



URZĄD PRACY

# Raport z badania

Środa Wielkopolska

październik, listopad 2015 rok

MIŁOŚCIEŃSKI POWIATOWY URZĄD PRACY



## Dostosowanie kształcenia młodzieży do potrzeb średniego rynku pracy



Pracownia Badań Opinii Publicznej Społeczności Lokalnej i Rynku

## Spis treści

Wprowadzenie .....	4
I. Koncepcja badania .....	9
1.1. Cele i założenia metodologiczne .....	10
1.2. Metody i techniki badawcze - badania jakościowe.....	12
1.2.1. Opis wyników Indywidualnych wywiadów pogłębionych z liderami pracodawców i edukacji .....	13
1.3. Metody i techniki badawcze – badania ilościowe .....	14
1.3.1. Badanie ilościowe - abiturienti.....	14
1.3.1.1. Hipotezy i pytania badawcze – abiturienti .....	14
1.3.1.2. Opis wyników badań ilościowych – abiturienti .....	15
1.3.2. Badanie ilościowe - pracodawcy.....	16
1.3.2.1. Hipotezy i pytania badawcze – pracodawcy .....	17
1.3.2.2. Opis wyników badań ilościowych – pracodawcy .....	18
1.4. Metody i sposoby kontroli badań terenowych i anonimizacji danych osobowych .....	19
II. Analiza dokumentów zastanych .....	20
2.1. Sytuacja na rynku pracy w powiecie średzkim .....	20
2.2. Poziom i struktura potencjalnych pracobiorców (bezrobotnych) .....	22
2.3. Struktura kształcenia przyszłych pracobiorców .....	24
III. Badania jakościowe.....	27
3.1. Indywidualne wywiady pogłębione.....	27
3.1.1. Edukacja w szkołach ponadgimnazjalnych w opinii ich liderów.....	27
3.1.2. Pracodawcy o dostępności pracowników o określonych kwalifikacjach i systemie edukacji.....	35



3.1.3. Podsumowanie – badanie jakościowe - pracodawcy .....	40
IV. Badania ilościowe .....	43
4.1. Opis wyników badań ilościowych – abiturienti.....	43
4.1.1. Charakterystyka badanej populacji .....	43
4.1.2. Ocena motywów wyboru szkoły i praktyk zawodowych .....	45
4.1.3. Oczekiwania abiturientów wobec szkoły i szans znalezienia pracy .....	48
4.1.4. Plany, oczekiwania i motywacja wobec przyszłej pracy .....	50
4.1.5. Abiturienti szkół ponadgimnazjalnych na średnim rynku pracy – mobilność, gotowość, oczekiwania .....	53
4.1.6. Oczekiwania wobec Powiatowego Urzędu Pracy .....	56
4.1.7. Podsumowanie –abiturienti .....	57
4.2. Opis wyników badań ilościowych – pracodawcy .....	58
4.2.1. Charakterystyka badanej populacji .....	58
4.2.2. Aktualna sytuacja przedsiębiorstw .....	61
4.2.3. Struktura stanowisk pracy .....	62
4.2.4. Zmiany w poziomie zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat.....	63
4.2.5. Aktualne i planowane zmiany w poziomie zatrudnienia .....	64
4.2.6. Oczekiwane umiejętności i kwalifikacje przyszłych pracowników, staż pracy, wiedza i umiejętności .....	66
4.2.7. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi rynku pracy i samorządem .....	70
4.2.8. Podnoszenie kwalifikacji i szkolenia pracowników .....	74
4.2.9. Kierunki kształcenia zawodowego – oczekiwania pracodawców.....	76
4.2.10. Podsumowanie - przedsiębiorcy.....	81
V. Podsumowanie – wnioski i rekomendacje .....	84
VI. Spis tablic, wykresów i schematów .....	90



## Wprowadzenie

Projekt badawczy na temat: „**Dostosowanie kształcenia młodzieży do potrzeb średniego rynku pracy**” został zrealizowany przez Pracownię Badania Opinii Publicznej Społeczności Lokalnej i Rynku w Jarocinie na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Środzie Wielkopolskiej, 63-000 Środa Wlkp., ul. Kosynierów 46, umowa nr 1/2015 z dnia 15.10.2015 roku.

W roku szkolnym 2013/14 w Polsce zarejestrowano 2311 liceów ogólnokształcących dla młodzieży, do których uczęszczało 547,1 tys. uczniów, 1995 techników dla młodzieży, do których uczęszczało około 528,8 tys. uczniów, 1708 zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży do których uczęszczało 195,4 tys. uczniów, oraz 2467 policealnych, do których uczęszczało 279,0 tys. uczniów<sup>1</sup>.

Należy zauważyć, że na jakość kształcenia na wszystkich szczeblach edukacji, w tym również zawodowego mają bez wątpienia nakłady poniesione na ich realizację. Jak podają autorzy raportu „Koszty edukacji ponadgimnazjalnej i policealnej”<sup>2</sup>, średnie wydatki na ucznia szkoły ponadgimnazjalnej w 2010 roku według OECD wynosiły w Polsce 5530USD<sup>3</sup> (wg PPP)<sup>4</sup>, co stanowi około 59 procent średniej dla państw OECD<sup>5</sup> i plasuje Polskę w rankingu OECD w ostatniej dziesiątce spośród krajów Unii Europejskiej. Tylko Węgry i Słowacja wydają mniej na edukację ponadgimnazjalną od Polski<sup>6</sup>. Dalej autorzy raportu twierdzą, że w większości krajów OECD średnie wydatki na edukację w przeliczeniu na ucznia na poziomie ponadgimnazjalnym są wyższe o średnio 16%, niż na poziomie podstawowym. W Polsce natomiast wydatki te kształtują się odwrotnie, co podaje „Raport o stanie edukacji w 2012”<sup>7</sup>, w którym odniesiono się do wydatków budżetów jednostek samorządu terytorialnego zapisane w dwu działach klasyfikacji budżetowej: dziale 801 – Oświata i wychowanie oraz w dziale 854 – Edukacyjna opieka wychowawcza. Jak wynika z analiz raportu

<sup>1</sup> Rocznik statystyczny 2014, GUS, Warszawa 2014, s. 342-343.

<sup>2</sup> Koszty edukacji ponadgimnazjalnej i policealnej. Instytut Badań Edukacyjnych. Warszawa 2013, s.6. Publikacja opracowana w ramach projektu systemowego: Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych.

<sup>3</sup> NBP, Tabela A kursów średnich – archiwum, Tabela nr 255/A/NBP/2010 z dnia 2010-12-31, dolar amerykański 1USD= 2.9641zł <http://www.nbp.pl/home.aspx?navid=archa&c=/ascx/tabarch.ascx&n=a255z101231>, dostęp: 13.11.2015

<sup>4</sup> Parytet siły nabywczej: Purchasing Power Parity – PPP, stosowany w porównaniach międzynarodowych PKB.

<sup>5</sup> Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD) jest organizacją międzyrządową, która rozpoczęła działalność 30 września 1961 r. na podstawie Konwencji Paryskiej, podpisanej 14 grudnia 1960 r. Obecnie OECD grupuje 34 państwa. <http://www.oecd.org/about/history/>, dostęp: 12.11.2015

<sup>6</sup> Koszty edukacji..., op.cit. s.6

<sup>7</sup> Raport o stanie edukacji w 2012, Instytut Badań Edukacyjnych. Warszawa 2013, s.6



najwięcej wydatków związanych z edukacją samorzady kierują na szkoły podstawowe (31,5%), a w dalszej kolejności na gimnazja(16,7%), przedszkola (11,5%), szkoły zawodowe (10,51%) oraz licea ogólnokształcące (7,6%)<sup>8</sup>. Warto przytoczyć za raportem, że udział subwencji w finansowaniu zadań oświatowych samorządów w 2011 roku na szczeblu gminy wynosił: 50,3% - gminy miejskie, 64,1% - gminy wiejskie, 57,8% - gminy miejsko-wiejskie oraz 89,8% - powiaty ziemskie, natomiast subwencje ogółem wszystkich wydatków ponoszonych przez samorzady na edukację wyniosły w 2011 roku około 64% wydatków samorządów na edukację<sup>9</sup>. Dla pełnego obrazu wydatków na edukację należy przytoczyć wydatki ogółem (w zł) na jednego ucznia rocznie ponoszone przez samorzady w placówkach edukacyjnych zgodnie z rozdziałem klasyfikacji budżetowej w 2012 roku, które wyniosły: w przedszkolach - 7668,7zł, w szkołach podstawowych - 8342,9zł, w gimnazjach – 8077,3zł, w szkołach kształcenia zawodowego – 8311,1zł oraz w liceach ogólnokształcących 7193,0zł<sup>10</sup>.

Należy w tym miejscu odnotować, że w 2012 roku wprowadzono kolejną reformę w zakresie szkolnictwa zawodowego, która dotyczyła zarówno treści oraz struktury polegająca na likwidacji niektórych typów szkół zawodowych dla dorosłych oraz powiązanie kształcenia w systemie szkolnym z edukacją pozaszkolną poprzez kwalifikacyjne kursy zawodowe i próbę powiązania kształcenia zawodowego z przedsiębiorstwem. Reforma podstaw programowych kształcenia w zawodach przełożyła się na nowe potrzeby w zakresie infrastruktury i wyposażenia szkół oraz pozaszkolnych placówek prowadzących kształcenie zawodowe, lecz niestety za nowymi wymogami nie poszły odpowiednie środki finansowe. W 2012 roku udział wydatków na inwestycje w szkołach kształcenia zawodowego w powiatach ziemskich wyniósł zaledwie około 5%.

