

# Anna Pogorzelska

---

## Przygotowanie absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb i oczekiwań lokalnego rynku pracy : na przykładzie powiatów północno-wschodniej Polski

---

Problemy Profesjologii nr 1, 121-134

---

2007

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Anna Pogorzelska

# **Przygotowanie absolwentów szkół zawodowych w kontekście potrzeb i oczekiwań lokalnego rynku pracy – na przykładzie powiatów północno-wschodniej Polski**

## **Streszczenie**

Współczesny rynek pracy wskazuje na ważne problemy przygotowania zawodowego młodzieży. Zarówno wewnętrzny, jak i zewnętrzny rynek pracy wyraźnie artykułują potrzeby w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Przeprowadzone badania potwierdzają wymagania pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych. Analiza wyników badań wskazuje na potrzebę modyfikacji treści kształcenia zawodowego młodzieży.

## **THE PREPARATION OF VOCATIONAL SCHOOL GRADUATES IN THE CONTEXT OF NEEDS AND EXPECTATIONS OF LOCAL LABOUR MARKET – BASED ON THE REGIONS OF NORTH-EASTERN POLAND**

### **Summary**

The contemporary labour market indicates the important problems of vocational preparations of young people. Both internal and external labour markets clearly emphasize the needs regarding qualifications and vocational competence. The conducted research confirms the requirements of employees from the vocational schools graduates. The analysis of research results indicates the need to modify the curriculum of vocational education of young people.

## **1. Wprowadzenie**

Rynek pracy – termin, który obok bezrobocia zrobił swoistą „karierę” w okresie przełomu społeczno –gospodarczego oraz towarzyszącym mu procesom transformacyjnym. Stał się on kategorią nie tylko ekonomiczną, ale również społeczną czy polityczną.

Rynek pracy traktowany jest jako jeden z determinantów, obok rynku dóbr i usług i rynku kapitałowego, rozwoju gospodarki rynkowej. Jego rola jest tym znacząca, gdyż o rzeczywistych efektach gospodarczych coraz częściej zaczyna decydować jakość pracy, kwalifikacje, przedsiębiorczość i kreatywność pracowników. Dlatego też „mechanizm rynku pracy powinien zapewnić możliwie optymalne

dopasowanie zasobów pracy do potrzeb gospodarki w ujęciu branżowym i przestrzennym”<sup>1</sup>.

Pomimo że rynek pracy i edukacja zawodowa to dwa autonomiczne obszary, to ich wzajemne powiązania i współzależność staje się obecnie niezbędną oczywistością. Wyraża się ona między innymi w dostosowywaniu się edukacji do potrzeb i impulsów wysłanych przez ten rynek, w lansowanej koncepcji „kształcenia dla zatrudnienia”. Dlatego też niezbędne wydaje się rozważyć sytuację, w której edukacja i rynek pracy występować będą wobec siebie jako dopełniające się podsystemy ze względu na wzajemne potrzeby<sup>2</sup>.

Szczególnie w sytuacji zmienności procesów gospodarczych oraz braku stabilizacji na edukacji spoczywa głównie odpowiedzialność za przygotowanie pracowników o takich cechach i umiejętnościach, które są powszechnie akceptowane i uznawane przez rynek pracy.

Głównymi animatorami i uczestnikami rynku pracy są pracodawcy, którzy tworzą miejsca pracy, określają swoje wymagania wobec pracowników, wpływając tym samym na modelowanie kompetencji zawodowych, strukturę czy profile kształcenia zawodowego.

Pomimo, że pracodawcy ustawiani są często w roli partnerów edukacji zawodowej, jej współkreatorów czy głównych beneficjentów, to jednak spotykane w praktyce gospodarczej spektrum poglądów i oczekiwań pracodawców wobec przygotowania zawodowego pracowników, jest na tyle szerokie i zróżnicowane, że mało realna wydaje się możliwość pełnego zaspokojenia ich potrzeb. Prawdopodobnie jest to jeden z powodów formułowania nierzadko pojawiających się opinii na temat dysfunkcyjności edukacji zawodowej czy dysharmonii między nią a rynkiem pracy.

Problem dopasowania systemu kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki nabiera szczególnego wymiaru w odniesieniu do regionów, w których szczególnie dotkliwie są odczuwane negatywne skutki procesów transformacyjnych, zapóźnionych gospodarczo, o niskim potencjale rozwojowym, a przede wszystkim borykających się z ogromem problemów społecznych, np. wysokim bezrobociem, niskim standardem życia mieszkańców czy brakiem aktywności.

Należy do nich z całą pewnością województwo warmińsko-mazurskie, w szczególności jego północno-wschodnie obrzeża. Uwarunkowania społeczno-gospodarcze tego obszaru w dużym stopniu determinuje kumulacja wielu negatywnych czynników i zjawisk, peryferyjność usytuowania, znaczące zapóźnienie gospodarcze, powstawanie w sferze społecznej różnorodnych kompleksów związanych z niskimi dochodami, brakiem możliwości awansu społecznego czy zawodowego.

