytego w szkole artykułowały przede wszystkim te osoby, które podjęły pracę zgodną z kierunkiem swojego wykształcenia. Co ciekawe, większość takich osób przyznawała także, iż ich pierwsze zatrudnienie poprzedzone było praktyką bądź stażem w tym samym miejscu pracy. Tak więc można przyjąć, że są to pracownicy, którzy potrafili efektywnie przyswoić praktyczne aspekty wyuczonego zawodu; przeszli pozytywną selekcję ze strony pracodawców i jako takie jednostki oceniają jakość swych szkolnych kwalifikacji przez pryzmat odniesionego sukcesu.

Zdecydowanie bardziej pozytywnie oceniali swoje przygotowanie zawodowe starsi uczestnicy badania. Nie sygnalizowali oni żadnych problemów ze znalezieniem pierwszej pracy. Trzeba jednak brać tutaj pod uwagę fakt, że osoby z tej kategorii wiekowej rozpoczynały w większości aktywność zawodową w czasie, gdy od kandydatów nie wymagało się praktycznie żadnej inicjatywy przy poszukiwaniu pracy. Tym niemniej, osoby te powszechnie deklarowały też brak jakichkolwiek problemów ze znalezieniem zatrudnienia także po upadku tzw. realnego socjalizmu w Polsce. Wyrażały pogląd, że, po pierwsze, reprezentują poszukiwane na rynku pracy zawody, po drugie zaś – posiadają wieloletnie doświadczenie, które stanowi atut przy ubieganiu się o pracę. Co jednak znamienne, dyskutanci z omawianej grupy zwykle krytycznie wypowiadali się o praktykach zawodowych, jakie odbywali w czasach szkolnych. Według ich ocen były to na ogół działania pozorne, nie mające nic wspólnego z praktyczną nauką zawodu – zaś ich uczestnicy nader często wykorzystywani byli w charakterze darmowych pracowników porządkowych. Poniżej prezentujemy dwie charakterystyczne w tym kontekście wypowiedzi – pierwsza z nich pochodzi od absolwentki zasadniczej szkoły handlowej, druga od absolwenta zasadniczej szkoły samochodowej:

(1) „Ja właśnie chciałam się wyszkolić. Od dziecka mówiłam, że będę sprzedawać i tyle, ale jak zobaczyłam, to w pierwszej klasie (...) na te praktyki chodziłam z płaczem, bo ja mówiłam, że nie uczyć się na sprzątaczkę, tylko na handlówkę.”

(2) „Wiesz młody, tam jest szczotka. Tu na koniec przelecisz.” Jak się przeszło tak dwie klasy, to dawali spokoju.”

Najbardziej pozytywnie wypowiadają się na temat swoich praktyk młodszy absolwenci zasadniczych szkół zawodowych - a zatem osoby uczęszczające do szkoły już w nowej sytuacji gospodarczej. Zwracali oni powszechnie uwagę, że to właśnie zajęcia praktyczne stanowiły najpożyteczniejszy, przez co i najbardziej znaczący aspekt wpływu systemu edukacji na ich rozwój zawodowy:

(1) „No ale później te praktyka dała więcej, więcej wniosła do zawodu niż szkoła. (...) teoria też się przydawała, ale jednak praktyka dała więcej pola do popisu.”

(2) „To znaczy w sumie ja też miałam praktyki u szefa, u szefowej, ona mnie uczyła i to dużo, to właśnie nie było wynieś, wynieś..., coś takiego - tylko była nauka. Ja się uczyłam...”

W tej grupie badanych dostrzegalna była jednak skłonność do wyższego oceniania praktyk odbywanych w mniejszych zakładach pracy od tych mających miejsce w dużych przedsiębiorstwach, gdzie częściej napotkać można tendencję do pozorowania działań i obarczania praktykantów obowiązkami dość luźno związanymi z programami zajęć. Poniższa wypowiedź odnosi się do tego problemu, a jest charakterystyczna o tyle, że zestawia różne doświadczenia jednego z uczestników badania:

„No ja byłem w takiej sytuacji, że mieliśmy przez trzy lata (...) rotację na praktykach. Czyli po czterech miesiącach zmiana cukierni, bo było kiedyś tych cukierni sporo. Niektóre były bezsensowne, jak na przykład na Wróblewskiego - wielki hangar to tam nie wiadomo komu służył - to tam rzeczywiście myć blachy i pozamiatać, bez sensu, strata czasu i (...) tam niczego nie można było się nauczyć, bo (...) było mechanicznie wszystko wykonywane, (...) bez sensu (...), tania siła robocza, uczeń. Ale (...) jeżeli się przychodziło na typowo deserowe cukiernie, jak była kiedyś na Piotrkowskiej albo na Rydzowej, tam już rzeczywiście była dyscyplina. No i uczeń wykonywał od deserowni poprzez tam różne, już przy maszynach pracował, ubijarkach, musiał zrobić ciasta (...) od podstaw, czyli cały proces (...) tam miesiąc czasu poznawał, a później przez trzy miesiące pracował na maszynie.”

Zdawać by się mogło, że przyznawanie przez większość badanych osób dominującego znaczenia zajęciom praktycznym na tle innych elementów oferty edukacyjnej systemu

oświaty ma swoje głębokie uzasadnienie w realnych przejawach funkcjonowania popytu na pracę. W istocie, uczestnicy dyskusji dosyć obszernie wypowiadali się na temat preferencji pracodawców w odniesieniu do określonych cech kandydatów do pracy. Wskazywali w tym kontekście przede wszystkim na doświadczenie – zaraz potem wymieniali dosyć standardowe zestawy umiejętności miękkich tj. obowiązkowość, komunikatywność, uczciwość, ambicja. Posiadanie formalnego wykształcenia było uznawane za kryterium co najwyżej drugorzędne:

(1) „-To znaczy wydaje mi się w ogóle, że każdy szef najchętniej by wziął pracownika, który ma już...
-15 lat praktyki.
-Tak, dokładnie.”

(2) „Tak, bo nieraz po samych kursach, a już na przykład z dwuletnim stażem gdzieś w zakładzie ma większe szanse niż po szkole i bez żadnej praktyki.”

(3) „To znaczy no mówię, lepiej by było [mieć] i te papiery i to doświadczenie, (...) tak, i to doświadczenie właśnie trochę... kilka lat chociaż... Nie to, że właśnie (...) po szkole, tylko właśnie te papiery [że gdzieś już się pracowało] żeby były (...).”

Przytoczone cytaty zostały wybrane spośród typowych wypowiedzi, jakie padły w omawianych dyskusjach. Ich analiza szybko uświadamia nam fakt, że mają one charakter bardziej projekcyjny niż sprawozdawczy (zwraca uwagę użycie takich słów i wyrażen, jak: „wydaje mi się w ogóle”, „nieraz”, „lepiej by było”). Innymi słowy, dyskutanci raczej nie powołują się na swoje własne doświadczenia – pamiętajmy, że większość z nich została zatrudniona po odbyciu praktyk w tym samym miejscu pracy – w zamian natomiast odtwarzają pewne obiegowe wyobrażenia i stereotypy żywo obecne w dyskursie publicznym. Nie możemy oczywiście uznać tego za postawę naganną. To tylko wskazówka tego, jak silnie wdrukowany stereotyp jest w stanie zdominować narrację jednostek, odsuwając na dalszy plan wpływ ich osobistego doświadczenia. Wróćmy jednak do zagadnienia pożądanych cech pracownika, skupiając uwagę tym razem na formalnym wykształceniu. Można było przypuszczać, że jego znaczenie będzie silniej akcentowane w grupach respondentów z wykształceniem co najmniej średnim. Przypuszczenie to okazało się jednak w znacznym stopniu nieprawdziwe. W tej bowiem grupie tylko jeden z uczestników dyskusji przyznał, że w jego firmie – była to firma ubezpieczeniowa – o przyjęciu do pracy nie decyduje doświadczenie, a odpowiedni poziom wykształcenia – dodatkowo także młody wiek. Taki dobór kryteriów podyktowany był przez założenia polityki personalnej pracodawcy, zakładające objęcie wszystkich nowo przyjmowanych pracowników szkoleniami zawodowymi od samych podstaw:

„ (...) raz na jakiś czas jest robiony nabór współpracowników, jest stworzony cały program szkoleniowy przez firmę. Można wziąć kogoś z ulicy i go po prostu wykształcić na to, żeby robił swoją pracę najlepiej jak tylko potrafi. W ten sposób można zweryfikować, czy dana osoba nadaje się do tego typu pracy czy nie. Są zawsze poszukiwane osoby młode; osoby studiujące. (...) są 2 wymogi: musisz ukończyć szkołę średnią i [mieć poświadczoną] niekaralność. To są 2 wymogi, które są zawsze sprawdzane dokładnie - reszta może być... prawie każda osoba z ulicy.”