Jak podaje Urząd Statystyczny w Poznaniu<sup>11</sup> w województwie wielkopolskim w roku szkolnym 2014/2015 do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przystąpiło łącznie 9,1 tys. absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, techników i techników uzupełniających, czyli 58,6% ogółu uprawnionych. Pozytywny wynik uzyskało 66,8% wszystkich zdających (przed rokiem 68,4%), z tego w szkołach zasadniczych zawodowych – 72,9%, w technikach – 65,8%, natomiast w technikach uzupełniających – 55,1%<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> Tamże, s.37-38

<sup>9</sup> Tamże, s.42

<sup>10</sup> Tamę, s.39

<sup>11</sup> Edukacja i wychowanie w województwie wielkopolskim w roku szkolnym 2014/2015, Wielkopolski Ośrodek Badań Regionalnych – Dział Opracowań Zbiorczych, Urząd Statystyczny w Poznaniu, lipiec 2015, s. 7, file:///C:/Users/Jan/Downloads/edukacja\_kom\_2015n%20(2).pdf, dostęp: 16.11.2015

<sup>12</sup> Tamże, s.7



Bardzo ważną rolę w zakresie kształcenia zawodowego odgrywa rzemiosło. W dniu 22 marca 1989 r. Sejm RP przyjął ustawę o rzemiośle<sup>13</sup>, natomiast ostatnia nowelizacja ustawy o rzemiośle miała miejsce w dniu 25 września 2015r.<sup>14</sup>. Do ważniejszych zmian nowelizacji ustawy należą: przyjęcie definicji rzemieślnika; poszerzenie członkostwa w cechach; wprowadzenie pojęcia członka wspierającego, powrót zawodu kucharz do rzemiosła; uaktualnienie samej definicji rzemiosła; zwiększenie limitu zatrudnienia w firmach rzemieślniczych do 250 pracowników; ujednoczenie opłat za egzaminy czeladnicze i mistrzowskie; wprowadzenie do ustawy zapisu – kształcenie zawodowe w rzemiośle odbywa się na zasadach kształcenia dualnego; zmiana zasady tworzenia izb i cechów; prawo do zakładania i prowadzenia szkół zawodowych<sup>15</sup>.

W roku szkolnym 2011/2012 w Polsce zawodu uczyło się 118 tys. młodocianych pracowników, z czego zdecydowana większość (71 procent) zdobywała kwalifikacje w sektorze rzemiosła. Za ich kształcenie odpowiadało ponad 25 tys. rzemieślników – mistrzów szkolących w rozmaitych zawodach. Przygotowanie zawodowe realizowane w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy odbywające się w sektorze rzemiosła, nazywamy również kształceniem przemianym. Dotyczy to 76. zawodów z Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ) oraz zawodów rzemieślniczych w których przeprowadzane są egzaminy czeladnicze<sup>16</sup>. Warto również wspomnieć, że wsparcie pracodawcy w 3-letnim cyklu nauki zawodu (refundacje wynagrodzeń oraz dofinansowanie) wynosi na jednego młodocianego pracownika średnio 12417,29zł. Natomiast jak podają autorzy przytaczanego raportu o kosztach edukacji, faktyczny koszt szkolenia w zakładzie rzemieślniczym mieści się od 32057,00zł w przypadku elektryka, do nawet 36203,00 zł w przypadku cukiernika. Dane te pokazują, że większa część obciążenia finansowego związanego z kształceniem praktycznym młodocianych pracowników, spoczywa po stronie pracodawców<sup>17</sup>.

Istotny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw w powiecie średzkim ma system edukacji, dlatego ważne jest, aby system kształcenia kadr był dopasowany do potrzeb przedsiębiorców. Przeprowadzone badania pozytywnie weryfikują tezę, że oferta i programy nauczania w szkołach prowadzących kształcenie młodzieży nie jest w pełni zgodne z potrzebami przedsiębiorców. Potwierdzają ją również liczne badania, w których m.in. stwierdzono, że 45% pracodawców zauważa, że z całości wiedzy zdobytej przez absolwentów w szkołach o profilu zawodowym, w pracy przydaje się

<sup>13</sup> Ustawa o rzemiośle z dnia 22 marca 1989r. Dz.U. 1989 Nr 17 poz. 92, wraz póź. zm. [www. http://isap.sejm.gov..sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19890170092](http://isap.sejm.gov..sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19890170092), dostęp: 16.11.2015

<sup>14</sup> Ustawa z dnia 25 września 2015r. o zmianie ustawy o rzemiośle, Dz.U. 2015 poz. 1782, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20150001782>, dostęp: 16.11.2015

<sup>15</sup> Tamże

<sup>16</sup> Koszty edukacji..., op.cit. s.11

<sup>17</sup> Tamże, s.12

max 40% z jej ogółu<sup>18</sup>. W tym samym badaniu, pracodawcy wskazują, że szkoły powinny zwiększyć nacisk na niezależne zdobywanie wiedzy przez uczniów, samodzielne myślenie, czy wiedzę dotyczącą nowych technik. Potrzebę badania tego obszaru potwierdzają analizy, które wskazują, że 47% osób z wykształceniem średnim zawodowym nie pracuje w swoim zawodzie ze względu na niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb regionalnej gospodarki<sup>19</sup>. Natomiast w badaniach zleconych przez PUP w Ostrowie Wlkp., autorzy między innymi wskazują na niewystarczający udział lub brak udziału pracodawców w kształceniu zawodowym, który powoduje powstanie dysonansu między oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami i kwalifikacjami pracowników. W raporcie tym podkreśla się, że oferta edukacyjna szkół nie nadąża za zmiennością zapotrzebowania na poszczególne kwalifikacje, permanentnie występują braki albo nadwyżki w poszczególnych zawodach<sup>20</sup>. Na to zjawisko wskazują również analizy prowadzone przez PUP w Środzie Wielkopolskiej m.in. w opracowaniu „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2015 roku w powiecie średzkim”<sup>21</sup>.

Średzcy pracodawcy w indywidualnych wywiadach pogłębionych wielokrotnie podkreślali, że struktura kształcenia młodzieży nie jest dostosowana do potrzeb rynku pracy oraz sformułowali wiele wniosków i rekomendacji, które pozwolą decydentom podjąć skuteczne działania poprawiające dostosowanie kształcenia młodzieży do średzkiego rynku pracy.

Projekt realizowany był w trzech etapach i zawierał następujące dokumenty i opracowania:

**1. Raport metodologiczny** nt.: „Dostosowanie kształcenia młodzieży do potrzeb średzkiego rynku pracy”, kolorowy druk w sztywnej oprawie w dwóch egzemplarzach, s.42 oraz w wersji elektronicznej. Raport z pierwszej części badania dotyczył metodologii i zawierał: koncepcje badania, cel i zakres badania abiturientów szkół ponadgimnazjalnych, cel i zakres badania oczekiwań pracodawców wobec kwalifikacji zawodowych pracowników oraz cel i zakres badania jakościowego –indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z liderami pracodawców i edukacji. W kolejnym podrozdziale przedstawione zostały metody i techniki badawcze, analiza źródeł wtórnych oraz opisane założenia do badania ilościowego abiturientów i

---

<sup>18</sup>Michoń P., Ławrynowicz M. *Zawodne zawodówki? Szkolnictwo zawodowe w opiniach uczniów, nauczycieli i pracodawców*. Diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego w Wielkopolsce w kontekście zapotrzebowania regionalnego rynku pracy. Projekt realizowany w ramach PO KL, Priorytet IX – Rozwój wykształcenia kompetencji w regionach, Działanie 9.2 – Podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego. Poznań 2011

<sup>19</sup>*Czego (nie)uczają polskie szkoły- system edukacji, a potrzeby rynku pracy*. Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa 2008

<sup>20</sup>*Analiza badawcza kształcenia zawodowego w powiecie ostrowskim a oczekiwania pracodawców wobec kwalifikacji zawodowych pracowników*. Pracownia Badań Opinii Społeczności Lokalnej i Rynku w Jarocinie na zlecenie PUP w Ostrowie Wlkp., Ostrów Wielkopolski 2010

<sup>21</sup>Zawody deficytowe i nadwyżkowe. Powiat średzki(wielkopolskie) Informacja sygnałna, I półrocze 2015,[http://www.sroda.pup.gov.pl/3025\\_Inf.\\_sygnałna\\_-\\_polroczna\\_2015\\_1.pdf](http://www.sroda.pup.gov.pl/3025_Inf._sygnałna_-_polroczna_2015_1.pdf), dostęp: 21.11.2015

pracodawców oraz badania jakościowego. Przedstawiono również hipotezy i pytania badawcze. W podrozdziale 1.4. opisano kryteria doboru prób i ich strukturę. Natomiast w kolejnym 5. podrozdziale przedstawiono metody i sposoby kontroli badań terenowych i anonimizacji danych osobowych. W drugiej części raportu zaprezentowano narzędzia badawcze. Przez cały okres przygotowywania raportu metodologicznego prowadzono stałe konsultacje z kierownictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Środzie Wielkopolskiej.

**2. Sprawozdanie z drugiego etapu – badania terenowe**, kolorowy druk w sztywnej oprawie w dwóch egzemplarzach, s.42 oraz w wersji elektronicznej. Sprawozdanie z drugiego etapu składało się z: wprowadzenia, wyjaśnienia celu sprawozdania z badania, informacji o przeprowadzeniu badań ilościowych i metodach ich kontroli, opisu zasad doboru populacji do badań ilościowych, uzasadnienie redukcji liczebności populacji, metod kontroli badań terenowych, sprawozdania z badania abiturientów i sprawozdania z badania pracodawców. Następnie w zestawieniach tabelarycznych przedstawiono: klasyfikację bazy firm do dalszych badań według podziału gospodarki PKD 2007, bazę regon z Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego w Poznaniu podmiotów gospodarczych, bazę pracodawców otrzymaną z PUP w Środzie Wielkopolskiej, wykaz firm, w których przeprowadzono wywiady kwestionariuszowe, wykaz firm, które odmówiły udzielenia wywiadów kwestionariuszowych, wykaz firm, które zaprzestały prowadzenia działalności. Na zakończenie dokonano syntetycznego podsumowania przeprowadzonych badań.

### **3. Trzeci etap projektu składa się z:**

1) prezentacji w programie PowerPoint nt: „Dostosowanie kształcenia młodzieży do potrzeb średniego rynku pracy. Abiturienti”, kolorowy druk w sztywnej oprawie w dwóch egzemplarzach, 65 slajdów oraz w wersji elektronicznej.