---

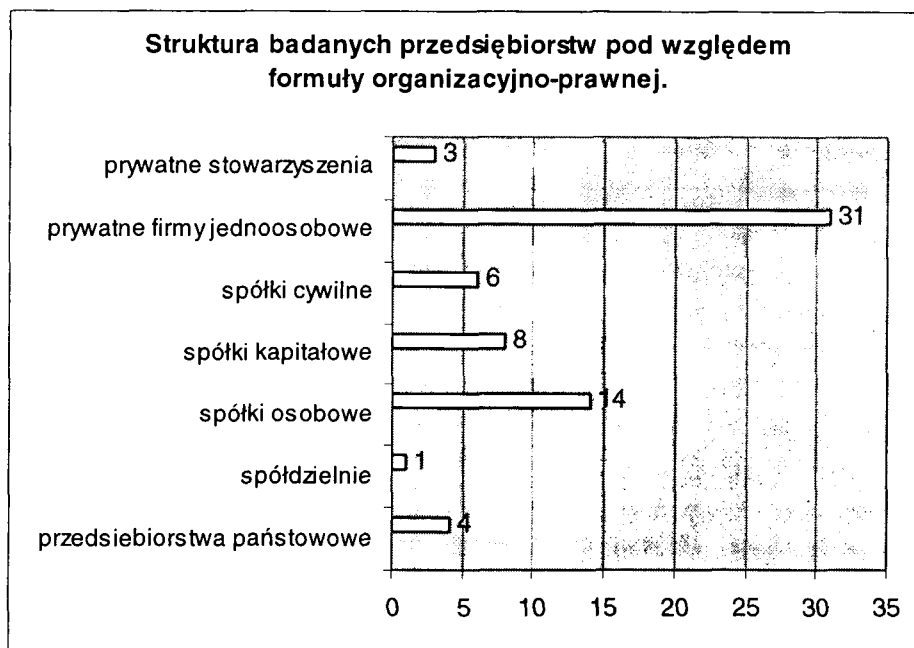
<sup>1</sup> Encyklopedia biznesu, red. W. Pomykało, Warszawa 1995, t. 2, s. 816.

<sup>2</sup> S. J. Rittel, Edukacja i rynek. Wzajemne zależności, [w:] Edukacja wobec rynku pracy. Realia-możliwość-perspektywy, (red.) R. Gerlach, Bydgoszcz 2003, s. 43.

## 2. Potrzeby i oczekiwania pracodawców wobec przygotowania absolwentów szkół zawodowych

W celu ustalenia preferencji i potrzeb lokalnego rynku pracy w zakresie przygotowania absolwentów szkół zawodowych, przeprowadzono badania wśród przedsiębiorców, którzy swoją działalność prowadzą na terenie powiatów ełckiego, oleckiego, gołdapskiego i kętrzyńskiego.

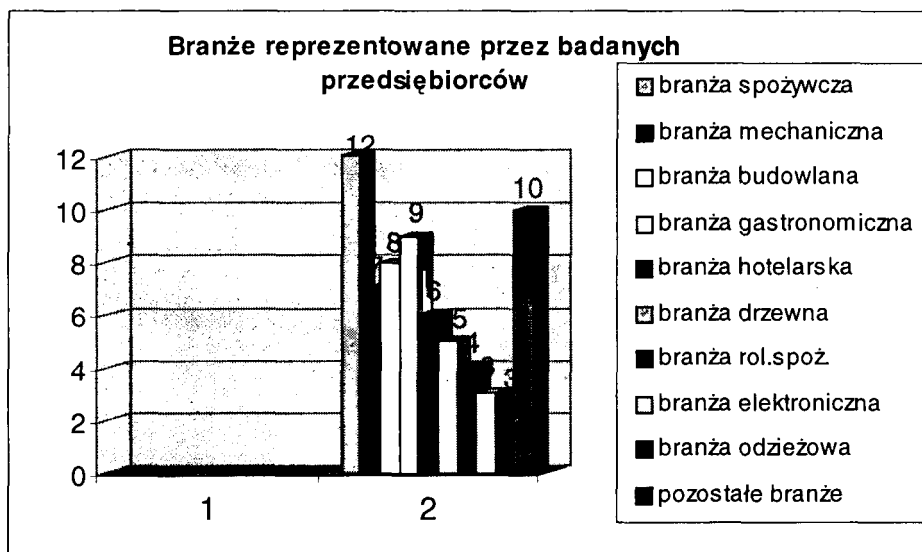
Pod względem formuły organizacyjno-prawnej ankietowani reprezentowali następujące rodzaje przedsiębiorstw:



Wykres 1. Formuła organizacyjno-prawna badanych przedsiębiorstw

Przedstawiona struktura przedsiębiorstw wydaje się reprezentatywna dla badanego obszaru. Dominują na nim bowiem niewielkie firmy, zatrudniające zwykle kilku lub kilkunastu pracowników i rozporządzające niewielkim kapitałem. Wyjątek stanowiły Zakłady Mięsne „Mazury” Ełk, Przedsiębiorstwo Budowlano-Drogowe w Ełku czy Przedsiębiorstwo „Nord” w Gołdapi. Są to przedsiębiorstwa o charakterze spółek kapitałowych, w dyspozycji których znajduje się znaczący majątek oraz zatrudniające nawet do kilkuset pracowników.

Podstawowe rodzaje branż, które reprezentowały badane przedsiębiorstwa przedstawia wykres 2.