Omawiając doświadczenia i opinie uczestników dyskusji na temat wymogów kwalifikacyjnych pracodawców nie sposób pominąć wypowiedzi podkreślających rosnące znaczenie wielofunkcyjności pracowników – czyli zdolności do podejmowania obowiązków zawodowych wykraczających poza zakres pojedynczego stanowiska pracy. Tego rodzaju funkcjonalna elastyczność w wielu przypadkach przestaje już być atutem, a zaczyna być oczywistością – przykładem niech tu będzie ekspedientka, która nie tylko ma za zadanie obsługiwać klientów, ale również przyjmować towar, dokonywać rozliczania faktur oraz sprzątać miejsce pracy. Konieczność sprostania wymogom tak rozumianej elastyczności jeden z dyskutantów podsumował hasłem: *„trzeba być uniwersalnym żołnierzem”*.

Umiejętności zawodowe a losy zatrudnieniowe osób pracujących.

Wyniki badań ilościowych.

Dotychczas zajmowaliśmy się analizą pogłębionych danych jakościowych na temat różnych aspektów wzajemnych relacji umiejętności zawodowych wyniesionych ze szkoły oraz zapotrzebowania rynku pracy na określone kwalifikacje. Materiał empiryczny stanowiły wypowiedzi przedstawicieli pracodawców, instytucji edukacyjnych oraz osób pracujących, pozyskane w wyniku zastosowania techniki zogniskowanego wywiadu grupowego. Celem zastosowania takiego podejścia było podjęcie próby odtworzenia oraz skategoryzowania charakterystycznych dla badanych podmiotów refleksji i sądów, a w konsekwencji zarysowanie semantycznego pola dla podjęcia statystycznej analizy zjawisk i tendencji przez te refleksje i sądy odzwierciedlanych.

W tym miejscu omówimy wyniki badań ilościowych przeprowadzonych z użyciem techniki wywiadu kwestionariuszowego na próbie losowo wybranych osób pracujących zamieszkałych na terenie województwa łódzkiego. Do próby kwalifikowane były tylko takie osoby, które w momencie badania wykonywały pracę przynoszącą dochód lub zarobek oraz posiadały stałe zameldowanie na terenie województwa łódzkiego. Celem badania było zweryfikowanie kluczowych informacji uzyskanych wcześniej w grupowych wywiadach zogniskowanych. Ponieważ stochastyczne (ilościowe) techniki analizy nie mogą być w praktyce stosowane do przetwarzania danych o charakterze pogłębionym, pomiarowi poddane zostały tylko takie cechy (zmienne), które wskazywały na zaistnienie określonych zachowań bądź opinii badanych. Te zachowania bądź opinie miały z założenia odnosić się do takich węzłowych momentów w biografiach respondentów, jak:

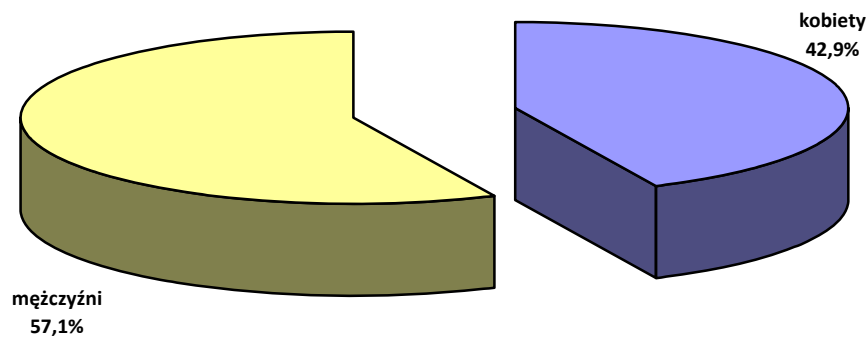
- 1) Uczestniczenie w praktykach lub stażach zawodowych;
- 2) Zatrudnienie w pierwszym miejscu pracy;
- 3) Zatrudnienie w ostatnim miejscu pracy;
- 4) Uczestnictwo w szkoleniach zawodowych.

Wyniki badania mają z założenia charakter confirmacyjny bądź weryfikacyjny i jako takie służyć mają oszacowaniu skali zachodzenia pewnych zjawisk, bądź przesłanek zjawisk, diagnozowanych i omawianych przy okazji analizowania danych jakościowych.

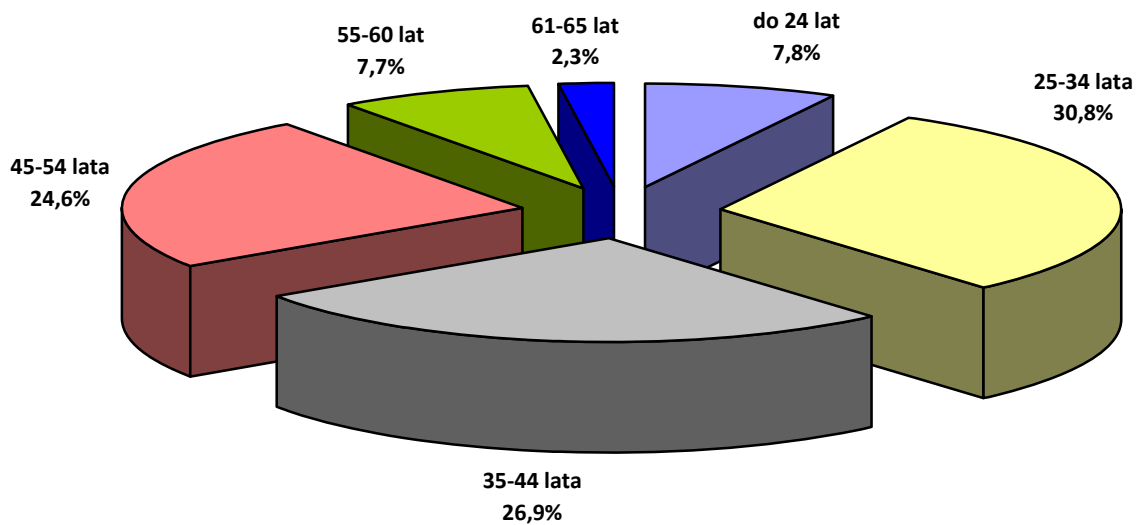
Charakterystyka badanego zbioru

Dla celów omawianego tu modułu badawczego wykorzystana została losowa próba 1015 osób pracujących zamieszkałych na terenie województwa łódzkiego. Próba miała charakter warstwowy, przy czym kryteriami warstwowania było miejsce zamieszkania oraz poziom wykształcenia respondentów. Uzyskane w próbie rozkłady cech społecznych i demograficznych zostały zobrazowane na wykresach 1-4.