2) prezentacji w programie PowerPoint nt: „Dostosowanie kształcenia młodzieży do potrzeb średniego rynku pracy. Pracodawcy”, kolorowy druk w sztywnej oprawie w dwóch egzemplarzach, 85 slajdów oraz w wersji elektronicznej.

3)raportu końcowego nt: „Dostosowanie kształcenia młodzieży do potrzeb średniego rynku pracy”, kolorowy druk w sztywnej oprawie w dwóch egzemplarzach, 70 stron oraz w wersji elektronicznej.

**Raport końcowy składa się:** z sześciu rozdziałów, trzydziestu sześciu podrozdziałów, oraz podsumowania, spisu tablic, wykresów i schematów. Raport poprzedzony jest wprowadzeniem, które zawiera streszczenie niniejszej dysertacji. Pierwszy rozdział dotyczy koncepcji badania, w tym: cele i założenia metodologiczne, metody i techniki badawcze badań jakościowych, opis wyników Indywidualnych wywiadów pogłębionych



z liderami pracodawców i edukacji. Kolejny trzeci podrozdział dotyczy zaprezentowania metod i technik badawczych w badaniach ilościowych abiturientów i pracodawców wraz hipotezami i pytaniami badawczymi oraz syntetycznym opisem wyników. Natomiast w czwartym podrozdziale opisano metody i sposoby kontroli badań terenowych i anonimizacji danych osobowych. W drugim rozdziale przedstawiono analizę dokumentów zastanych w zakresie sytuacji na rynku pracy w powiecie średzkim, poziomu i struktury potencjalnych pracobiorców (bezrobotnych) oraz struktury kształcenia przyszłych pracobiorców. W rozdziale trzecim opisano treści indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych wśród liderów pracodawców i edukacji. Z kolei czwarty rozdział dotyczył omówienia wyników badania ilościowego abiturientów szkół ponadgimnazjalnych powiatu średzkiego. W pierwszej kolejności scharakteryzowano populację abiturientów, następnie zaprezentowano ocenę motywów wyboru szkoły i praktyk zawodowych, oczekiwania abiturientów wobec szkoły i szans znalezienia pracy, plany, oczekiwania i motywację wobec przyszłej pracy. W podrozdziale piątym przedstawiono mobilność, gotowość, oczekiwania wobec rynku pracy oraz Powiatowego Urzędu Pracy, a w podrozdziale siódmym podsumowano badania ilościowe abiturientów. Kolejny podrozdział dotyczył opisu badań ilościowych pracodawców. Na wstępie dokonano charakterystyki badanej populacji, opisano aktualną sytuację przedsiębiorstw, strukturę stanowisk pracy, zmiany w poziomie zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat, aktualne i planowane zmiany w poziomie zatrudnienia oraz przedstawiono oczekiwane umiejętności i kwalifikacje przyszłych pracowników. W kolejnym siódmym podrozdziale opisano gotowość przedsiębiorstw do współpracy z instytucjami edukacyjnymi, rynku pracy i samorządem oraz podnoszenie kwalifikacji i szkolenia pracowników. W następnym podrozdziale zaprezentowano oczekiwania pracodawców odnośnie kierunków kształcenia zawodowego oraz dokonano podsumowania. W przedostatnim rozdziale przedstawiono wnioski i rekomendacje. Natomiast w ostatnim zaprezentowano spis tablic, wykresów i schematów.

## **I. Koncepcja badania**

Celem głównym badania jest określić oczekiwania i potrzeby pracodawców w zakresie pożądanых kwalifikacji pracowników, ponadto zdiagnozować zapotrzebowanie na usługi szkoleniowe Powiatowego Urzędu Pracy oraz wzmocnić racjonalne zarządzanie zasobami ludzkimi i lepiej dostosować system kształcenia do potrzeb średzkiego rynku pracy.

## 1.1. Cele i założenia metodologiczne

Z uwagi na to, że zjawiska zachodzące w obszarze badawczym są bardzo złożone oraz w celu uzyskania jak najbardziej wiarygodnych wyników, niezbędne jest przeprowadzenie wieloetapowego badania i równoległe użycie różnorodnych metod badawczych tzn. triangulacji metodologicznej – polegającej na wzajemnym uzupełnianiu i weryfikacji danych, pochodzących z różnych źródeł pozyskiwanych różnymi metodami.

W badaniu wykorzystane zostaną następujące metody triangulacji:

- ✓ źródeł danych – analizie poddane zostaną dane zastane (wtórne) oraz pierwotne uzyskane w trakcie badań;
- ✓ metod badawczych – badania jakościowe i ilościowe.

Schemat nr 1. Metody triangulacji. Podejście metodologiczne



Źródło: opracowanie własne.

Analiza danych zastanych (wtórnych) polega na analizie danych zgromadzonych przez inne podmioty i instytucje.

**Analiza danych zastanych będzie przebiegać według następującej procedury:**

1. poszukiwanie baz danych;

2. sporządzenie spisu źródeł dostępnych;
3. odwołanie się do źródeł zewnętrznych;
4. ocena jakości zebranych informacji.

### **Analiza danych zastanych będzie obejmowała min.:**

- ✓ bezpłatne dane ze statystyki publicznej dotyczące województwa wielkopolskiego i powiatu średzkiego, PUP, Cechu Rzemiosł Różnych;
- ✓ dane statystyczne odpłatne z Urzędu Statystycznego, baza REGON podmiotów gospodarczych powiatu średzkiego, w których pracuje więcej niż 9 pracowników;
- ✓ ustawy, uchwały, wytyczne, UE, krajowe, wojewódzkie;
- ✓ strategie: krajowe, wojewódzkie, powiatowe, gminne

Schemat nr 2. Podejście metodologiczne



Źródło: opracowanie własne

## 1.2. Metody i techniki badawcze - badania jakościowe

W badaniach jakościowych wykorzystano indywidualne wywiady pogłębione (IDI). Główny nacisk położono na to, aby jak najlepiej i dokładniej zrozumieć analizowane zjawiska w celu uzyskania dobrej jakości informacji, poszerzenia stanu wiedzy o badanych zjawiskach. Zrealizowane w projekcie badanie jakościowe wśród liderów pracodawców, instytucji rynku pracy i edukacji umożliwiły dotarcie do nietypowych danych i pozwoliły spojrzeć na analizowane zagadnienia z innej strony i perspektywy.

Celem przeprowadzonych wywiadów nie było poznanie, ile osób podobnie myśli, lecz jak odmienne poglądy o tych samych sprawach mają respondenci. Indywidualne wywiady pogłębione były realizowane techniką wywiadów swobodnych, tylko z ogólnie zarysowanym scenariuszem. Uzyskane dane pozwoliły na sformułowanie rekomendacji zmierzających do określenia płaszczyzny współpracy między sektorem gospodarki a instytucjami systemu edukacji i zatrudnienia. Badanie miało na celu zgromadzenie danych jakościowych, dotyczących określenia uwarunkowań potencjalnych zasobów pracy w ich wymiarze jakościowym. Jednocześnie pozwoliło ono na zdiagnozowanie czynników warunkujących budowanie prawidłowych relacji między stroną podażową a popytową rynku pracy. Indywidualne wywiady pogłębione zostały zapisane na nośnikach magnetycznych. Utrwalenie przebiegu badań umożliwiło jego dogłębną analizę oraz stanowi dokumentację z jego realizacji.

- ✓ **badanie** – jakościowe – indywidualne wywiady pogłębione IDI;
- ✓ **technika socjologiczna** - wywiadów swobodnych z ogólnie zarysowanym scenariuszem;
- ✓ **techniki analizy**-wywiad zarejestrowany na nośnikach magnetycznych, transkrypcja wywiadów, 132 strony 1800 znaków ze spacjami na każdej;
- ✓ **miejsce badań**– miejsce wykonywania działalności gospodarczej przez podmioty gospodarki narodowej oraz prowadzenia edukacji w powiecie średzkim;
- ✓ **podmiot badania** –liderzy rynku pracy i edukacji dobrani celowo, przeprowadzono 25 efektywnych wywiadów IDI.

W badaniu jakościowym (IDI) dobór respondentów miał charakter celowy (arbitralny) z założeniem pozyskania liderów średzkiego rynku pracy i edukacji.

### **1.2.1. Opis wyników Indywidualnych wywiadów pogłębionych z liderami pracodawców i edukacji**

Przeprowadzono 25 indywidualnych wywiadów pogłębionych z 28 osobami, z czego 10 osób to kobiety. Za zgodą rozmówców wywiady były rejestrowane na nośniku magnetycznym, z którego następnie utworzono transkrypcje. Utrwalenie przebiegu badań umożliwiło jego dogłębną analizę oraz stanowi dokumentację z jego realizacji. Dwóch liderów spośród pracodawców odmówiło udzielenia wywiadu.

Struktura respondentów, którzy udzielali wywiadów środowisk średniego rynku pracy była następująca: 3 dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych, kierownik ds. praktycznej nauki zawodu w szkole kształcenia zawodowego oraz nauczyciel zawodu pracujący w szkole, 3 nauczycieli zawodu będący równocześnie pracodawcami, 2 liderów organizacji pozarządowych, 1 przedstawiciel PUP, 18 prezesów, wiceprezesów, członków Zarządów, Spółek z o.o. i S.A., dyrektorzy, właściciele zakładów produkcyjnych i usługowych oraz menadżerowie działów kadr.

Rozmowy prowadzono m.in. wokół następujących zagadnień: oceny rozwoju własnego przedsiębiorstwa, ocenę dostępności pracowników o określonych kwalifikacjach na powiatowym rynku pracy oraz współpracy z instytucjami edukacyjnymi. Badani wskazywali, jakich umiejętności, kwalifikacji i predyspozycji oczekują od absolwentów. W wywiadach poruszano problemy relacji między instytucjami kształcenia zawodowego na potrzeby poszczególnych zakładów pracy. Respondenci przedstawiali swoje opinie o zagadnieniach przepływu informacji między pracodawcami a szkołami kształcenia zawodowego oraz oceną stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z instytucjami kształcenia zawodowego w powiecie średzkim. Respondenci wnieśli wiele propozycji, odnośnie płaszczyzn współpracy zakładów pracy ze szkołami w celu lepszego dostosowania kształcenia młodzieży do potrzeb rynku pracy.