Wykres 2. Główne branże reprezentowane przez badanych przedsiębiorców

Wykres wskazuje na wyraźną dywersyfikację branż i obszarów działalności badanych przedsiębiorców. W skład przedstawicieli branży spożywczej wchodziły zarówno osoby prowadzące placówki handlu artykułami spożywczymi, jak i producenci artykułów żywnościowych. Branża mechaniczna obejmowała wytwórców części zamiennych i podzespołów oraz osoby świadczące usługi z zakresu mechaniki pojazdów samochodowych. Sektor budowlany obejmował zakłady prowadzące usługi remontowo-budowlane, jak i przedsiębiorstwa zajmujące się budową dróg. Analizowano również zakłady zajmujące się przetwórstwem drewna i przetwórstwem artykułów rolno-spożywczych, itp.

Przedstawiona wyżej struktura grupy badanych przedsiębiorców i reprezentowanych przez nich branż w dużej mierze odpowiada strukturze gospodarki i wiodących branż zarówno na badanym obszarze, jak i całego regionu Warmii i Mazur.

W trakcie realizacji badań zapytano pracodawców o wskazanie potrzeb i oczekiwań w zakresie przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych. Dane na ten temat ilustruje tabela 1.

Tabela 1. Oczekiwania pracodawców w zakresie przygotowania absolwentów szkół zawodowych do wykonywania obowiązków pracowniczych.

Lp.	Rodzaj przygotowania oczekiwanego przez pracodawców	Bardzo ważne(4)	Ważne (3)	Mało ważne (2)	Nieważne (1)	Średnia wyboru
1.	Wiedza i umiejętności ogólnozawodowe	31	11	6	19	2,80
2.	Wiedza i umiejętności z zakresu specjalistycznych zadań zawodowych	32	27	2	6	3,38
3.	Biegła obsługa komputera i posługiwanie się technikami informatycznymi	28	10	7	22	2,65
4.	Umiejętność stosowania wiedzy teoretycznej w praktyce	38	13	16		3,32
5.	Umiejętność pracy w zmieniających się warunkach technicznych i technologicznych	27	14	3	23	2,67
6.	Umiejętność organizowania stanowiska pracy	15	18	7	27	2,31
7.	Umiejętność planowania pracy własnej	22	21	12	12	2,79
8.	Umiejętność pracy w zespole	33	11	3	20	2,85
9.	Umiejętności komunikacyjne	11	18	6	31	2,16
10.	Umiejętność podejmowania decyzji	36	6	4	21	2,85
11.	Dobra orientacja w różnych obszarach wiedzy( nie tylko zawodowej)	26	11	9	21	2,62
12.	Kultura pracy	42	6	13	6	3,25
13.	Znajomość języków obcych (zwłaszcza języka obcego zawodowego).	11	18	16	22	2,26
14.	Umiejętności negocjacyjne	10	16	7	30	1,97

(Pracodawcy mieli jeszcze do wyboru kategorię „inne oczekiwania”. Żaden z nich nie skorzystał z okazji wskazania własnych, indywidualnych preferencji.)

Z danych zawartych w tabeli wynika, że badani pracodawcy zwracają przede wszystkim uwagę na przygotowanie absolwentów szkół zawodowych w zakresie wiedzy i umiejętności specjalistycznych dla danego zawodu – najwyższa średnia wyboru 3,38. Równie ważną jest dla nich umiejętność wiązania teorii z praktyką – średnia wyboru 3,32. O ile wskazania te są pewnego rodzaju potwierdzeniem sy-

gnałów wysyłanych przez rynek pracy w stronę szkolnictwa zawodowego, to pewnym zaskoczeniem może być wysoka średnia wyboru przyznana przez pracodawców dla kultury pracy (3, 25). Wydaje się więc, że w złożoności i spiętrzeniu lokalnych problemów społecznych, pracodawcy doceniają wagę właściwych postaw pracowniczych dla efektywności i jakości pracy. Niski wskaźnik wyboru dla wiedzy i umiejętności ogólnozawodowych (średnia wyboru 2,80) jest wyraźną wskazówką, że rozchodzą się ścieżki między założeniami teoretycznymi kształcenia zawodowego a rzeczywistymi potrzebami praktyki gospodarczej, szczególnie w wymiarze lokalnym. Daje to przesłanki ku temu, by móc zmierzyć się z pewnego rodzaju mitami, które urosły wokół szkolnictwa zawodowego (K. Symela, 2000). Najbardziej odczuwalny i silnie lansowany, szczególnie w założeniach reformy systemu oświaty, jest mit szerokiego profilu. Modelowym rozwiązaniem tego problemu, wg założeń reformy, miały być licea profilowane, a następnie szkoły policealne. Negatywne skutki tych założeń odczuwalne są obecnie dość wyraźnie, między innymi poprzez znaczące ograniczanie kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych. K. Symela pisze: „Tworzenie szerokoprofilowych zawodów szkolnictwa zawodowego powoduje zmniejszenie liczby zawodów w klasyfikacji, z której się wywodzą. Jak daleko można iść w tym kierunku? Czy opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych tylko dla szeroko rozumianego zawodu, i ograniczanie zajęć specjalizujących jest drogą we właściwym kierunku”<sup>3</sup>.