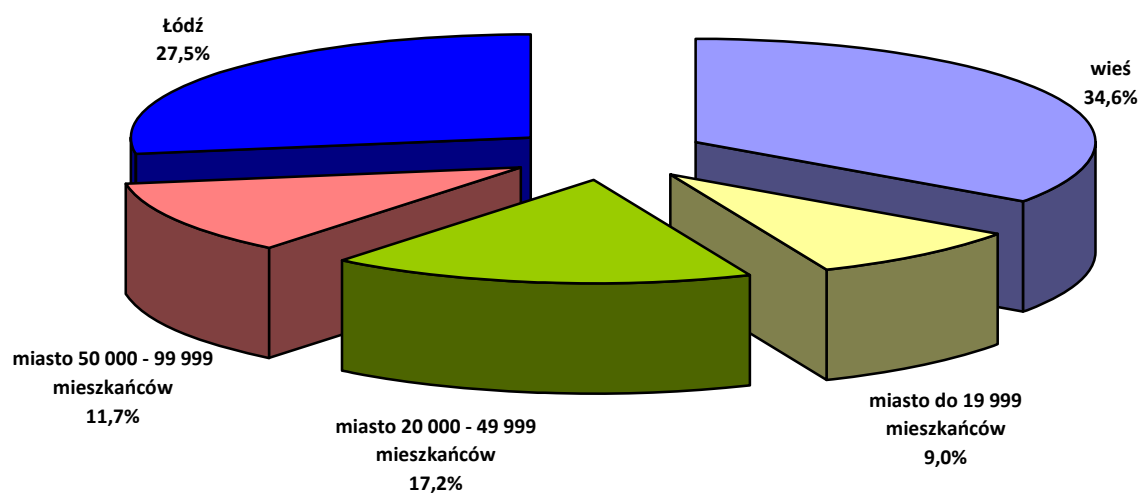
Wykres 1. Respondenci według płci



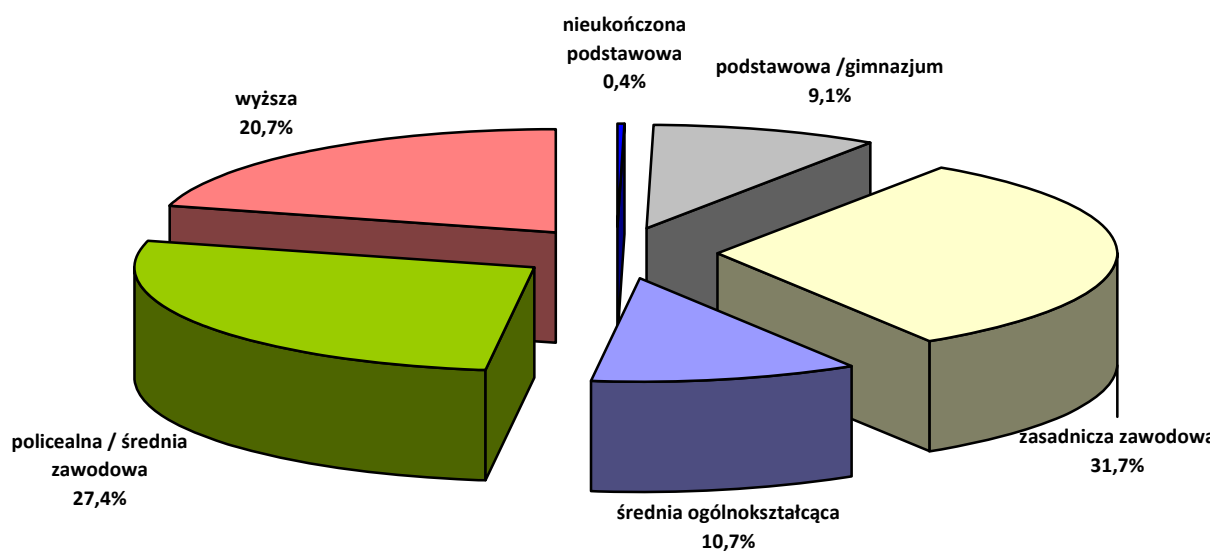
Wykres 2. Respondenci według wieku



Wykres 3. Respondenci według miejscowości zamieszkania



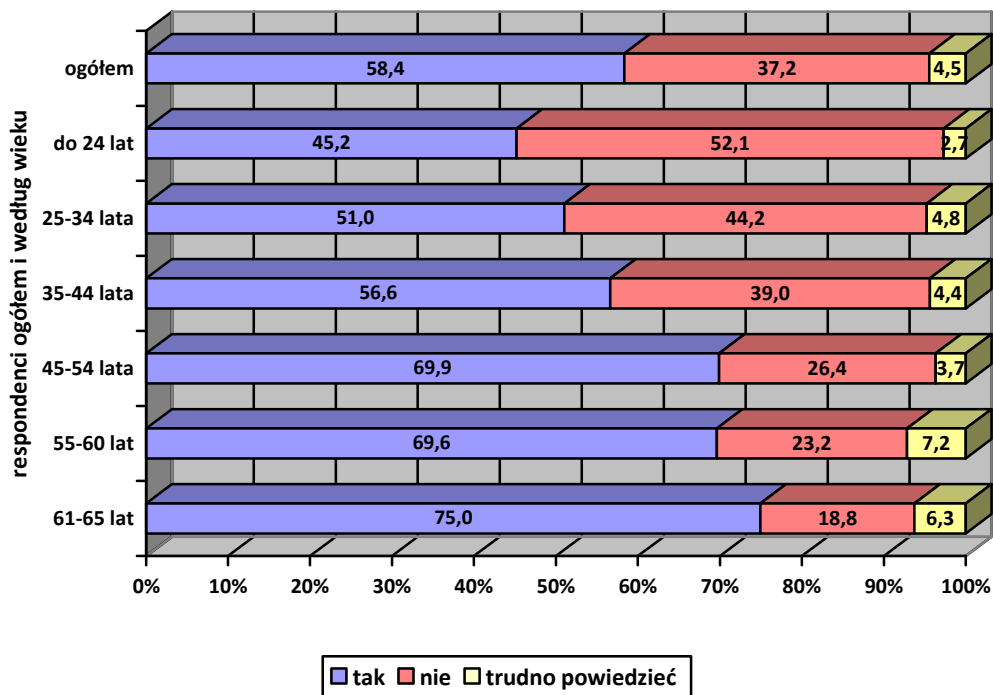
Wykres 4. Respondenci według ostatniej ukończonej szkoły



Pierwsza praca a kwalifikacje nabyte w szkole

Wśród badanych osób pracujących przeważały takie, których pierwsza praca była zgodna z obranym wcześniej kierunkiem edukacji: było to 58,4% ogółu respondentów. Rozbieżność wykształcenia z charakterem obowiązków w pierwszym miejscu pracy deklarowało 37,2% badanych, z kolei 4,5% nie potrafiło wypowiedzieć się na ten temat rozstrzygająco („trudno powiedzieć”). Pierwszą pracę zgodną z nabytymi w szkole kwalifikacjami podejmowali najczęściej absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (69,5% respondentów z tej kategorii) oraz szkół policealnych i średnich zawodowych (59,1% respondentów z tej kategorii). Wśród absolwentów szkół wyższych odsetek ten był nieco niższy; nieznacznie przekraczający połowę (55,8%) liczebności tej kategorii. Ciekawe są rezultaty analizy zgodności obowiązków wykonywanych w pierwszej pracy z nabytymi uprzednio kwalifikacjami szkolnymi według poszczególnych grup wieku respondentów. Jak pokazują uzyskane w badaniu rozkłady odpowiedzi, udziały osób deklarujących, że taka zgodność miała miejsce w ich przypadku, są generalnie tym większe, z im starszą grupą wiekową mamy do czynienia. Tendencję tę ilustruje wykres 5.

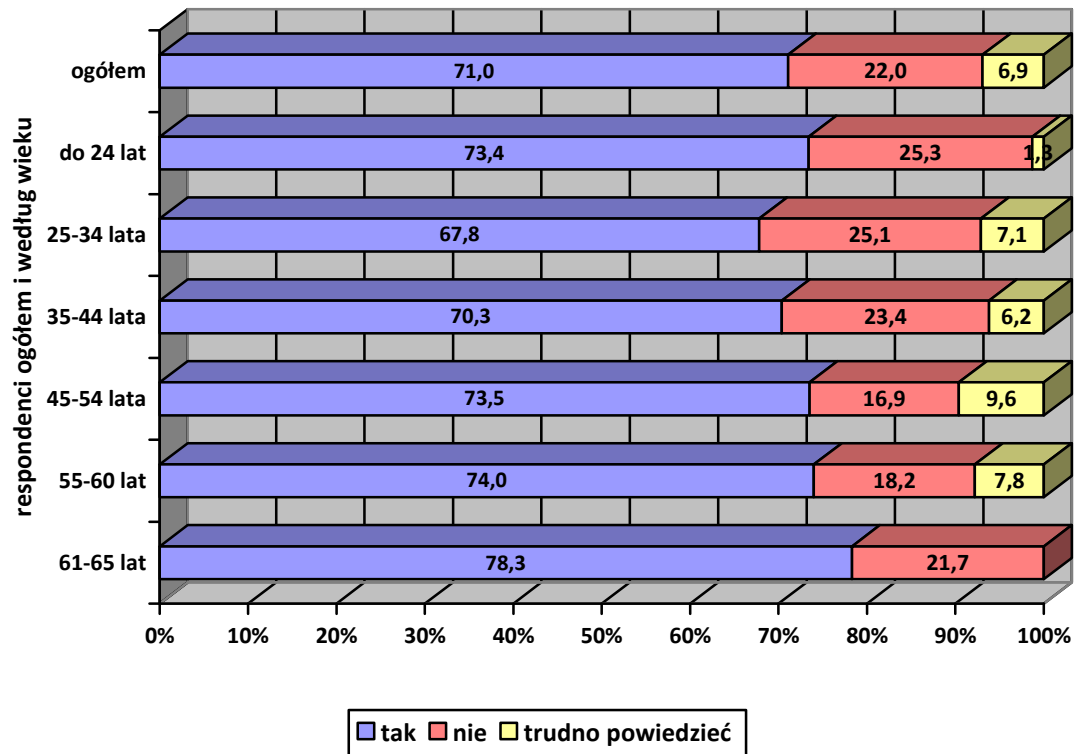
Wykres 5. Czy Pani / Pana pierwsza praca była zgodna z obranym przez Panią / Pana kierunkiem kształcenia?
[rozkłady odpowiedzi w procentach]