Analiza z indywidualnych wywiadów pogłębionych z liderami średniego rynku pracy i edukacji obejmuje następujące obszary zagadnień:

1. Stan i problemy edukacji szkół ponadgimnazjalnych w opinii ich liderów.
2. Ogólna sytuacja kadrowa firm.
3. Pracodawcy o dostępności pracowników o określonych kwalifikacjach i systemie edukacji.
4. Współpraca przedsiębiorstw z instytucjami edukacji, rynku pracy i samorządami.





### 1.3. Metody i techniki badawcze – badania ilościowe

Badania ilościowe miały na celu zgromadzenie danych, które można poddać obróbce statystycznej. Badania ilościowe w potocznym rozumieniu pozwalają odpowiedzieć na pytania: kto? co? ile? Stosowane są zawsze wtedy, kiedy głównym celem realizowanego projektu badawczego jest uzyskanie informacji na temat wielkości i częstości badanego zjawiska.

#### 1.3.1. Badanie ilościowe - abiturienti

- ✓ **badanie – ilościowe**– wyczerpujące czyli takie, w skład których wchodzi cała rozważana zbiorowość abiturientów szkół ponadgimnazjalnych;
- ✓ **technika socjologiczna**- kwestionariusz wywiadu, wywiady audytoryjne PAPI;
- ✓ **techniki analizy statystycznej**: ilościowe narzędzia wskaźnikowe, jakościowe miary powiązań między zjawiskami, wybrane instrumenty statystyki indukcyjnej zorientowane na weryfikację stawianych hipotez badawczych;
- ✓ **miejsce badań**– oddziały klas abiturientów szkół ponadgimnazjalnych powiatu średzkiego;
- ✓ **podmiot badania**: cała populacja abiturientów szkolnictwa zawodowego - techników, zasadniczych szkół zawodowych i liceów ogólnokształcących powiatu średzkiego według danych otrzymanych od Starostwa Powiatowego w Środzie Wielkopolskiej w roku szkolnym 2015/2016, przeprowadzono 391 efektywnych wywiadów.

##### 1.3.1.1. Hipotezy i pytania badawcze – abiturienti

W badaniach stawia się dwa podstawowe cele: poznawcze i praktyczne. Cele poznawcze mają określić potencjał podaży pracy wśród przyszłych pracowników powiatowego rynku pracy, jak również wskazać na kwalifikacje, motywacje do pracy, ocenę własnych szans i oczekiwań przyszłych pracowników wobec pracodawców, szkół. Natomiast wśród celów praktycznych (instrumentalnych) starano się wskazać na skuteczniejsze metody poprawienia jakości i trafności kształcenia młodzieży zgodnego z oczekiwaniami i potrzebami średzkiego rynku pracy.

Przedmiotem analiz były między innymi: badania subiektywnych powodów wyboru szkoły, satysfakcja z kierunku kształcenia, ocena jakości pracy szkoły oraz przydatności zdobytych kwalifikacji zawodowych na rynku pracy. Zakłada się, że przeprowadzona analiza podażowego rynku pracy oparta na badaniach empirycznych przyczyni się w istotny sposób do wytyczenia przyszłych kierunków działań instytucjom związanym z przygotowaniem

zawodowym wchodzącym na ten rynek pracowników. Jednym z priorytetów badań było przygotowanie informacji, które pozwolą na lepsze wykorzystanie istniejących zasobów ludzkich.

W badaniu wysunięto do weryfikacji hipotezy, że nie można efektywnie oddziaływać na podażowy rynek pracy bez znajomości potrzeb osób wchodzących na ten rynek pracy. Wydaje się, że dzięki zebranych informacjom instytucje rynku pracy, będą w stanie lepiej rozpoznać i zaspokajać potrzeby i oczekiwania uczniów oraz pracodawców i w ten sposób przyczynić się do lepszego wykorzystania potencjału ludzkiego w powiecie średzkim.

**Realizacja celów badawczych pozwoliła uzyskać wiedzę źródłową w następujących obszarach:**

- ✓ motyw wyboru szkoły i nauki zawodu;
- ✓ postrzeganie przez abiturientów swojego zawodu;
- ✓ ocena jakości kształcenia kwalifikacji zawodowych;
- ✓ oceny przydatności praktyk zawodowych w zakładach pracy;
- ✓ plany zawodowe i edukacyjne abiturientów;
- ✓ samoocena posiadanych umiejętności przez badanych;
- ✓ stan wiedzy abiturientów o rynku pracy;
- ✓ ocena swoich szans na rynku pracy;
- ✓ mobilność zawodowa;
- ✓ preferencje odnośnie formy zatrudnienia;
- ✓ preferencje w zakresie warunków stawianych w przyszłej pracy;
- ✓ oczekiwania abiturientów odnośnie poziomu wynagrodzenia;
- ✓ oczekiwania abiturientów wobec instytucji rynków pracy i pracodawców.

**1.3.1.2. Opis wyników badań ilościowych – abiturienti**

Badania ilościowe abiturientów szkół ponadgimnazjalnych powiatu średzkiego miało charakter badań wyczerpujących, w których wzięła udział cała

populacja. W miesiącu październiku ankieciery Pracowni Badania Opinii Publicznej Społeczności Lokalnej i Rynku w Jarocinie przeprowadzili w 25 oddziałach szkolnych 391 efektywnych wywiadów kwestionariuszowych, co stanowi 74,0% ogółu abiturientów. Przyczyną nieprzeprowadzenia wywiadów z 136 abiturientami była ich absencja w szkole z powodu choroby. Dotyczyło, to szczególnie abiturientów z liceów ogólnokształcących. Z kolei w szkołach kształcenia zawodowego oprócz wymienionego powodu nie brania udziału abiturientów w badaniu, były praktyki zawodowe uczniów poza szkołą. W trzech liceach ogólnokształcących w ośmiu oddziałach uczy się 210 abiturientów, natomiast efektywnych wywiadów przeprowadzono 172, co stanowi 81,9% wszystkich abiturientów liceów ogólnokształcących. Z kolei w czterech szkołach kształcenia zawodowego uczy się w 17 oddziałach 317 abiturientów, natomiast przeprowadzono 219 efektywnych wywiadów, co stanowi 69,1% wszystkich abiturientów.

Ze względu na odmienną specyfikę kształcenia młodzieży w szkołach kształcenia zawodowego od kształcenia w liceach ogólnokształcących opracowano dwa narzędzia badawcze. Kwestionariusze ankiety miały 15 wspólnych pytań.

Kwestionariusz ankiety dla abiturientów szkół kształcenia zawodowego składał się z 31 pytań oraz 5 pytań metrykalnych. Natomiast kwestionariusz ankiety skierowany do abiturientów składał się z 22 pytań oraz z trzech pytań metrykalnych.

Kwestionariusze ankiety składały się z następujących obszarów badawczych:

1. Charakterystyki populacji badawczych.
2. Oceny motywów wyboru szkoły i praktyk zawodowych.
3. Oczekiwań abiturientów wobec szkoły i szans znalezienia pracy.
4. Mobilność, gotowość i oczekiwania abiturientów wobec średniego rynku pracy.
5. Oczekiwania wobec Powiatowego Urzędu Pracy.

### **1.3.2. Badanie ilościowe - pracodawcy**

Przeprowadzono 175 efektywnych wywiadów kwestionariuszowych wśród pracodawców powiatu średzkiego.

- ✓ **badanie – ilościowe** – próba celowa uwzględniająca wielkość zatrudnienia i sektor prywatny;
- ✓ **technika socjologiczna** - kwestionariusz wywiadu (PAPI);
- ✓ **techniki analizy statystycznej**: ilościowe narzędzia wskaźnikowe, jakościowe miary powiązań między zjawiskami, wybrane instrumenty statystyki indukcyjnej zorientowane na weryfikację stawianych hipotez badawczych;



Pracownia Badań Opinii Publicznej Społeczności Lokalnej i Rynku

- ✓ **miejsce badań** – miejsce wykonywania działalności gospodarczej przez podmioty gospodarki narodowej powiatu średzkiego;
- ✓ **podmiot badania** – próba celowa sektora prywatnego podmiotów gospodarki narodowej powiatu średzkiego według liczby pracujących 10+ oraz bazy uzyskanej przez PUP 5+ pracujących.

#### **1.3.2.1. Hipotezy i pytania badawcze – pracodawcy**

W badaniach, oprócz celów poznawczych pozwalających stwierdzić, jaki jest stan oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji pracowników i usług szkoleniowych oferowanych przez urzędy pracy w powiecie średzkim, stawia się także cele instrumentalne. Zakłada się w nich znalezienie skutecznych metod poprawienia relacji między szkołami ponadgimnazjalnymi, w tym szczególnie kształcenia zawodowego na potrzeby powiatowego rynku pracy, urzędami pracy, instytucjami szkoleniowymi, a pracodawcami. Jak również określenie, na jakie zawody, kwalifikacje i usługi szkoleniowe istnieje oraz będzie istniało zapotrzebowanie w ciągu najbliższych lat.

Przyjmuje się, że wnioski i rekomendacje z badań pozwolą w przyszłości na adekwatniejsze przygotowanie przyszłych pracowników na wszystkich poziomach kształcenia, zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami pracodawców, co pozwoli na lepsze wykorzystanie kapitału ludzkiego.

W zrealizowanym projekcie założono, że przedstawiona analiza rynku pracy po stronie podaży i popytu przyczyni się w istotny sposób do wytyczenia przyszłych kierunków działań instytucji związanych z rynkiem pracy, w tym szczególnie menadżerom edukacji kształcenia zawodowego.