Kształcenie szerokoprofilowe powoduje przesunięcie specjalizacji albo do końcowego etapu kształcenia, albo do okresu wchodzenia na rynek pracy po ukończeniu szkoły. Szerokie kształcenie ogólnozawodowe miało więc sprzyjać łatwiejszemu i szybszemu dostosowywaniu się do zmian, ale jednocześnie nakładało na pracodawców obowiązek szkolenia i doskonalenia zawodowego absolwentów szkół zawodowych u siebie. Wybory dokonane przez badanych pracodawców jednoznacznie wskazują, że założenia przygotowane dla edukacji zawodowej niezupełnie wychodzą naprzeciw ich rzeczywistym potrzebom. Oczekują oni bowiem pracowników kompletnych i w pełni przygotowanych do wykonywania zadań zawodowych. Sami raczej niechętnie inwestują w szkolenia i doksztalcanie pracowników. Potwierdzeniem tego faktu jest między innymi stanowisko S. M. Kwiatkowskiego, który twierdzi że „pracodawcy w zdecydowanej większości przypadków poszukują wykwalifikowanych pracowników- nie są zainteresowani ponoszeniem kosztów szkoleń już w pierwszym etapie pracy”<sup>4</sup>. Przemawiają również za tym dane zawarte w raporcie UNDP- W trosce o pracę. Zgodnie z nimi w 2004 r. tylko 41% pracodawców współfinansowało szkolenie personelu. W szkoleniach oferowanych przez

---

<sup>3</sup> K. Symela, Rola klasyfikacji zawodów i specjalności w modelowaniu szkolnictwa zawodowego, [w:] Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy, (red.) S.M. Kwiatkowski, Warszawa 2000, s. 169.

<sup>4</sup> S.M. Kwiatkowski, Rynek pracy a system edukacji zawodowej, [w:] Edukacja wobec rynku pracy, op. cit., s. 157.

firmy brało udział niespełna 36% pracowników. Byli to pracownicy z przedziału wiekowego 25-44 lata; w wieku 24 lat i mniej w szkoleniach uczestniczy tylko niespełna 22% tej grupy.

O braku jednolitych kryteriów dla oceny kompetencji zawodowych pomiędzy sferą edukacji a sferą gospodarki, świadczą wskazania pracodawców dla umiejętności z zakresu planowania pracy własnej i organizacji stanowiska pracy. Są to dwa z czterech podstawowych obszarów, z zakresu których oceniane jest przygotowanie uczniów w czasie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Wybory pracodawców (średnia wyboru odpowiednio 2,31 i 2,79) świadczą o tym, że z ich punktu widzenia nie są to obszary najistotniejsze.

Stosunkowo niewielka liczba wskazań badanych pracodawców dla umiejętności z zakresu obsługi komputera i posługiwania się technikami informatycznymi (średnia wyboru 2,65) oraz umiejętności pracy w zmieniających się warunkach technicznych i technologicznych (średnia wyboru 2,67) pozwala dokonać dyskredytacji kolejnego mitu o rychłej i nieuchronnie nadciągającej erze automatyzacji i informatyzacji wszelkich dziedzin życia człowieka. Zakłada się, że w tej epoce praktyczne umiejętności nie będą potrzebne człowiekowi. W obecnych polskich realiach jest to wizja bardzo odległa, a z punktu widzenia regionu stanowiącego obszar badań, umieścić ją można z powodzeniem w ramach futurologicznych dociekań. Aby uzmysłowić jak bardzo jest to odległa perspektywa można posłużyć się dwoma przykładami. Zgodnie z danymi zawartymi w dokumencie pod nazwą „Ramy odniesienia 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie” autorstwa Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, na terenie Warmii i Mazur w 2003 r. w 44 zawodach, w większości nie wymagających wysokich kwalifikacji, a nawet średnich, liczba ofert pracy była większa lub równa liczbie zarejestrowanych bezrobotnych. Ponadto zgodnie z danymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie z 2006 roku poszukiwani są pracownicy do prac prostych, nie wymagających wysokich kwalifikacji, ale będący specjalistami w swojej dziedzinie. Ilustracją tych tendencji są dane dotyczące struktury zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów przygotowane przez WUP w Olsztynie (tab. 2).

Dane obrazują niewielki udział w ogólnej strukturze bezrobotnych absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i szkół policealnych oraz znaczący udział absolwentów liceum ogólnokształcącego, którzy nie posiadają przygotowania do wykonywania jakiegokolwiek zawodu.

Niewielkim zainteresowaniem pracodawców cieszyła się kategoria związana z intelektualnym przygotowaniem absolwentów – dobra orientacja w różnych obszarach wiedzy (średnia wyboru 2,62). Intelktualizacja pracy robotników, to kolejny mit, którego wyjaśnieniem zajął się K. Symela. Jego zdaniem problem ten będzie przybierał na wadze w stosownym czasie i w stosownych wymiarach oraz w wielu obszarach działalności człowieka. Należy zachowywać w tym zakresie właściwe proporcje. „Rola intelektu w nowych zawodach robotniczych będzie wzrastać, ale



nie nigdy nie wyprze z nich umiejętności praktycznych”<sup>5</sup>. Dlatego też w obecnych i przewidywanych zawodach winna być zachowana właściwa równowaga wiedzy i umiejętności praktycznych. Stanowisko badanych przedsiębiorców zdaje się sprzyjać tej zasadzie. Wbrew dość powszechnym opiniom na temat daleko idących przemian zachodzących w procesach pracy, istota samej pracy tak naprawdę ulega niewielkim zmianom, szczególnie na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji. Zmieniają się okoliczności, sposoby realizacji, środki pracy, i to z tych powodów edukacja zawodowa powinna być czuła na impulsy kierowane w jej stronę przez sferę gospodarczą.