Zdecydowana większość badanych uznała, że umiejętności, jakie wynieśli ze szkoły, były wystarczające do podjęcia pierwszej pracy. Tak twierdziło 71,0% respondentów, przy 22,0% reprezentujących zdanie przeciwne oraz 6,9% powstrzymujących się od wyrażenia opinii. Najczęściej jako adekwatne oceniali swoje przygotowanie zawodowe absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (77,6% respondentów z tej kategorii) oraz szkół policealnych i średnich zawodowych (75,9% respondentów z tej kategorii). Ciekawą obserwacją jest bez wątpienia fakt, że jako wystarczające dla podjęcia pierwszej pracy oceniło swoje umiejętności 75,0% osób deklarujących brak ukończenia szkoły podstawowej. Należy tutaj jednak zaznaczyć, że ta kategoria wykształcenia miała marginalne znaczenie w badanym zbiorze (kwalifikowało się do niej niecałe pół procenta respondentów; por. wykres 4). Można także z dużą dozą prawdopodobieństwa przyjąć założenie, że osoby z tej kategorii otrzymały swe pierwsze zatrudnienie przy wykonywaniu tzw. prac prostych, nie wymagających praktycznie żadnej wiedzy czysto szkolnej. W takim wypadku ich kwalifikacje, pomimo nawet braku ukończenia szkoły podstawowej, okazały się w istocie wystarczające.

Skłonność do twierdzącego odpowiadania na pytanie, czy umiejętności wyniesione ze szkoły były wystarczające do podjęcia pierwszej pracy, znacząco uzależniona była od wieku respondentów. Generalnie, im starsza analizowana grupa wiekowa, tym większy w niej udział osób odpowiadających w ten właśnie sposób. Wyjątek stanowią jedynie badani do 24 lat, wśród których odsetek odpowiedzi twierdzących (73,4%) był większy niż w dwóch kolejnych grupach: od 25 do 34 lat (67,8%) oraz od 35 do 44 lat (70,3%) i niemal równy odsetkowi obliczonemu w kategorii od 45 do 54 lat (73,5%). Przypomnijmy jednak że, jak zauważyliśmy już wyżej, respondenci z tej najmłodszej grupy także najczęściej godzili się na wybór pracy niezgodnej z kierunkiem posiadanego wykształcenia. Można zatem przyjąć, że osoby te postrzegają swoje umiejętności szkolne jako najbardziej uniwersalne i / lub są najbardziej elastyczne przy poszukiwaniu zatrudnienia. Omówione tu rozkłady odpowiedzi według kategorii wiekowych respondentów zilustrowane zostały na wykresie 6.

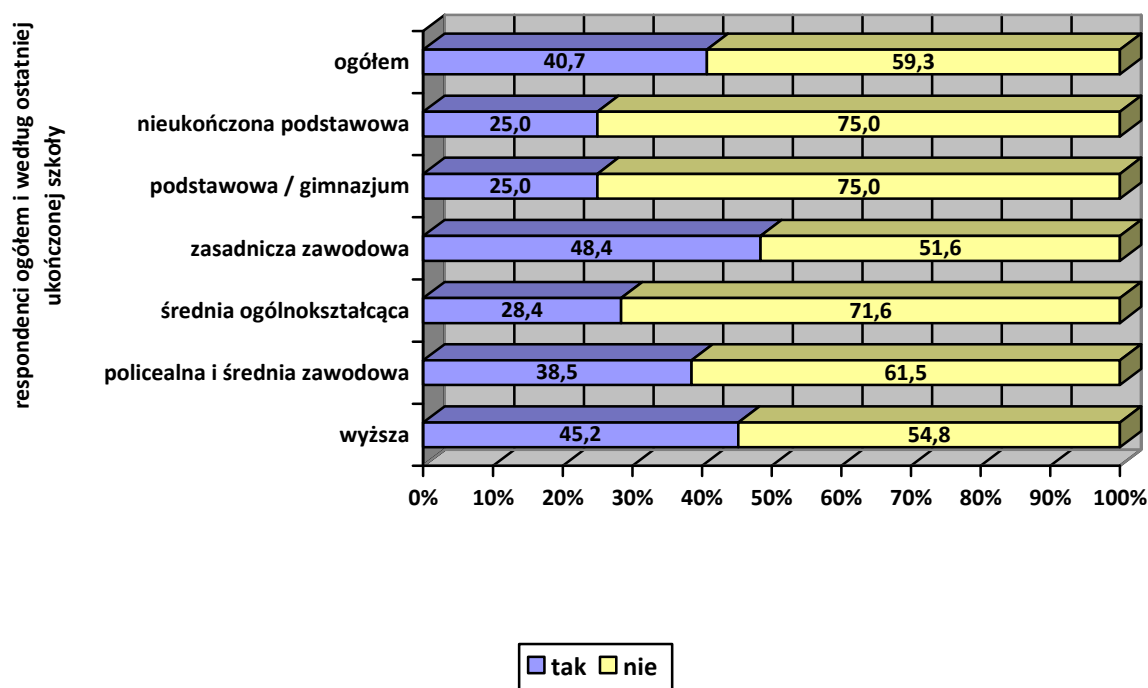
**Wykres 6. Czy umiejętności wyniesione przez Panią / Pana ze szkoły
były wystarczające do podjęcia pierwszej pracy?**
[rozkłady odpowiedzi w procentach]



Praktyki zawodowe a pierwsza praca

Na pytanie o to, czy podjęcie pierwszej pracy poprzedzone było odbyciem praktyki zawodowej bądź stażu, większość respondentów (59,3%) odpowiedziała przecząco. Do odbywania praktyk najczęściej przyznawali się absolwenci szkół zasadniczych zawodowych (48,4% respondentów z tej kategorii) oraz wyższych (45,2% respondentów z tej kategorii).