W badaniach zweryfikowano m.in. hipotezę, że nie można efektywnie przygotowywać usług edukacyjnych w obrębie kształcenia zawodowego i usług szkoleniowych bez znajomości potrzeb pracodawców w tym zakresie.

#### **Realizacja celów badawczych pozwoliła uzyskać wiedzę źródłową w następujących obszarach:**

- ✓ charakterystyka przedsiębiorstw i instytucji;
- ✓ zapotrzebowanie na pracowników w ciągu najbliższych trzech lat;
- ✓ oczekiwania pracodawców wobec kandydatów na wybrane stanowiska – umiejętności, kwalifikacje, predyspozycje;
- ✓ kryteria oceny pracowników;
- ✓ formy i typy szkolenia obecne i przyszłe;
- ✓ współpraca firm ze szkołami;



- ✓ oczekiwania pracodawców wobec PUP i podaźowego rynku pracy;
- ✓ ilu pracowników i o jakich kwalifikacjach potrzebnych będzie w najbliższych latach?

### **1.3.2.2. Opis wyników badań ilościowych – pracodawcy**

W badaniach ilościowych pracodawców (PAPI) do dyspozycji badaczy były dwie bazy pracodawców (Baza Regon zakupiona w Wojewódzkim Urzędzie Statystycznym N= 283 GUS i PUP N=100 po weryfikacji N=45), z których po weryfikacji zostało 241 firm (z bazy REGON 196 i z PUP 45) z 11 sekcji.

Ankieterom nie udało się przekonać do współpracy 45 pracodawców, którzy odmówili udzielenia wywiadu tłumacząc przede wszystkim brakiem czasu oraz niechęcią do badań ankietowych. Ankieterzy ustalili na podstawie wizyt w miejscu prowadzenia działalności gospodarczej, że 18 firm zostało zlikwidowanych bądź były w trakcie likwidacji, czyli z wyjściowej bazy 241 wybranych do badań fizycznie pozostało 223 firm. Liczbę 223 firm przyjmujemy, jako wyjściową faktycznie istniejących firm, od której policzono skuteczność przeprowadzanych wywiadów. Łącznie przeprowadzono 175 efektywnych wywiadów kwestionariuszowych wśród pracodawców.

**Jak podaje literatura przedmiotu w badaniach pracodawców przeciętnie udaje się przeprowadzić około 30% efektywnych wywiadów. W realizowanych badaniach współczynnik ten został znacznie przekroczony i wyniósł aż 78,5% efektywnie przeprowadzonych wywiadów.**

Kwestionariusz wywiadu składał się z 31 pytań oraz 11 pytań metrykalnych (dane charakteryzujące przedsiębiorstwa). Pierwszych osiem pytań kwestionariusza ankiety dotyczyło: oceny kondycji firmy, problemów związanych z funkcjonowaniem firmy, form zatrudnienia, procentowych stanów zatrudnienia w ciągu ostatnich dwóch lat, braków zatrudnienia oraz zapotrzebowania na pracowników „od zaraz”, w perspektywie „2014” i „2016” roku. W kolejnych pytaniach pracodawcy wypowiedzieli się, jakim doświadczeniem zawodowym powinni legitymować się potencjalni pracownicy, jakich umiejętności i kwalifikacji oczekują od pracowników oraz dokonali oceny wiedzy, wykształcenia i umiejętności praktycznych absolwentów, którzy zostali przyjęci do pracy. Następne pytania dotyczyły oceny kształcenia młodzieży w powiecie średzkim, podnoszenia kwalifikacji pracowników i współpracy pracodawców z instytucjami szkolącymi. Kolejny zestaw pytań w kwestionariuszu ankiety porusza problematykę kierunków kształcenia zawodowego w zasadniczych szkołach zawodowych i technikach stwarzających szanse zatrudnienia w powiecie średzkim oraz ocenę funkcjonowania PUP, zapotrzebowania na przyszłe kursy i szkolenia organizowane przez PUP i informacje o współpracy z instytucjami rynku pracy i samorządu.





## 1.4. Metody i sposoby kontroli badań terenowych i anonimizacji danych osobowych

Istotnym elementem składającym się na proces kontroli jakości jest kontrola pracy ankieterów. W trakcie badań ilościowych przeprowadzono 18 kontroli badań terenowych. Podstawową funkcją przeprowadzonych kontroli była eliminacja materiału mogącego wpłynąć na błędy pomiaru. Kontrola polegała na sprawdzeniu działań podejmowanych przez ankieterów w trakcie realizacji badania. Pracownia Badań Opinii Publicznej Społeczności Lokalnej i Rynku stosuje również metody kontroli nieterenowej, której podlega 100% materiału zebranego przez ankieterów. Analiza dokonywana była na trzech poziomach: indywidualnego wywiadu, wszystkich wywiadów danego ankietera oraz zbioru wywiadów wszystkich ankieterów. Podczas merytorycznej analizy materiału sprawdzano: rzetelność, spójność, dokładność, kompletność zapisu odpowiedzi oraz zadawanych pytań, rozkład odpowiedzi w blokach pytań, co umożliwiło eliminację materiału niekompletnego lub niewiarygodnego. Natomiast podczas analizy sytuacji wywiadu kontrolujący badacze zwracali uwagę na czas wywiadów, międzyczasy wywiadów (odstępny pomiędzy wywiadami), efektywność dotarcia do respondentów.

Dobór przypadków do kontroli był dokonywany w sposób losowy. Celem zastosowania metod kontroli terenowych było sprawdzenie, czy wywiad został przeprowadzony zgodnie z zasadami Kodeksu ESOMAR. Ankieter miał obowiązek każdego dnia badania złożyć sprawozdanie ustne kierownikowi badań terenowych wraz z ankietami przeprowadzonych wywiadów. Pracownia umożliwia zleceniodawcy branie udziału w całym procesie kontroli pracy ankieterów i wyników badań. Proces zbierania danych, niezbędnych do przeprowadzenia analiz liczbowych był zgodny z zasadami prowadzenia badań społecznych. Zgromadzone zapisy z badania zostały wykorzystane wyłącznie w celach badawczych oraz do kontroli procesu badawczego.

Po zakończeniu badania wszystkie nagrania oraz materiały zostały zarchiwizowane, zgodnie z obowiązującymi wymogami. Dostęp do nich mają tylko osoby upoważnione. Zebrane dane zostały przetworzone i zapisane w programie analiz statystycznych w postaci pliku w komputerze. Wszystkie dane osobowe po zakończeniu badania zostały zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych<sup>22</sup> poddane anonimizacji. Dane z badań zostały starannie zabezpieczone i są przechowywane w siedzibie Pracowni do chwili przekazania ich zleceniodawcy.

---

<sup>22</sup>Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. (tekst jednolity: Dz.U. 2002 r. nr 101 poz. 926, wraz ze zmianami. Dz.U. 2002.153.1271, Dz.U. 2004.33.285, Dz.U. 2004.25.219, Dz.U. 2006.104.708.

Z kolei sposoby przetwarzania danych były zgodne z obowiązującą praktyką zawodową, w duchu jawności, z przesłaniem budowania publicznego zaufania i z dążeniem do upowszechnienia przekonania, że badania prowadzone są uczciwie i obiektywnie bez szkody dla osób biorących w nich udział. Zebrane w toku badań poufne informacje zostały wykorzystane wyłącznie do użytku wewnętrznego, w celach przeprowadzenia analizy w niniejszym projekcie. Badania zostały zaplanowane tak, aby możliwe było sprawne i rzetelne przeprowadzenie wszystkich niezbędnych czynności w ramach wyznaczonego terminu.

## II. Analiza dokumentów zastanych

### 2.1. Sytuacja na rynku pracy w powiecie średzkim

Według danych Statystycznego Vademecum Samorządowca z 2014 roku przygotowanym przez Wojewódzki Urząd Statystyczny w Poznaniu, powiat średzki zamieszkiwało 56 925 osób, w tym pracujących było 12 293 osoby (21,6%) na 36 661 osób będących w wieku produkcyjnym.

Z kolei ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym było 55,3<sup>23</sup>.

Tablica nr 1. Wybrane dane średzkiego rynku pracy w 2013 roku

Lp.	Wyszczególnienie		Województwo	Powiat
1	Ludność		3467016	56925
2	Pracujący		863746	12293
3	Ludność w wieku	Przedprodukcyjnym	669381	11439
		Produkcyjnym	2206381	36661
		Poprodukcyjnym	591254	8825
4	Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym		57,1	55,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Statystyczne Vademecum Samorządowca 2014, Powiat średzki [http://poznan.stat.gov.pl/vademecum/vademecum\\_wielkopolskie/portrety\\_powiatow/powiat\\_sredzki.pdf](http://poznan.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_wielkopolskie/portrety_powiatow/powiat_sredzki.pdf), dostęp: 20.11.2015

<sup>23</sup> Statystyczne Vademecum Samorządowca 2014, Powiat średzki, [http://poznan.stat.gov.pl/vademecum/vademecum\\_wielkopolskie/portrety\\_powiatow/powiat\\_sredzki.pdf](http://poznan.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_wielkopolskie/portrety_powiatow/powiat_sredzki.pdf), dostęp: 20.11.2015r.

Według danych GUS na dzień 31.08.2015 roku w powiecie średzkim było w bazie regon zarejestrowanych 5551 podmiotów gospodarki narodowej (tablica nr 6), w tym zatrudniających 10 i więcej pracowników było 285 podmiotów), z czego w sektorze prywatnym 5371 podmiotów oraz zatrudniających więcej niż 10 pracowników 216 podmiotów. W dniu 19.10.2015 roku Pracownia zakupiła w Urzędzie Statystycznym w Poznaniu bazę REGON zawierającą 283 bazy firm z rejestru REGON), podmiotów gospodarki narodowej zatrudniających więcej niż 10 pracowników powiatu średzkiego, która w zakresie liczby i struktury według wielkości zatrudnienia pokryła się z bazą GUS dostępną na stronie internetowej<sup>24</sup>.