Tabela 2. Liczba bezrobotnych absolwentów województwa warmińsko-mazurskiego (stan na koniec sierpnia 2006).

Bezrobotni z wykształceniem	Liczba	Udział w ogóle bezrobotnych absolwentów w %
Wyższym	1060	21,7
policealnym	338	6,9
Średnim zawodowym	1257	25,8
Średnim ogólnokształcącym	1664	34,1
zasadniczym zawodowym	561	11,5
Razem:	4880	100,0

Źródło: Problematyka kształcenia na Warmii i Mazurach oraz dostosowanie szkolnictwa do potrzeb rynku pracy, WUP Olsztyn 2006, s.11.

Istnieje jeszcze jedna strona tego problemu. Z badań PISA, przeprowadzonych w 2000 roku, wynika, że 37% badanych uczniów zasadniczych szkół zawodowych nie było w stanie osiągnąć minimalnego poziomu z zakresu rozumienia tekstu, co w konsekwencji oznacza analfabetyzm funkcjonalny. Tej grupie uczniów nie jest potrzebne kształcenie „na siłę” intelektu, ale uczenie wykonywania konkretnych zadań, które pozwolą im na samodzielność życiową i sprawność zawodową.

Zdecydowanie najniższe wskazania badanych pracodawców uzyskały cechy wchodzące w skład kompetencji humanistycznych i społecznych. Poza umiejętnością pracy w zespole, której średnia wyboru wyniosła 2,85, niedocenione zostały umiejętności komunikacyjne (średnia wyboru 2,16) oraz w sposób naturalny związana z nimi znajomość języków obcych (średnia wyboru 2,26) czy umiejętności negocjacyjne (najniższa średnia wyboru 1,97). Wyniki te są odwrotnością wymagań stawianych przez europejskich pracodawców zrzeszonych w Europejskiej Federacji Pracodawców, gdzie czołowe miejsce zarezerwowane jest dla umiejętności komunikowania się i porozumiewania się. Jest to dowód na to, jak rynek pracy jest „kategoria” silnie zróżnicowaną. Dlatego też dopasowanie kształcenia zawodowego dla jego potrzeb, przynajmniej na obecnym etapie rozwoju kraju, jest niezwykle

<sup>5</sup> K. Symela, op. cit., s. 169.

trudne. Zapewne zastosowanie jednego modelowego rozwiązania w tym zakresie nie przyniesie pożądanych rezultatów. Na temat złożoności tego problemu pisze między innymi S.M. Kwiatkowski: „Impulsy płynące z rynku pracy są często wzajemnie sprzeczne ( dotyczy to np. preferencji kształcenia szerokoprofilowego i wąskoprofilowego), a przede wszystkim doraźne, powodowane aktualnym stanem gospodarki. A stan ten ulega dynamicznym zmianom, których kierunek nie zawsze wynika z logicznej analizy danych wyjściowych”<sup>6</sup>.

Przygotowanie ucznia do roli pracownika nie sprowadza się tylko do wiedzy czy umiejętności *stricte* zawodowych. To także budowanie dobrych podstaw dla:

- pozytywnego stosunku do pracy, zrozumienia jej roli jako warunku rozwoju własnego i rozwoju społeczeństwa,
- poczucia odpowiedzialności za podejmowane zadania zawodowe
- umiejętności współdziałania i współpracy z innymi ludźmi w różnych relacjach: współpracownika, wykonawcy, organizatora<sup>7</sup>.

Przyjmując za wyznacznik powyższy sposób postrzegania problemu przygotowania ucznia do roli pracownika, w trakcie realizacji badań zapytano pracodawców o ich potrzeby w odniesieniu do cech osobowościowych, jakimi winni charakteryzować się absolwenci szkół zawodowych, ich potencjalni pracownicy. Wyniki badań dotyczące tej kwestii zawiera tabela 3.

Tabela 3. Preferowane przez pracodawców cechy osobowościowe absolwentów szkół zawodowych

Lp.	Pożądane cechy osobowości	Bardzo ważne (4)	Ważne (3)	Mniej ważne (2)	Nieważne (1)	Średnia wyboru
1.	Pracowitość	37	19	7	4	3,32
2.	Sumiennosc ( rzetelnosc )	43	13	4	7	3,37
3.	Otwartosc	12	27	13	15	2,53
4.	Kreatywnosc	31	16	7	13	2,97
5.	Aktywnosc w zakresie rozwijania własnej wiedzy i umiejętności	38	11	9	9	3,17
6.	Tworcza i krytyczna postawa	19	15	11	22	2,46
7.	Odpowiedzialnosc za siebie i innych	36	14	6	11	3,11
8.	Zachowania etyczne	29	24	9	5	3,14
9.	Przedsiębiorczość	38	15	7	7	3,25
10.	Operatywnosc	26	19	6	16	2,76
11.	Asertywnosc	43	6	6	12	3,19

<sup>6</sup> S.M. Kwiatkowski, Relacje między rynkiem pracy a systemem edukacji, [w:] Realia i perspektywy reform oświatowych, (red.) A. Bogaj, Warszawa 2000, s. 49.