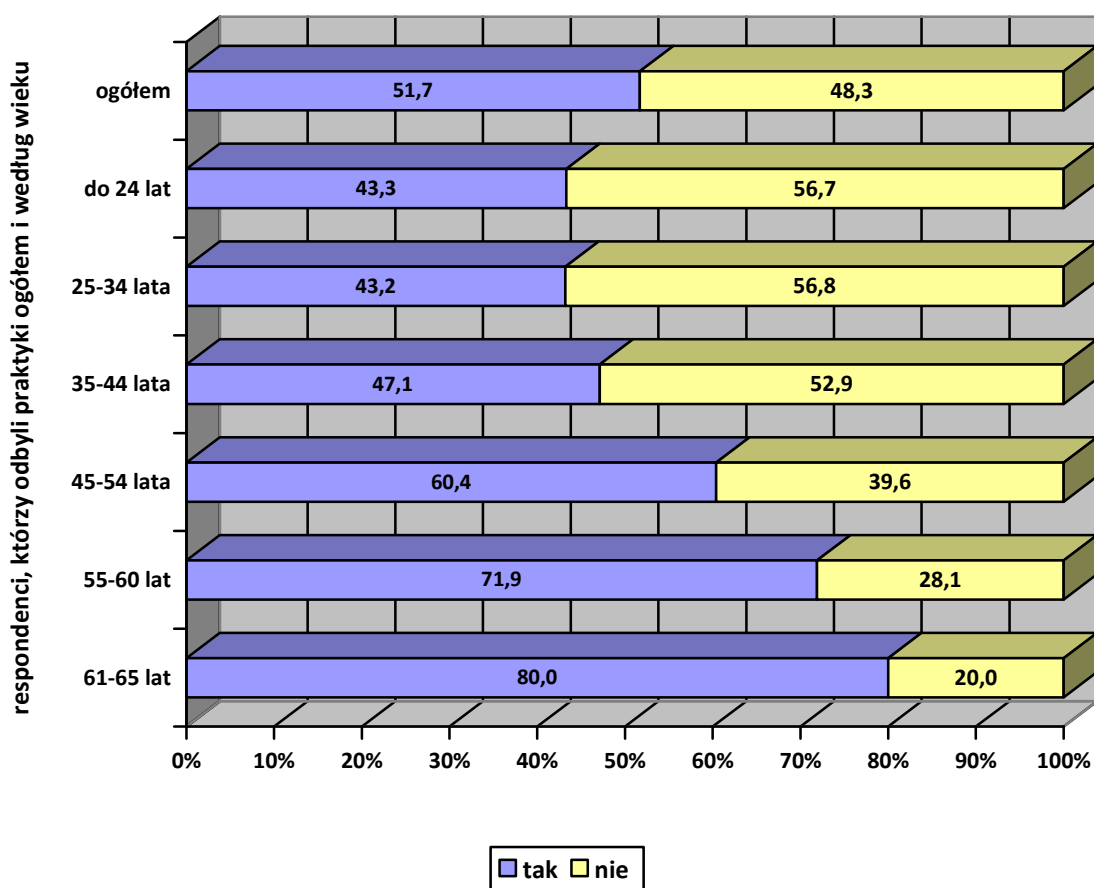
Wykres 7. Czy przed podjęciem pierwszej pracy odbył(a) Pan(i) praktyki zawodowe lub staż?
[rozkłady odpowiedzi w procentach]



Nie zaobserwowano natomiast znaczącego wpływu wieku badanych na zróżnicowanie odpowiedzi na omawiane pytanie. Może to przemawiać za tym, że na przestrzeni tych lat, gdy doświadczenie zawodowe nabywały kolejne analizowane roczniki osób pracujących, priorytety szkolnictwa, jak również pracodawców w zakresie praktycznej nauki zawodu, nie uległy znaczącym zmianom.

Natomiast wiek – i związany z nim moment rozpoczynania aktywności zawodowej – miał już istotny wpływ na to, czy miejsce odbywania przez respondentów praktyk bądź stażu stało się później dla nich miejscem pierwszej pracy. Tu największe odsetki odpowiedzi twierdzących uzyskano w najstarszych kategoriach wiekowych: od 61 do 65 lat (80,0%) i od 55 do 60 lat (71,9%). W kolejnych, coraz młodszych kategoriach, wartość wskaźnika była już coraz niższa; por. dane zestawione na wykresie 8.

Wykres 8. Czy te praktyki lub staż odbył(a) Pan(i) w swoim pierwszym miejscu pracy?
[rozkłady odpowiedzi w procentach]



Z kolei jedynie co piąta badana osoba pracująca deklarowała, że przeszła jakieś szkolenie lub skorzystała z innej formy doksztalcania jeszcze przed rozpoczęciem pierwszej pracy. Najczęściej deklaracje takie składali respondenci starsi; w wieku 61-65 lat (39,1% respondentów z tej kategorii), natomiast w przekroju wykształcenia: absolwenci szkół podstawowych lub gimnazjów (28,3%), osoby, które nie ukończyły szkoły podstawowej (25,0%) oraz absolwenci liceów ogólnokształcących (23,9%).

Jednocześnie mniej niż co dziesiąty badany (w sumie było to 8,6% respondentów) deklarował, że pierwszy pracodawca wymagał od niego posiadania doświadczenia zawodowego. Analogicznie, pozostałe 91,4% takiemu faktowi zaprzeczyło. Pracodawcy nie wymagali doświadczenia najczęściej od kandydatów, którzy:

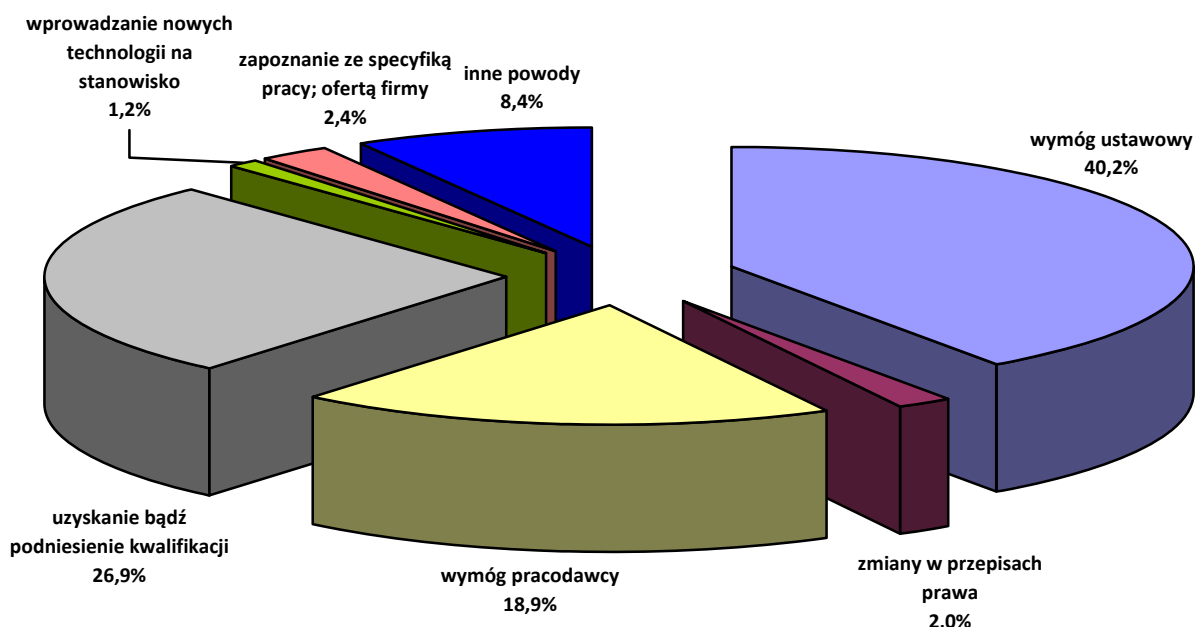
- 1) *Nie ukończyli szkoły podstawowej..... 100,0%;*
- 2) *Ukończyli szkołę podstawową lub gimnazjum 98,9%;*
- 3) *Ukończyli liceum ogólnokształcące..... 95,4%*

Zestawione dane potwierdzają pośrednio tezę postawioną tu wcześniej przy okazji interpretowania pewnych, jak się mogło na pierwszy rzut oka wydawać, aberracji w rozkładzie odpowiedzi na pytanie o wystarczalność umiejętności szkolnych do podjęcia pierwszej pracy. Wedle tej tezy, osoby nieposiadające ukończonej szkoły podstawowej otrzymywały swoje pierwsze zatrudnienie przy wykonywaniu tzw. prac prostych. W tej sytuacji, nie były im potrzebne praktycznie żadne wyjściowe kwalifikacje – zarówno te nabyte w szkole, jak i te nabyte wskutek kumulowania doświadczenia. Dlatego osoby te deklarowały podczas badania, że ich umiejętności szkolne wystarczały im do podjęcia pierwszej pracy, jak również, że pracodawca nie wymagał od nich żadnego doświadczenia. Podobne przypuszczenie można sformułować względem osób posiadających wykształcenie podstawowe bądź gimnazjalne – ich bowiem opisane tendencje dotyczą w nieco tylko mniejszym stopniu. Z kolei uzasadnienie dla braku wymogu posiadania doświadczenia zawodowego przez absolwentów liceów ogólnokształcących znaleźć można w omawianych wcześniej wynikach jakościowego badania osób pracujących. Czytelny przykładu dostarcza przytoczona przy tamtej okazji wypowiedź pracownika branży ubezpieczeniowej, według której jedynymi w zasadzie wymaganiami istotnymi do otrzymania pracy w jego firmie jest posiadanie średniego wykształcenia oraz przedłożenie zaświadczenia o niekaralności. Wszyscy bowiem nowoprzyjęci kandydaci są poddawani kompleksowym szkoleniom od samych podstaw (por. s. 72). Obserwując zachodzące m. in. w średnich i większych przedsiębiorstwach sektora usług tendencje do wytwarzania jednolitej kultury organizacyjnej i – co się z tym wiąże – standaryzacji metod prowadzenia polityki personalnej można przypuszczać, że opisana tu prawidłowość obowiązuje w znacznie szerszym obszarze niż sama tylko branża ubezpieczeniowa (i dotyczy większej ilości osób niż tylko ten jeden cytowany uczestnik wywiadu). Wyniki ilościowych badań osób pracujących nie pozwalają w każdym razie takiego przypuszczenia w tym miejscu obalić.