Tablica nr 2. Podmioty gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) według liczby pracujących, powiatów i gmin

Wyszczególnienie		Ogółem						Sektor publiczny						Sektor prywatny											
		razem	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej	razem	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej	razem	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej	w tym osoby fizyczne					
																				razem	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej
1	Powiat średzki	5551	5266	231	50	3	1	166	94	52	19	0	1	5371	5158	179	31	3	0	4185	4131	50	4	0	0
2	Dominowo gmina wiejska	255	242	13	0	0	0	8	4	4	0	0	0	246	237	9	0	0	0	184	183	1	0	0	0
3	Krzykosy gmina wiejska	547	526	20	1	0	0	24	18	6	0	0	0	522	507	14	1	0	0	445	437	8	0	0	0
4	Nowe Miasto n. Wartą gmina wiejska	656	624	27	5	0	0	22	15	4	3	0	0	634	609	23	2	0	0	531	526	5	0	0	0
5	Środa Wlkp. gmina miejsko-wiejska	3481	3295	145	37	3	1	90	42	32	15	0	1	3380	3242	113	22	3	0	2554	2519	31	4	0	0
6	Środa Wlkp. miasto	2752	2600	120	30	2	0	82	38	29	15	0	0	2661	2553	91	15	2	0	2015	1989	24	2	0	0
7	Środa Wlkp. obszar wiejski	729	695	25	7	1	1	8	4	3	0	0	1	719	689	22	7	1	0	539	530	7	2	0	0
8	Zaniemyśl gmina wiejska	612	579	26	7	0	0	22	15	6	1	0	0	589	563	20	6	0	0	471	466	5	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS 2015 rok, <http://bip.stat.gov.pl/dzialalnosc-statystyki-publicznej/rejestr-regon/liczba-podmiotow-w-rejestrze-regon-tablice/miesieczna-informacja-o-podmiotach-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon/> dostęp: 15.10.2015

<sup>24</sup>Dane GUS, <http://bip.stat.gov.pl/dzialalnosc-statystyki-publicznej/rejestr-regon/liczba-podmiotow-w-rejestrze-regon-tablice/miesieczna-informacja-o-podmiotach-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon/> dostęp: 15.10.2015

## 2.2. Poziom i struktura potencjalnych pracobiorców (bezrobotnych)

Zmiany w strukturze i liczbie osób bezrobotnych uzależnione są od napływu i odpływu osób do ewidencji prowadzonej przez Powiatowy Urząd Pracy w Środzie Wielkopolskiej. Należy zauważyć, że rozpoznanie przyczyn wyłączenia z rejestrów jest istotne dla oceny efektywności podejmowanych działań oraz zachowań osób rejestrujących się jako bezrobotne.

Stopa bezrobocia w powiecie średzkim wyniosła we wrześniu 2015 roku 11,5% i była wyższa o 6,5 punktów procentowych od stopy województwa wielkopolskiego (6,2%) oraz wyższa o 1,8 punktów procentowych od krajowej stopy bezrobocia (9,7%) we wrześniu 2015 roku<sup>25</sup>.

Warto zauważyć, że stopa bezrobocia w powiecie średzkim była wyższa niż w pięciu ościennych powiatach, przy czym stopa bezrobocia w powiecie poznańskim wyniosła 2,9%, natomiast w Poznaniu 2,5%. Najliczniejszą (722 osób, 26,55%) grupą osób ze względu na czas pozostawania bez pracy są bezrobotni, którzy pozostają bez pracy więcej niż 24 miesiące, natomiast ze względu na wiek to bezrobotni w przedziale wieku 25-35 lata (27,88%). Z kolei w strukturze bezrobocia ze względu na wykształcenie występuje istotna sprzeczność między dużym odsetkiem bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (965 bezrobotnych, 35,49%) oraz gimnazjalnym i poniżej (895 bezrobotnych, 32,92%), co stanowi ponad dwie trzecie ogółu bezrobotnych 68,41% (1860 osób), a wynikami przeprowadzonych badań, gdzie 47,5% badanych pracodawców odczuwa problem z brakiem odpowiednio przygotowanych pracowników liniowych, fizycznych i produkcyjnych.

Problem z brakiem pracowników produkcyjnych wskazywali nieomal wszyscy pracodawcy, z którymi przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione. W opinii jednego z rozmówców na rynku pracy w powiecie średzkim nie można znaleźć pracowników do najprostszyc prac, dlatego jego firma zatrudnia pracowników z Ukrainy i innych krajów wschodnich. Wielu liderów pracodawców twierdziło, że na średzkim rynku pracy nie ma bezrobocia, są tylko etatowi bezrobotni. W pewnym stopniu potwierdza to statystyka Powiatowego Urzędu Pracy, gdzie w szczególnej sytuacji na rynku pracy znalazło się we wrześniu br. 1500 osób długotrwale bezrobotnych, co stanowi ponad połowę (55,17%) ogółu bezrobotnych w powiecie średzkim.

<sup>25</sup>Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa wielkopolskiego we wrześniu 2015r., Urząd Statystyczny w Poznaniu.  
[http://file:///C:/Users/Jan/Downloads/komunikat\\_09\\_2015%20\(2\).pdf](http://file:///C:/Users/Jan/Downloads/komunikat_09_2015%20(2).pdf)



Tablica nr 3. Poziom i struktura bezrobotnych ogółem w powiecie średzkim za miesiąc wrzesień i sierpień 2015 roku

Wyszczególnienie		Stan w dniu 30 IX 2015	W %	Stan w dniu 31 VIII 2015	Wzrost / spadek
<b>Liczba bezrobotnych ogółem</b>		<b>2719</b>	<b>11,5 stopa bezrobocia</b>	2730	-0,40%
<b>Czas pozostawania bez pracy w miesiącach</b>	do 1 miesiąca	<b>374</b>	<b>13,76</b>	253	47,80%
	1-3	<b>371</b>	<b>13,64</b>	448	-17,20%
	3-6	<b>364</b>	<b>13,39</b>	367	-0,80%
	6-12	<b>479</b>	<b>17,62</b>	524	-8,60%
	12-24	<b>409</b>	<b>15,04</b>	398	2,80%
	powyżej 24 miesięcy	<b>722</b>	<b>26,55</b>	740	-2,40%
<b>Wiek</b>	18 - 24	<b>517</b>	<b>19,01</b>	483	7,00%
	25 - 34	<b>758</b>	<b>27,88</b>	772	-1,80%
	35 - 44	<b>554</b>	<b>20,38</b>	568	-2,50%
	45 - 54	<b>450</b>	<b>16,55</b>	467	-3,60%
	55 - 59	<b>299</b>	<b>11,00</b>	303	-1,30%
	60 lat i więcej	<b>141</b>	<b>5,19</b>	137	2,90%
<b>Wykształcenie</b>	Wyższe	<b>187</b>	<b>6,88</b>	218	-14,20%
	Policealne i średnie zawodowe	<b>452</b>	<b>16,62</b>	450	0,40%
	Średnie ogólnokształcące	<b>220</b>	<b>8,09</b>	231	-4,80%
	Zasadnicze zawodowe	<b>965</b>	<b>35,49</b>	957	0,80%
	Gimnazjalne i poniżej	<b>895</b>	<b>32,92</b>	874	2,40%
<b>Staż pracy ogółem</b>	do 1 roku	<b>260</b>	<b>9,56</b>	260	0,00%
	1-5 lat	<b>593</b>	<b>21,81</b>	573	3,50%
	5-10 lat	<b>403</b>	<b>14,82</b>	426	-5,40%
	10-20 lat	<b>407</b>	<b>14,97</b>	418	-2,60%
	20-30 lat	<b>290</b>	<b>10,67</b>	301	-3,70%
	30 lat i więcej	<b>149</b>	<b>5,49</b>	151	-1,30%
	bez stażu	<b>617</b>	<b>22,69</b>	601	2,70%
<b>Będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy</b>	długotrwale bezrobotni	<b>1500</b>	<b>55,17</b>	1524	-1,60%
	do 25 roku życia	<b>517</b>	<b>19,01</b>	483	7,00%
	powyżej 50 roku życia	<b>689</b>	<b>25,34</b>	702	-1,90%
	do 30 roku życia	<b>879</b>	<b>32,33</b>	859	2,30%
	niepełnosprawni	<b>100</b>	<b>3,68</b>	109	-8,30%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Środzie Wielkopolskiej



## 2.3. Struktura kształcenia przyszłych pracobiorców

Tablica nr 4. Liczba uczniów i abiturientów w publicznych szkołach ponadgimnazjalnych w roku szkolnym 2015/2016 w powiecie średzkim

Lp.	Nazwa Szkoły	Klasa	Technikum		Zasadnicza szkoła zawodowa		Liceum ogólnokształcące		Ogółem	
			Liczba uczniów	Ilość oddziałów	Liczba uczniów	Ilość oddziałów	Liczba uczniów	Ilość oddziałów	Liczba uczniów	Ilość oddziałów
1	Liceum Ogólnokształcące im. Powstańców Wlkp.	I	-	-	-	-	131	4	131	4
		II	-	-	-	-	113	4	113	4
		III	-	-	-	-	<b>116</b>	4	116	4
	Razem						<b>360</b>	<b>12</b>	<b>360</b>	<b>12</b>
2	Zespół Szkół Rolniczych im. gen. Jana Henryka Dąbrowskiego	I	29	2	29	1	36	1	94	4
		II	26	2	-	-	36	1	62	3
		III	21	2	<b>25</b>	1	<b>45</b>	2	91	5
		IV	<b>37</b>	<b>4</b>	-	-	-	-	37	4
	Razem		<b>113</b>	10	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>117</b>	<b>4</b>	<b>284</b>	<b>16</b>
3	Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego	I	110	<b>4</b>	124	4	35	1	269	9
		II	98	<b>4</b>	117	5	61	2	276	11
		III	88	<b>4</b>	<b>98</b>	5	<b>49</b>	2	235	11
		IV	<b>109</b>	<b>5</b>	-	-	-	-	109	5
	Razem		<b>405</b>	17	<b>339</b>	<b>14</b>	<b>145</b>	<b>5</b>	<b>889</b>	<b>36</b>
4	Zespół Szkół im. J. H. Dąbrowskiego, Nowe Miasto nad Wartą	I	11	<b>1</b>	16	1	-	-	27	2
		II	15	<b>1</b>	17	1	-	-	32	2
		III	14	<b>1</b>	<b>29</b>	1	-	-	43	2
		IV	<b>19</b>	<b>1</b>	-	-	-	-	19	1
	Razem		<b>59</b>	4	<b>62</b>	<b>3</b>	-	-	<b>121</b>	<b>7</b>
<i>Uczniowie razem</i>			<b>577</b>	31	<b>455</b>	<b>19</b>	<b>622</b>	<b>21</b>	<b>1654</b>	<b>71</b>
<i>Abiturienti razem</i>			<b>165</b>	<b>10</b>	<b>152</b>	7	<b>210</b>	8	<b>527</b>	<b>25</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Starostwa Powiatowego w Środzie Wielkopolskiej według SIO stanu na 30.09.2015