<sup>7</sup> W. Rachalska, Kształcenie zawodowe czy przygotowanie pracownika, [w:] Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy, op. cit., s. 49.

12.	Uczciwość	49	9	9	-	3,59
13.	Odporność na sytuacje stresowe	21	28	8	10	2,89
14.	Ambicja	12	24	15	16	2,47

(Kategoria „inne cechy” nie została wykorzystana przez badanych pracodawców)

Analizując powyższe dane, zwraca uwagę niewielka rozpiętość wyników, zarówno pomiędzy najwyższą a najniższą średnią wyboru. Świadczyć to może o tym, że pracodawcy dużą wagę przywiązują do cech świadczących o tak zwanej „jakości człowieka”, tym samym „jakości pracownika”. Najwyższe średnie wyboru przypisano cechom, które w powszechnej świadomości społecznej odbierane są jednoznacznie pozytywne. Największą wagę przypisano uczciwości (średnia wyboru 3,59), sumienności (średnia wyboru 3,37), pracowitości (średnia wyboru 3,32) oraz przedsiębiorczości (3,25). Wybór cech dokonany przez pracodawców znajduje swoje uzasadnienie w badaniach przeprowadzonych przez A. Sadowskiego na terenie północno-wschodniej Polski. Wynika z nich, że najwyżej cenionymi cechami lokalnych społeczności jest pracowitość i uczciwość. Autor uzasadnia, że „tradycyjnie chłopska wartość, jaką jest pracowitość, w większym stopniu zachowała się w mniejszych miejscowościach, ale wyobrazenie o niej jako przysługującej bardziej mieszkańcom wsi stało się typowe także wśród mieszkańców mniejszych miast”<sup>8</sup>. Uczciwość, zdaniem A. Sadowskiego, jest cechą „własną tradycyjnych społeczności lokalnych, jedną z podstawowych reguł określających zachowania, normą wyznaczającą charakter życia zbiorowego społeczności, w obrębie której wszyscy się znają”<sup>9</sup>. Stanowisko to jest dowodem na to, jak bardzo specyfika uwarunkowań regionalnych determinuje czynniki życia społeczno-gospodarczego. Cechy tradycyjnie uznawane za ważne i podstawowe pełnią taką samą rolę zarówno w wyznaczaniu standardów życia lokalnych społeczności, jak i zachowań gospodarczych.

Nie może zaskakiwać wysoka ranga nadawana w prezentowanych badaniach przedsiębiorczości. Termin ten w powszechnym rozumieniu oznacza między innymi zaradność, umiejętność wykorzystywania nadarżających się okazji, aktywność i elastyczność. Cechy te obecnie mają wyraźnie pozytywne zabarwienie i dlatego też są uznawane za ważne nie tylko przez pracodawców. Dla społeczności lokalnych człowiek przedsiębiorczy staje się synonimem człowieka nowoczesnego.

Nie bez powodu w prezentowanych badaniach, ale również w wielu innych opracowaniach dotyczących wymagań pracowniczych, pojawia się kategoria ujmowana jako „opanowanie w sytuacjach stresowych”, czy „odporność na stres”. Paradoksem współczesności jest bowiem to, że mimo zmniejszających się fizycznych zagrożeń występujących w procesie pracy, znacząco rośnie napięcie psychicz-

<sup>8</sup> A. Sadowski, Społeczne problemy miejscowości północno-wschodniej Polski w procesie transformacji, Białystok 2001, s. 89.

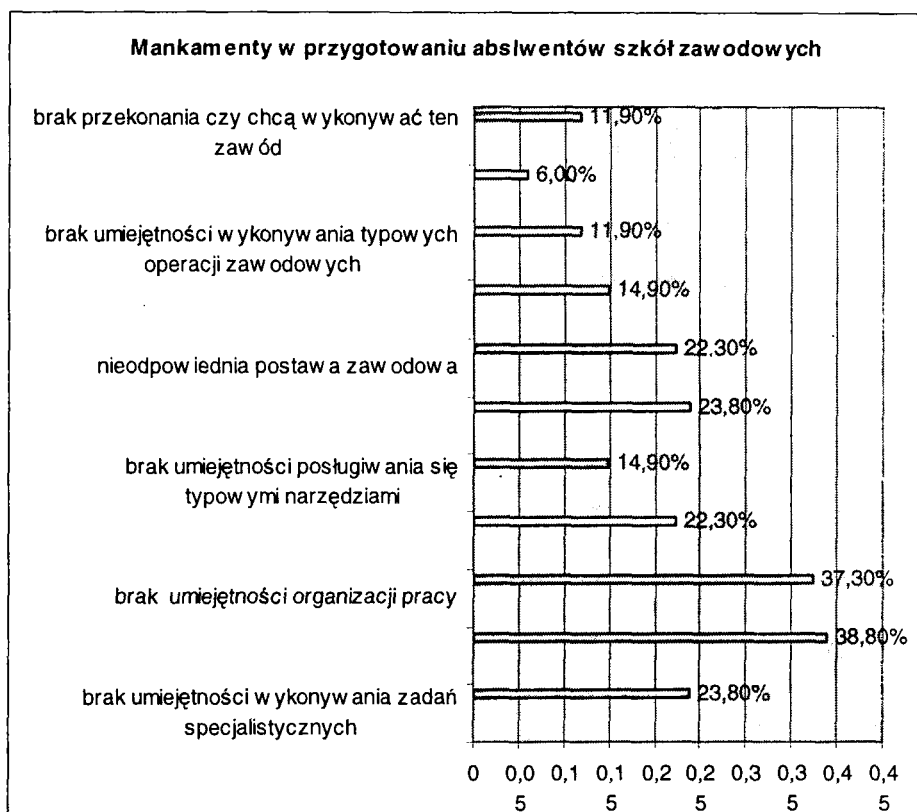
<sup>9</sup> A. Sadowski, op. cit., s. 89.