Szkolenia w trakcie pierwszej pracy oraz ich cele

Poddane badaniu osoby pracujące na ogół nie przyznawały się do uczestniczenia podczas pierwszej pracy w żadnych dodatkowych szkoleniach organizowanych przez pracodawcę (chodzi tu o szkolenia inne niż przeszkolenie stanowiskowe). Na pytanie o obecność w ich biografii zawodowej tego rodzaju zdarzeń respondenci w $\frac{3}{4}$ udzielili odpowiedzi odmownych (dokładnie 74,8% badanych wskazało na odpowiedź „nie”, przy 25,2% będących na „tak”). Najrzadziej szkoliły się osoby młode; do 24 roku życia (17,7% respondentów z tej kategorii) oraz absolwenci szkół policealnych i średnich zawodowych (21,9% respondentów z tej kategorii). Wśród powodów, dla których koniecznym było się uczestnictwo w szkoleniu, respondenci wskazywali najczęściej: wymóg ustawowy – kurs obligatoryjny do podjęcia pracy (40,2%), uzyskanie bądź podniesienie kwalifikacji (26,9%), a także wymóg pracodawcy (18,9%).

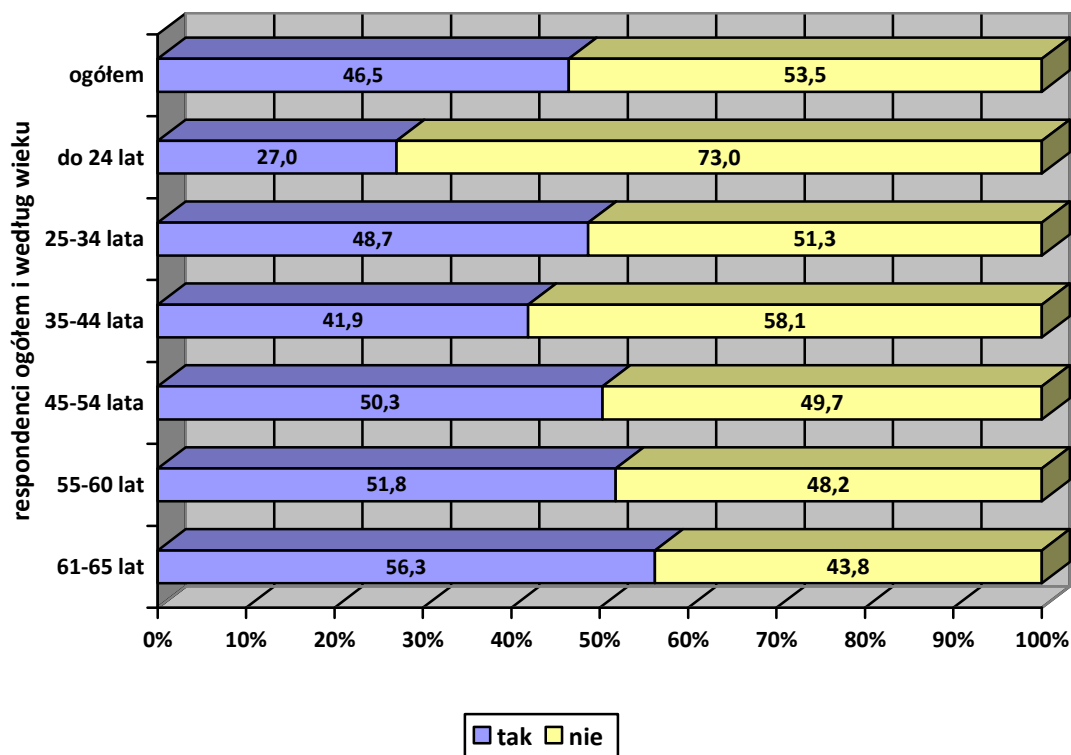
Wykres 9. Dlaczego musiał(a) Pan(i) być dodatkowo szkolony/a w swojej pierwszej pracy?



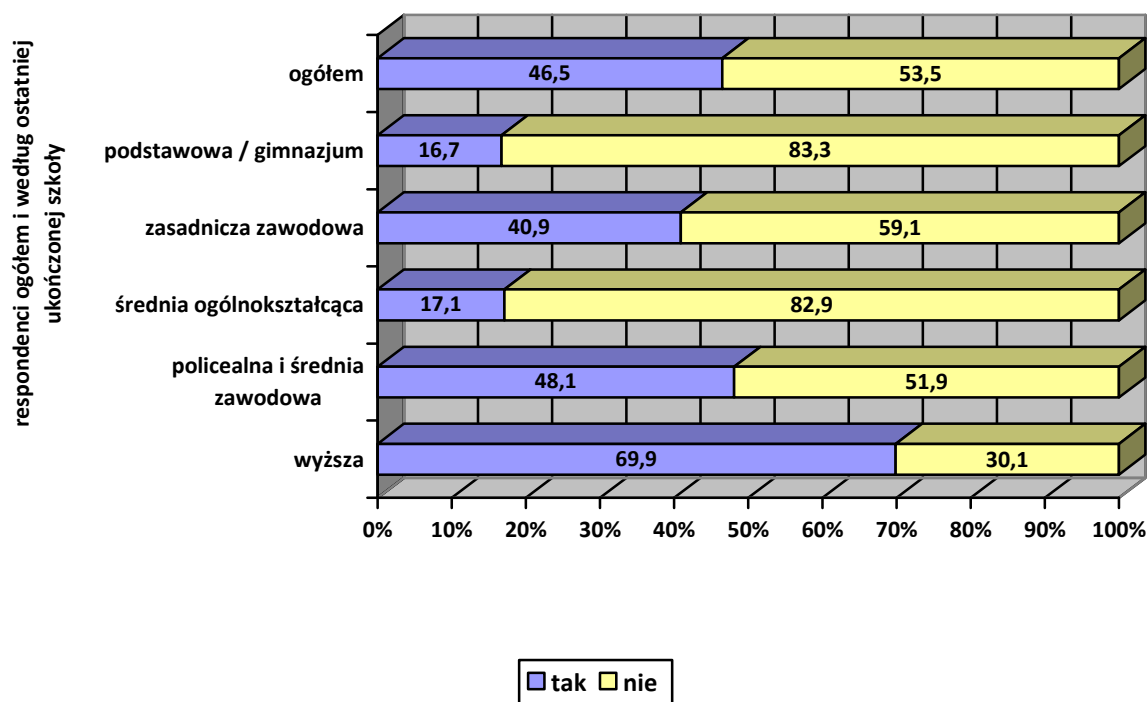
Aktualne stanowisko pracy a kwalifikacje nabyte w szkole

Poniższe analizy obejmują tylko tych spośród badanych, którzy zadeklarowali zmianę pracy przynajmniej raz w ciągu swej kariery zawodowej. W naszej próbie znalazło się 726 takich osób. W nieznacznej większości (53,5%) zajmowali oni stanowiska, które określali jako niezgodne z wyuczonym zawodem. Pracę w swoim zawodzie deklarowali najczęściej absolwenci szkół wyższych (69,9% respondentów z tej kategorii), policealnych i średnich zawodowych (48,1% respondentów z tej kategorii) oraz generalnie osoby ze starszych analizowanych roczników (56,3% respondentów w wieku od 61 do 65 lat; 51,8% respondentów w wieku od 55 do 60 lat). Dane dla wszystkich kategorii wieku oraz wykształcenia zilustrowane zostały na wykresach 10-11.