Z kolei tablica nr 4 przedstawia, że w roku szkolnym 2015/2016 jest 527 abiturientów szkół publicznych, w tym zasadniczej szkole zawodowej 152 uczniów, technikum 165 uczniów oraz liceów ogólnokształcących 210 uczniów w tym w liceach profilowanych mieszczących się w siedzibach szkół kształcenia zawodowego 94 uczniów. W powiecie średzkim znajduje się jedno liceum ogólnokształcące, w którym uczy się 360 uczniów oraz dwa

licea profilowane. Zespół Szkół Rolniczych im. Jana Henryka Dąbrowskiego oferuje licea o specjalnościach: ogólne, wojskowe, strażackie, socjalne, menadżer sportu, kosmetyczne, medialno-dziennikarskie. W roku szkolnym 2015/2016 uczy się w tych liceach 117 uczniów. Natomiast Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego oferuje licea o specjalnościach: ratownik medyczny, dietetyk i policjant, w których uczy się 145 uczniów.

Tablica nr 5. Wykaz branż, zawodów i uczniów, którzy uczą się praktycznej nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych zrzeszonych w Cechu Rzemiosł Różnych w powiecie średzkim w roku szkolnym 2015/16

Lp	Zawód	Kod zawodu	Liczba uczniów
<b>Branża metalowa</b>			
1	Ślusarz	722204	10
2	Operator obrabiarek skrawających	722307	4
		Razem	<b>14</b>
<b>Branża motoryzacyjna</b>			
1	Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	20
2	Mechanik pojazdów samochodowych	723103	76
3	Lakiernik	713201	8
4	Mechanik motocyklowy	723107	1
		Razem	<b>105</b>
<b>Branża spożywcza</b>			
1	Kucharz	512001	4
2	Cukiernik	751201	17
3	Piekarz	751204	8
4	Wędliniarz	751107	1
		Razem	<b>30</b>
<b>Branża budowlana</b>			
1	Murarz-tylnkarz	711204	<b>3</b>
2	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	712905	21
3	Monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych	712616	4
4	Elektryk	741103	32
		Razem	<b>60</b>
<b>Branża drzewna</b>			
1	Tapicer	753402	10
2	Stolarz	752205	27
		Razem	<b>37</b>
<b>Branża pozostałe nieprzemysłowe</b>			

1	Fryzjer	514101	27
		<b>Ogółem</b>	<b>273</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Starostwa Powiatowego w Środzie Wielkopolskiej według SIO stanu na 30.09.2015

Tablica nr 6. **Wykaz wolnych miejsc na dzień 03.11.2015 r.** do praktycznej nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych zrzeszonych w zakładach rzemieślniczych Cechu Rzemiosł Różnych w powiecie średzkim w roku szkolnym 2015/16

Lp	Zawód	Kod zawodu	Liczba uczniów
<b>Branża metalowa</b>			
1	Ślusarz	722204	15
2	Operator obrabiarek skrawających	722307	15
		Razem	<b>30</b>
<b>Branża motoryzacyjna</b>			
1	Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	10
2	Mechanik pojazdów samochodowych	723103	30
3	Lakiernik	713201	8
4	Blacharz samochodowy	721306	3
5	Mechanik motocyklowy	723107	3
		Razem	<b>44</b>
<b>Branża spożywcza</b>			
1	Kucharz	512001	6
2	Cukiernik	751201	14
3	Piekarz	751204	10
4	Wędliniarz	751107	3
		Razem	<b>33</b>
<b>Branża budowlana</b>			
1	Murarz-tylnkarz	711204	10
2	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	712905	15
3	Dekarz	712101	5
4	Monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych	712616	10
5	Elektryk	741103	20
		Razem	<b>60</b>
<b>Branża pozostałe nieprzemysłowe</b>			
1	Fryzjer	514101	15
		<b>Ogółem</b>	<b>182</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Starostwa Powiatowego w Środzie Wielkopolskiej według SIO, stan na 30.09.2015

W Cechu Rzemiosł Różnych w Środzie Wielkopolskiej zrzeszonych jest 176 zakładów rzemieślniczych. Wśród zrzeszonych zakładów rzemieślniczych 110 zajmuje się przygotowaniem zawodowym pracowników młodocianych, w których w roku szkolnym 2015/16 szkoli się 273 uczniów w sześciu branżach oraz 17 zawodach. Najliczniejszą branżą jest branża motoryzacyjna, gdzie w 4 zawodach szkoli się 105 uczniów. Należy odnotować, że w Cechu Rzemiosł Różnych w Środzie Wielkopolskiej znajdowały się jeszcze 182 wolne miejsca (na dzień 03.11.2015r.) w zakładach rzemieślniczych dla młodocianych pracowników w roku szkolnym 2015/16 w pięciu branżach oraz w 17 zawodach. Największa liczba wolnych miejsc była w branży budowlanej, gdzie w 5 zawodach może szkolić się 60 uczniów, oraz w branży motoryzacyjnej w 5 zawodach może się uczyć 44 uczniów.

### **III. Badania jakościowe**

#### **3.1. Indywidualne wywiady pogłębione**

##### **3.1.1. Edukacja w szkołach ponadgimnazjalnych w opinii ich liderów**

Przedmiotem indywidualnych wywiadów pogłębionych z kadrą odpowiedzialną za edukację w szkołach ponadgimnazjalnych powiatu średzkiego była następująca grupa problemów: kadry przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu, czynniki decydujące o jakości kształcenia, wyposażenie w pomoce dydaktyczne, laboratoria, liczby godzin zajęć praktycznych, potrzeby zmian systemowych w programach nauczania. W wywiadach poruszano również problemy szans, zagrożeń absolwentów na średzkim rynku pracy. „Kształcenie zawodowe młodzieży zdecyduje o dynamice rozwoju Ziemi Średzkiej”

Respondenci, poproszeni o scharakteryzowanie szkoły, której są przedstawicielami, głównie skupili się na swoich sukcesach edukacyjnych w przypadku liceum ogólnokształcącego, oraz plusach i minusach procesu kształcenia zawodowego młodzieży w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych. Wywiady przeprowadzono również z nauczycielami zawodu w szkołach i zakładach rzemieślniczych oraz z przedstawicielami Cechu Rzemiosł Różnych w Środzie Wielkopolskiej.

Dyrektorka liceum ogólnokształcącego stwierdziła, że bezpośrednio po liceum na rynek pracy trafia bardzo niewielu uczniów, ponieważ w zależności od rocznika, od 95% do 98% absolwentów liceum kontynuuje naukę na wyższych uczelniach. Znaczna ich część powraca na średzki rynek pracy po studiach, zakładają firmy i obejmują stanowiska kierownicze. Rozmówczyni podkreśliła, że z badań, jakie szkoła prowadzi wynika, że jest to

szkoła pokoleniowa i elitarna. Szkoła wprowadziła wysokie kryteria przyjmowania uczniów od 80 punktów uzyskanych na egzaminie gimnazjalnym. Szczególną uwagę zwróciła na rolę jaką w procesie tożsamości ze szkołą odgrywa stały monitoring i współpraca z absolwentami szkoły, którzy są wykorzystywani w promocji osiągnięć szkoły oraz na stałą efektywną współpracę z wyższymi uczelniami. W dalszej części swobodnego wywiadu respondentka scharakteryzowała zadania szkoły w zakresie wychowania patriotycznego szczególnie tego związanego z czczeniem pamięci Powstańców Wielkopolskich i współpracę w tym zakresie ze Stowarzyszeniem Rodzin Powstańców Wielkopolskich.

Z kolei jeden z liderów szkoły kształcenia zawodowego zwrócił uwagę na problemy z rekrutacją młodzieży do zawodów nawet takich z gwarancjami zatrudnienia np. w mleczarni, czy cukrowni. Zauważył, że zdecydowanie lepsze podejście do uczenia się zawodu mają uczniowie mieszkający na wsi od młodzieży z miasta, dla której licea ogólnokształcące w dużym stopniu są przechowalnią, ponieważ zazwyczaj nie są oni zdecydowani, co do swojej przyszłości zawodowej. Na problemy z niechęcią do pracy młodzieży zwracała uwagę większość naszych respondentów, w tym m.in. nauczyciel zawodu, właściciel warsztatu samochodowego zauważył, że „...dzieci z wiosek są bardziej ambitne. Bardziej do pracy się nadają, nie boją się żadnej pracy, nie kombinują, jak by czegoś nie zrobić. Oni starają się jak najszybciej skończyć pracę i przystąpić do następnej. Obowiązek pracy mają we krwi...”. Większość właścicieli zakładów rzemieślniczych, z którymi przeprowadzono wywiad adresowało pretensje do rodziców o brak należytej współpracy z nauczycielami zawodu.

Wielu respondentów podkreśliło, że młody człowiek na etapie ukończenia gimnazjum absolutnie nie myśli jeszcze o pracy i nawet rodzice nie są w stanie na nich wpłynąć. Potwierdził tą opinię jeden z pracodawców będący jednocześnie nauczycielem zawodu, który wyraził opinię, że „...w moim zakładzie młodzi ludzie po szkole zawodowej zarabiają po 2500 zł na rękę. A jeszcze mogą dorobić. I mimo wszystko nie mam chętnych do pracy. Nie wiem gdzie jest błąd..., rodzice też nie mają wizji przyszłości swoich dzieci, nie potrafią im doradzić...”.