ne. Jest to związane z intensywnością pewnych rodzajów pracy, presją na kreatywność, samodzielność, odpowiedzialność, osiąganie sukcesów. W takiej pracy wzrasta nieprzewidywalność warunków i wyników. Ponadto brak stabilizacji i poczucie ciągłego zagrożenia utratą pracy musi skutkować sytuacjami stresogennymi. Z prezentowanych badań wynika, że pracodawcy zwrócili uwagę na cechę związaną z odpornością na sytuacje stresowe, przypisując im jednak niewysoką wartość wyboru – 2,89.

W celu pełniejszego zbadania problemu oraz uzyskania miarodajnych opinii dotyczących przygotowania uczniów szkół zawodowych do zatrudnienia, poproszono pracodawców o wskazanie mankamentów, które ich zdaniem utrudniają absolwentom start zawodowy. Stanowisko pracodawców ilustruje wykres 3.

Jak wynika z wykresu, skala zastrzeżeń pracodawców jest szeroka i dość wyraźnie zaakcentowana. Pojawia się problem braku umiejętności wykorzystywania wiedzy teoretycznej w praktyce. Jest to najważniejszy mankament zauważany przez pracodawców. W dalszej kolejności pracodawcy zwrócili uwagę na brak umiejętności planowania i organizacji pracy. Stanowisko to jest wyrazem potwierdzającym sprzeczność i niedookreśloność wymagań pracodawców w stosunku do absolwentów szkół zawodowych. Z jednej strony bowiem, artykułując swoje potrzeby, przypisują tym umiejętnościom niską rangę (średnia wyboru odpowiednio 2,79 i 2,31). Z drugiej strony, wskazują na widoczne braki w tym zakresie w przygotowaniu absolwentów.

Niepokojący jest wysoki odsetek pracodawców, którzy wskazali na poważne luki w wiedzy teoretycznej oraz brak umiejętności w wykonywaniu specjalistycznych zadań zawodowych przez absolwentów szkół zawodowych. Przygotowanie teoretyczne uczniów to domena przypisana szkole zawodowej. Natomiast umiejętność wykonywania specjalistycznych zadań zawodowych jest to sfera, za którą odpowiedzialni być powinni pracodawcy, u których uczniowie odbywają praktyczną naukę zawodu bądź praktykę zawodową. Niedostatki w tej dziedzinie wywodzą się mogą z dwóch źródeł. Pierwsze z nich tkwi w samych pracodawcach i ich sposobie realizacji zajęć praktycznych z uczniami. Drugie w realizowanych założeniach programowych dla zawodu, gdzie zgodnie z kreowaną modą na szeroki profil, zabrakło miejsca i czasu na zajęcia specjalistyczne.



Wykres 3. Mankamenty w przygotowaniu absolwentów szkół zawodowych – według opinii pracodawców

Warto podkreślić znaczące wskazania pracodawców dotyczące nieodpowiedniej postawy zawodowej absolwentów. Świadczy to zapewne o poważnych wadach w kształtowaniu sfery kierunkowej uczniów. Uwagi pracodawców dotyczyły również nieodpowiednich postaw zatrudnianych absolwentów szkół zawodowych. Ponad 12% z nich stwierdziło, że mają oni duże trudności z utożsamianiem się wykonywanym zawodem czy miejscem pracy.

Jak wynika z powyższego, badani pracodawcy sformułowali szereg zastrzeżeń dotyczących przygotowania absolwentów szkół zawodowych, odnoszących się zarówno do sfery instrumentalnej, jak i kierunkowej.

### 3. Relacja edukacja zawodowa – rynek pracy – refleksja końcowa

Na podstawie prezentowanych wyżej wyników badań przeprowadzonych w powiecie ełckim, oleckim, gołdapskim oraz obserwacji praktyki gospodarczej na

badanym obszarze założyć można, że potrzeby, oczekiwania i postulaty pracodawców w odniesieniu do przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych są szerokie i sięgają chyba wartości maksymalnych. Jeśli weźmie się pod uwagę powszechnie znaną na ogół niską aktywność i zaangażowanie pracodawców w problematykę przygotowania uczniów do roli pracowników, wymagania te zdają się być wygórowane. Ponadto, w wielu obszarach naznaczone są one silnym kontekstem regionalnym. Poza tym zwraca uwagę fakt, że na badanym obszarze, obok bezrobocia, występuje równie groźne zjawisko zwane *poor jobs*, czyli nędznej pracy. Oznacza ono nie tylko niskie zarobki, wystarczające ledwie na przeżycie, ale również brak możliwości rozwoju, łamanie praw pracowniczych. Czy w tej sytuacji wymagania pracodawców traktować należy jako w pełni uprawnione i jedynie miarodajne? W tej sytuacji, zdaniem autorów raportu – „W trosce o pracę”, nie tyle jest potrzebny udział edukacji zawodowej, co raczej niezbędna jest kompleksowa polityka społeczna, w której promowane będą działania na rzecz wspierania pracy, poprzez nadanie priorytetu wydatkom zwiększającym zdolność do pracy. „Oznacza to przykładanie większej wagi do wydatków na edukację ukierunkowanych na lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy, tworzenie warunków wzrostu mobilności oraz motywowanie przedsiębiorców do tworzenia miejsc pracy: usuwanie administracyjnych barier tworzenia miejsc pracy, pomoc w dostępie do kapitału”<sup>10</sup>.