Wykres 10. Czy Pani / Pana obecne stanowisko pracy jest zgodne z wyuczonym zawodem?
[rozkłady odpowiedzi w procentach]



**Wykres 11. Czy Pani obecne stanowisko pracy jest zgodne
z wyuczonym zawodem?**
[rozkłady odpowiedzi w procentach]



Porównując zestawione wyżej dane z analogicznymi odnoszącymi się do momentu wykonywania pierwszej pracy (szczegółowo omówiliśmy je w rozdziale zatytułowanym „Pierwsza praca a kwalifikacje nabyte w szkole”) można zauważyć dwie charakterystyczne prawidłowości:

- 1) Osoby ze starszych roczników zdecydowanie najczęściej pozostają wierne swojemu wyuczonemu zawodowi. Spośród wszystkich analizowanych kategorii wieku w tej właśnie obserwujemy zarówno największy odsetek osób deklarujących, że ich pierwsza praca jest zgodna z obranym kierunkiem kształcenia (75,0%), jak i tych deklarujących, że ich obecna praca jest zgodna z wyuczonym zawodem (56,3%). Osoby takie również najczęściej (78,3%) były zdania, że umiejętności wyniesione ze szkoły okazały się wystarczające przy podejmowaniu pierwszej pracy.
- 2) Analiza tego samego problemu według posiadanego przez respondentów wykształcenia pokazała, że osobami najczęściej deklarującymi zgodność obranego kierunku edukacji

z treścią obowiązków wykonywanych w pierwszej pracy byli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (69,5% respondentów z tej kategorii). Oni także najczęściej uznawali umiejętności, jakie nabyli w szkole, za wystarczające do podjęcia pierwszej pracy (77,6% respondentów z tej kategorii). Tym niemniej, decydując się na zmianę miejsca zatrudnienia, zdecydowanie rzadziej podejmowali się oni obowiązków adekwatnych do wyuczonego zawodu (40,9% respondentów z tej kategorii) niż absolwenci szkół wyższych (69,9% respondentów z tej kategorii) oraz policealnych i średnich zawodowych (48,1% respondentów z tej kategorii).

Podjęcia szkoleń w trakcie aktualnie wykonywanej pracy oraz ich cele

Na pytanie: „Czy w trakcie ostatnio wykonywanej pracy uczestniczył(a) Pan(i) w jakichś dodatkowych² szkoleniach organizowanych przez pracodawcę?” twierdząco odpowiedziała tylko 1/3 respondentów. Najczęściej były to osoby z wykształceniem wyższym (52,7%) oraz w wieku od 35 do 44 lat (41,0%). Może to świadczyć o tym, że pracodawcy są najbardziej skłonni inwestować w personel specjalistyczny, posiadający już pewne doświadczenie zawodowe. Najczęściej wskazywanymi powodami, dla których badani się szkolili, były: wymóg ustawowy (27,7% wskazań), podniesienie kwalifikacji (26,8% wskazań) oraz wymóg pracodawcy (24,3% wskazań). Z kolei własne chęci motywowały tylko 3,4% podjęć szkoleń, podczas gdy uzyskanie awansu zawodowego: 2,1%.

² Pytanie to było częścią większego bloku pytań w kwestionariuszu, wprowadzonego po to, by oddzielić informacje na temat: szkoleń stanowiskowych; kursów lub szkoleń, których świadectwo ukończenia było niezbędne do przyjęcia respondenta na obecnie zajmowane stanowisko pracy oraz „dodatkowych” – w praktyce zatem wszystkich pozostałych – szkoleń organizowanych przez pracodawcę.

Przeszkody w znalezieniu obecnej pracy

Ilościowy segment naszych analiz pragniemy zwieńczyć omówieniem przeszkód, jakie nasi respondenci³ napotykali w znalezieniu zatrudnienia. Informacje na ten temat pozyskiwaliśmy za pomocą pytania otwartego, a zatem takiego, które daje nieskrępowaną możliwość wypowiedzenia się. Wyniki zostały następnie skategoryzowane, skwantyfikowane i jako takie poddane analizie ilościowej. Dla zapewnienia sobie większej trafności czynionych analiz, jak i dla zwykłej wygody badanych, pytaliśmy jedynie o utrudnienia podczas poszukiwania obecnej pracy.

Przejdźmy zatem do omówienia samego otrzymanego materiału statystycznego. Napotkanie trudności związanych z poszukiwaniem obecnej pracy zadeklarowało w naszym badaniu 48,8% respondentów (pamiętamy, że chodzi o osoby, które przynajmniej raz w ciągu swojej kariery zawodowej zmieniły zatrudnienie). Najczęstszą wskazywaną przez nich przeszkodą okazał się brak ofert na lokalnym rynku pracy (44,9% wskazań). Relatywnie rzadko (8,0% wskazań) wymieniany był brak wystarczających kwalifikacji zawodowych, choć trzeba tu wziąć pod uwagę, że z kolei znacznie więcej wskazań (13,3%) zebrała kategoria odpowiedzi potencjalnie pokrewna, a mianowicie: niezgodność oczekiwań własnych i pracodawców. Także kolejne w prezentowanym tu szeregu częstości udzielanych wskazań kategorie odpowiedzi wchodziły w sferę posiadanych umiejętności zawodowych, a były to: brak doświadczenia zawodowego (6,9% wskazań) i posiadanie zawodu, w którym trudno znaleźć pracę (5,5% wskazań). Całkiem można już powiedzieć rzadko spotykane były natomiast przeszkody związane z oddziaływaniem demograficznych determinant ograniczania mobilności przestrzennej, a zatem: niechęć do zmiany miejsca zamieszkania oraz sytuacja rodzinna (w obu przypadkach po 5% wskazań). Pełny rozkład odpowiedzi na omawiane pytanie prezentuje poniższe zestawienie.

Jakie utrudnienia napotkał(a) Pan(i) w trakcie poszukiwania obecnej pracy? [procent wskazań]

1) Brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy	44,9%
2) Niezgodność oczekiwań własnych i pracodawców	13,3%
3) Brak wystarczających kwalifikacji zawodowych	8,0%

³ Na to pytanie nie odpowiadali ci spośród badanych, którzy na jedno z wcześniejszych pytań o charakterze filtrującym wskazali na kafenię odpowiedzi: „Nie szukałam(em) [mojej ostatniej] pracy – złożyłam(em) aplikację i zostałam(em) przyjęta(y)”.

4) Brak doświadczenia zawodowego	6,9%
5) Inne	6,1%
6) Posiadanie zawodu, w którym trudno znaleźć pracę.....	5,5%
7) Niechęć do zmiany miejsca zamieszkania	5,0%
8) Sytuacja rodzinna	5,0%
9) Stan zdrowia / niepełnosprawność	4,2%
10) Nie wiem / trudno powiedzieć.....	1,1%

Podsumowanie

Rekapitulując zaprezentowane w niniejszym tekście tezy i wnioski należy wyrazić generalny sąd, że obraz kondycji szkolnictwa zawodowego w regionie łódzkim zarysowany w grupowych wywiadach zogniskowanych jest zdecydowanie bardziej pesymistyczny niż obraz efektów funkcjonowania tego szkolnictwa wyłaniający się z ilościowej analizy rzeczywistych zachowań osób pracujących.

Krytyka istniejącego systemu oświaty, dokonywana zarówno ze strony przedstawicieli pracodawców, jak i osób pracujących, wsparta była przede wszystkim na zarzucie faworyzowania podręcznikowego sposobu wykładania wiedzy oraz niedostatecznego udziału zajęć praktycznych w ogólnej puli przedmiotów szkolnych. Często wskazywaną wadą było również chroniczne zacofanie programów nauczania w obliczu dokonującego się stale postępu cywilizacyjnego i technologicznego, a także – w dalszej kolejności – stale ewoluującego zapotrzebowania rynku pracy na kwalifikacje zawodowe. W tym kontekście wskazywano także na zaniedbania systemu edukacji w zakresie kształtowania umiejętności miękkich oraz systematycznego oceniania predyspozycji zawodowych uczniów, co ma swe zgubne skutki w postaci dużej liczby młodych ludzi wybierających swą drogę zawodową w sposób mniej lub bardziej przypadkowy; nieświadomiony.