Pilnym zadaniem wydaje się określanie roli i zakresu odpowiedzialności podmiotów uczestniczących w przygotowaniu kadr dla gospodarki rynkowej, w tym przede wszystkim edukacji zawodowej i pracodawców. Aby skrócić drogę ze szkoły na rynek pracy, potrzebny jest namysł nad celami i zadaniami stawianymi przed edukacją zawodową, w tym trzeba odpowiedzieć na pytanie, w jakiej mierze powinna ona kształtować kwalifikacje i kompetencje zawodowe uczniów, a w jakiej kształtować ich jako ludzi? Nie ulega jednak wątpliwości, że w przyszłości zasada przygotowania do pracy nie powinna być naczelnym zadaniem edukacji, o czym pisze między innymi B. Suchodolski: „W epoce naszej, tak pełnej zagrożeń wszelkiego rodzaju, w dobie, gdy cywilizacja znajduje się na rozdrożu, gdy wymaga poważnego sterowania, potrzeba nam dojrzałych odpowiedzialnych ludzi. I z tego punktu widzenia można powiedzieć, chociaż wydaje się to paradoksem, że szczęśliwie się składa, iż w nowoczesnych warunkach dezorganizacji rynku pracy zawężenie zadań edukacyjnych do zawodowego przygotowania nie jest pożądane”<sup>11</sup>. W tym miejscu niezwykle trafna i wyważona wydaje się opinia Z. Wiatrowskiego, zgodnie z którą interpretacja relacji gospodarka- rynek pracy-edukacja zawodowa prowadzić powinna do następujących wniosków:

1. Rynek pracy stanowi sytuację wielce znaczącą, ale nie jedyną w rozstrzygnięciu losów ludzkich i w następstwie w formułowaniu zawodowych zadań edukacji.(...).

<sup>10</sup> Raport UNDP. W trosce o pracę, Warszawa 2004, s. 4.

<sup>11</sup> B. Suchodolski, Wychowanie mimo wszystko, Warszawa 1990, s. 337.

2. Ważne są te wszystkie wyznaczniki edukacji zawodowej, które wynikają z trójstronnej relacji: Człowiek- Obywatel- Pracownik, a zatem nakazujące przygotować kształconych do pełnienia różnych ról w życiu zawodowym i społecznym.(...)

3. Jeśli zważymy, że postulowane dziś: elastyczność i mobilność zawodowa oraz przedsiębiorczość i chęć bycia podmiotem wyznaczają współczesny wymiar osobowości zawodowej, to nastawienie się na taki właśnie nurt działań edukacyjnych, bez nadmiernego zniewolenia przez administracyjnie i formalnie a często przesadnie taktowany rynek prac, uznać wypada za najbardziej pożądaną.

4. Jestem zatem za traktowaniem edukacji zawodowej w sposób nie tylko ekonomiczny, ale także humanistyczny i zarazem racjonalny, liczący się wprawdzie z wymaganiami rynku pracy, ale nie „zniewolony” przez wymiar ekonomiczny<sup>12</sup>.

W sytuacji zmienności procesów społeczno-gospodarczych, braku jednolitych ram wyznaczających funkcję i rolę podmiotów uczestniczących w kreowaniu rynku pracy, wnioski postawione przez Z. Wiatrowskiego uznać należy za ważny głos w kierunku racjonalizacji wymagań i oczekiwań stawianych edukacji zawodowej w kontekście jej odpowiedzialności za przygotowanie kadr dla gospodarki rynkowej.

Zdawać należy sobie sprawę, że wyniki prezentowanych badań obrazują tylko wycinek trudnej do zdefiniowania rzeczywistości związanej z przygotowaniem ucznia do roli pracownika. Dlatego też za egzemplifikację powyższych rozważań przyjąć można stanowisko B. Suchodolskiego, którego zdaniem zmiany zachodzące we współczesnym świecie, w formach pracy ludzkiej, wskazują, że jakość przygotowania zawodowego jest w gruncie rzeczy jakością pracującego zawodowo człowieka. Dlatego też „sprawność zawodową trzeba wykształcić nie tylko przez przekazanie odpowiedniej wiedzy i umiejętności, ale przez wychowanie człowieka określonej jakości. Dobra robota jest robotą ludzi, którzy są „dobrzy”. Ludzie, ich charakter, postawa, to wszystko, co składa się na ich życie, rozstrzyga o jakości samej pracy”<sup>13</sup>.

Rec. J. Mieżyński

---

<sup>12</sup> Z. Wiatrowski, Rzeczywiste i nadmierne formalizowanie problemy rynku pracy w Polsce, [w:] Edukacja wobec rynku pracy, op. cit., s. 69.

<sup>13</sup> B. Suchodolski, op. cit., s. 342.