Oczywiście nie tylko szkoły są odpowiedzialne za działania ograniczające rozwój zasobów ludzkich. Istotnym grzechem pracodawców jest ich zbyt mała – zdaniem uczestniczących w badaniach przedstawicieli edukacji – skłonność do inwestowania w zasoby ludzkie. Chodzi tu zarówno o oferowane stawki wynagrodzeń, jak i o ogólnie rozumiane wsparcie pracowników, przede wszystkim w postaci szkoleń oraz dofinansowania nauki pobieranej w szkole zaocznej, wieczorowej, czy na kursach. Niekorzystne warunki stwarzane pod tym względem przez łódzki rynek pracy sprawiają, że rynek ten przestaje być atrakcyjny dla młodych pracowników, co bezpośrednio przekłada się na migracje siły roboczej do innych ośrodków, takich jak Warszawa, i w konsekwencji na stopniowe ograniczanie możliwości znalezienia na miejscu pracowników dysponujących odpowiednimi kwalifikacjami.

Bardzo niebezpieczną tendencją obserwowaną przez ostatnich kilka dekad w naszym kraju jest drastyczny spadek zainteresowania młodzieży kształceniem zawodowym. Szerokie otwarcie się systemu edukacji na ogólne i humanistyczne kierunki kształcenia spowodowało

masowy odwrót uczniów od szkół zawodowych i technicznych, coraz bardziej traktowanych jako mniej prestiżowe – a więc gorsze.

Tymczasem na tle całego systemu edukacji szkolnictwo zawodowe zasadniczego oraz średniego szczebla jest oceniane przez pracodawców najbardziej pozytywnie. Również sami absolwenci tego typu szkół podkreślali w swych wypowiedziach, że umiejętności nabyte podczas nauki pozwalają im pewnie czuć się na rynku pracy. Ta pewność była generalnie artykułowana tym silniej, im bardziej pozytywne wrażenia absolwent wyniósł z zajęć praktycznych, w których brał udział.

Istotnie, wśród badanych osób pracujących częsty był pogląd, że to właśnie zajęcia praktyczne stanowiły najpożyteczniejszy, przez co i najbardziej znaczący, aspekt wpływu systemu edukacji na ich rozwój zawodowy. Tak zwykli twierdzić przede wszystkim młodszy uczestnicy dyskusji, uczęszczający do szkoły już w nowej sytuacji gospodarczej (tj. po 1989 r.). Jednocześnie ta grupa badanych miała tendencje do wystawiania bardziej pochlebnych ocen praktykom mającym miejsce w mniejszych zakładach pracy niż tym odbywającym się w dużych przedsiębiorstwach, gdzie częściej, ich zdaniem, spotkać można takie nieprawidłowości, jak pozorowanie działań oraz obarczanie praktykantów obowiązkami dość luźno związanymi z programami zajęć.

Dyskutując na temat zapotrzebowania rynku pracy na określone umiejętności przedstawiciele osób pracujących podkreślali też rosnące, ich zdaniem, znaczenie wielofunkcyjności pracowników – czyli zdolności do podejmowania obowiązków zawodowych wykraczających poza zakres pojedynczego stanowiska pracy. Tego rodzaju funkcjonalna elastyczność w wielu przypadkach przestaje już być atutem, a zaczyna być oczywistą koniecznością.

Badania ilościowe przeprowadzone na losowo dobranej próbie osób pracujących przyniosły, jak to już zasugerowaliśmy wcześniej, bardziej optymistyczną ocenę efektów funkcjonowania systemu edukacji, niż było to widoczne w kontekście grupowych wywiadów zogniskowanych. Tu niemal 2/3 respondentów uznała, że umiejętności wyniesione ze szkoły okazały się wystarczające do podjęcia pierwszej pracy.

Tendencja do jednoznacznie pozytywnej oceny wiedzy wyniesionej ze szkoły zdecydowanie wyraźniej rysowała się w starszych rocznikach respondentów. W tym zresztą aspekcie wyniki

badania ilościowego potwierdziły tezy wynikające z analizy jakościowej. Na pytanie, czy umiejętności wyniesione ze szkoły okazały się wystarczające do podjęcia pierwszej pracy, „tak” odpowiedziało 78% badanych w wieku 61-65 lat oraz 74% badanych w wieku 55-60 lat. W młodszych kategoriach wiekowych odsetek odpowiedzi twierdzących był nieco mniejszy – najmniejszy w kategorii 25-34 lata: 67,8%. Jednocześnie osoby starsze cechowała mała skłonność do zmiany miejsca pracy, a także największa wierność wyuczonemu zawodowi. I tak, tożsamość miejsca praktyk bądź stażu zawodowego z miejscem późniejszej pierwszej pracy zadeklarowało 80% respondentów w wieku od 61 do 65 lat i niemal 72% respondentów w wieku od 55 do 60 lat – w porównaniu do 43% respondentów z dwóch opozycyjnych kategorii: „do 24 lat” oraz „25-34 lata”. Natomiast zgodność obecnie wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem potwierdzało 56% respondentów w wieku 61-65 lat i 52% respondentów w wieku 55-60 lat – dla kontrastu, w kategorii „do 24 lat”, wartość analogicznego odsetka wyniosła jedynie 27%.

Potwierdzona została także ujawniona podczas FGI wysoka ocena przydatności oraz adekwatności swych kwalifikacji przez osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wśród tych osób niemal 70% orzekło, że ich pierwsza praca była zgodna z obranym wcześniej kierunkiem edukacji, zaś 78% wyrażało opinię, że umiejętności wyniesione ze szkoły okazały się wystarczające do podjęcia tej pracy. Tym niemniej, okazało się również, że respondenci z tej kategorii wykształcenia, decydując się na zmianę zatrudnienia, zdecydowanie rzadziej podejmowali pracę zgodną ze swym wyuczonym zawodem (41%), niż absolwenci szkół wyższych (70%) oraz policealnych i średnich zawodowych (48%).

Nieuzasadniony natomiast okazał się w świetle uzyskanych wyników badań ilościowych pogląd, szeroko reprezentowany podczas badania FGI przez osoby pracujące, jakoby doświadczenie zawodowe lokowało się na szczycie rankingu najbardziej poszukiwanych cech kandydatów do pracy. Mniej niż co dziesiąty badany deklarował bowiem, że pierwszy pracodawca wymagał od niego posiadania takiego doświadczenia. Także większość respondentów badania ilościowego zaprzeczała, jakoby przed podjęciem pierwszej pracy odbywała praktyki zawodowe bądź staż (59% odpowiedzi odmownych), jak również korzystała ze szkoleń

„Uważam (...), iż przeprowadzenie badania było celowe, a przedstawione w raporcie jego wyniki mają dużą wartość tak poznawczą, jak i aplikacyjną.

(...)

Za szczególnie wartościowe uważam rozszerzenie sfery poznania działań osób aktywnie poszukujących pracy. Rozszerzenie to dokonane zostało przez uzupełnienie tradycyjnie najczęściej badanych zagadnień związanych z instytucjonalnym systemem pomocy dla bezrobotnych oferowanym przez publiczną służbę zatrudnienia o te działania aktywizujące, które wynikają z własnej inicjatywy osób poszukujących pracy, tak bezrobotnych, jak i pracujących. Z tego punktu widzenia badanie ma charakter niewątpliwie prekursorski."

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska

[z recenzji raportu: *„Diagnoza działań osób aktywnie poszukujących pracy w województwie łódzkim”*]

"[Raport] przedstawia (...) wyniki wartościowych badań przeprowadzonych w województwie łódzkim, przyczyniających się do lepszego rozpoznania jednego z najważniejszych zagadnień współczesnych rynków pracy, jakim jest zbieżność systemu szkolnej edukacji zawodowej z zapotrzebowaniem pracodawców. Raport powinien stać się cennym źródłem informacji dla wszystkich interesujących się funkcjonowaniem rynków pracy w ogóle, a regionalnym rynkiem pracy województwa łódzkiego w szczególności."

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska

[z recenzji raportu: *„Umiejętności zawodowe – teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim”*]