Zwracano uwagę na to, że poprzedni system nauczania był efektywniejszy. „W szkołach zawodowych – twierdził jeden z nauczycieli zawodu i właściciel firmy - jest za mało typowo zawodowych przedmiotów, a to jest obszar, na który dyrektor nie ma wpływu bo na to są programy nauczania. To należałoby poprawić, bo dzieciaki w ogóle nie są przygotowane, by przyjść do szkoły zawodowej. Ani szkoła podstawowa ich do tego nie przygotowuje, ani gimnazjum. Poprzedni system pozwalał dzieciom wybrać kolejną szkołę. Gimnazja nie przygotowują dzieci do podjęcia jakiegokolwiek decyzji. My dostajemy uczniów, którzy w pierwszej klasie, w wieku 16 lat nie wiedzą, co to jest piła. Jeszcze trochę i nie będą wiedzieli co to jest



*młotek. Tego już się nie uczy w szkołach. Uczy się wielu innych rzeczy, a zapomniano o tych podstawowych. Uważam, że od szkoły podstawowej powinno się uczyć tych podstawowych, domowych czynności praktycznych. Kiedyś uczono w szkole podstawowej, jak działa aparat fotograficzny, do czego służy wiertarka, do czego służy udar w wiertarce i sałatkę potrafiliśmy zrobić oraz przyszyć guzik. Ja naprawdę byłem w szoku, jak dałem uczniowi piłkę do cięcia metalu, a on nie wiedział co to jest. Program, który dostają do zrealizowania nauczyciele w szkole podstawowej czy gimnazjum to jest wielka bzdura. To jest błąd systemowy. Nie rozumiem po co w pierwszej klasie szkoły zawodowej w zawodzie ślusarz uczy się biologii”.*

Niewątpliwie dla rozwoju zawodowego ucznia niezbędna jest praktyka zawodowa. Większość respondentów była zdania, że liczba godzin zajęć praktycznych w zasadniczych szkołach zawodowych oraz w technikach jest niewystarczająca. Wielu respondentów zwracało uwagę na oderwane od potrzeb kształcenia zawodowego programy nauczania w szkołach zawodowych. Uznano, że zdecydowanie za mało jest przedmiotów zawodowych. Szczególnie nauczyciele zawodu wyrażali dezaprobatę wobec obecnej rzeczywistości szkolnictwa zawodowego. Podkreślano, że w pierwszej klasie zasadniczej szkoły zawodowej jest jedna godzina przedmiotu zawodowego. „...Uważam, że jeśli ktoś przyszedł do szkoły zawodowej – stwierdził jeden z respondentów-, to takie przedmioty, jak biologia czy geografia nie są mu tutaj potrzebne. Taka nauka powinna się skończyć na podstawówce. Jeżeli jemu to pomoże w rozwoju to może pogłębić tę wiedzę sam, z własnych zainteresowań. Czy taka biologia będzie potrzebna ślusarzowi czy mechanikowi, to jest sprawa mocno dyskusyjna. Moim zdaniem zabiera tylko czas, który można by przeznaczyć na przedmioty zawodowe...”.

Kolejny rozmówca zauważył, że „...dopiero w drugiej klasie jest większy nacisk na przedmioty zawodowe, ale pierwsza to jest po prostu liceum w trzy dni, a rok ucieka i te dwa dni w pracy oni są bez przygotowania, bo w szkole przedmiotów zawodowych prawie nie ma. Te dwa dni praktyk to bzdura, ponieważ żeby wyszkolić fachowca w zawodzie tokarz czy frezer na obrabiarkę CNC, potrzeba jest 5-6 lat nauki. To jak studia medyczne...”.

Respondenci uważali, że pomysł zmiany szkoły po pierwszym roku w szkole zawodowej na liceum jest złym pomysłem, ponieważ nie wszyscy powinni iść do szkoły średniej, która powinna przygotowywać do kontynuowania nauki na wyższej uczelni.

Według opinii nauczycieli zawodu, pracodawców, tak krótki cykl nauki zawodu powoduje, że tylko nieduża grupa najzdolniejszych uczniów jest w stanie opanować program nauczania i przygotowania zawodowego. „...zazwyczaj z 10 absolwentów – argumentuje właściciel zakładu mechaniki pojazdowej - jest jeden, czasami dwóch pełnowartościowych pracowników, którzy znajdują zatrudnienie w zakładzie. Pozostałym absolwentom



*zasadniczej szkole zawodowej brakuje do zamknięcia cyklu edukacyjnego około 6 miesięcy...". Z kolei inny pracodawca wnioskował o pomoc PUP w zatrudnianiu takich absolwentów poprzez dopłatę do wynagrodzenia np. przez pół roku, byłby to czas na wdrożenie do zawodu absolwentów, którzy nie zdążyli w pełni przygotować się do swoich zawodowych wymagań.*

Zwracano również uwagę na złe programy nauczania, które często sprowadzają się do tego, że szkoła ma przygotować fachowca od wszystkiego, co w rzeczywistości kończy się tym, że jest to fachowiec od niczego. Odnoszono się również do poradnictwa zawodowego. Jeden z liderów kształcenia zawodowego zwrócił uwagę, że w gimnazjum powinien być program przygotowania zawodowego a nie jak do tej pory dwa spotkania z doradcą zawodowym, który zazwyczaj ma kłopoty żeby wyjaśnić młodzieży *„...jakie ma złożyć do szkoły dokumenty co to jest umowa o pracę i po co jest mu potrzebna, po co przychodzi do lekarza. Dzisiaj jest tak, że my dzwoniemy do gimnazjów i prosimy o możliwość przedstawienia naszej oferty, a powinno być na odwrót. To dyrektorzy gimnazjów powinni nas zapraszać, żebyśmy przyszli do ich uczniów, bo oni mają problem. Bo oni za chwilę będą chcieli robić coś w życiu, ale nie wiedzą co...".* Trzeba opracować program postulował nauczyciel zawodu, pracodawca, który zapewni uczniom drugich i trzecich klas gimnazjalnych wizyty w różnych zakładach pracy celem przybliżenia szerokiej gamy zawodów i specjalności.

Kolejnym głosem w tej sprawie była refleksja nauczyciela zawodu, pracodawcy, który apelował, że *„...gimnazjum powinno przygotowywać do wyboru zawodu, bo to jest ten czas, kiedy się decyduje, że ten będzie piekarzem, a tamten lekarzem. A gdy już pójdzie do szkoły zawodowej, to po co mu 18 przedmiotów? On ma być już ukierunkowany w swojej dziedzinie i się jej uczyć. No i muszą jeszcze za tym iść pieniądze, bo te materiały dydaktyczne są naprawdę drogie. Ostatnio za program do pisania programów zapłaciliśmy 60 tysięcy złotych. A gdy tych pieniędzy nie ma i atrakcyjność oraz sens tej nauki gwałtownie spada...".*

Wielu rozmówców uważa, że nauka praktyczna umożliwia zdanie egzaminu końcowego i zdobycie zawodu, ale nie przygotowuje odpowiednio do pracy zawodowej. Winą za taką sytuację obarczają reformę, po przeprowadzeniu, której nauka w technikum została skrócona o rok. Z kolei nauczyciel zawodu z dwudziestoletnim stażem twierdził: *„...Pamiętam, że przed reformą była zdecydowanie większa liczba godzin i zajęć praktycznych. Młodzież wychodziła zdecydowanie lepiej przygotowana do pracy zawodowej. W tej chwili jest (jak liczę) połowa mniej tych godzin niż 10 lat temu. Na pewno liczba zajęć praktycznych jest za mała...".* Natomiast jeden z nauczycieli przedmiotów zawodowych, był zdania, że praktyczne kształcenie zawodowe całkowicie upadło. Jeżeli uczeń, podczas nauki zawodu np. mechatronik trwającej cztery lata, odbywa tylko dwutygodniowe praktyki, to ciężko będzie



mu odnaleźć się w pracy zawodowej. Celem praktyk zewnętrznych jest zapoznanie się ze strukturą, organizacją zakładu pracy, również z produkcją. Ważnym jest, aby uczeń poznał jak wygląda przedsiębiorstwo w całości, a w tak krótkim czasie jest to niemożliwe.

Do tych głosów krytycznych na temat współczesnej praktyki kształcenia zawodowego przyłączył się nauczyciel zawodu z ponad trzydziestoletnim stażem, który uważa, że „... obecny sposób egzaminowania szczególnie na poziomie zawodowym i technikum jest fatalny...”. Jego zdaniem szkoły produkują niekreatywnych ludzi, którzy są tylko odtwórcami. Uważa, że „... szkoły uczą, jakie znaki postawić w teście a nie uczą w jaki sposób skutecznie rozwiązać problem. Ponieważ we współczesnym systemie edukacji nie ma miejsca do tworzenia czegoś nowego, do realizacji swoich pomysłów, do innego spojrzenia na świat. Nie kształcimy ludzi kreatywnych zarówno na poziomie maturalnym jak i w szkołach zawodowych i technikach. My musimy trzymać się podstawy programowej. A w tej podstawie programowej są takie informacje i takie wartości, które de facto przygotowują do rozwiązywania testu, żeby coś odtworzyć. Ale kształcenie zawodowe to także warsztaty i uczenie praktycznych umiejętności. My na szczęście mamy na tyle kreatywnych i dyrektora i kierownika szkolenia praktycznego, że załatwiają te miejsca do odbywania praktyk na zewnątrz szkoły bo pomarzyć sobie można o sytuacji sprzed lat kilkunastu, kiedy te warsztaty szkolne na odpowiednim poziomie były wyposażone. Dziś na takie rzeczy po prostu środków nie ma i należy szukać takich miejsc gdzieś na zewnątrz. I całe szczęście udaje nam się te miejsca na zewnątrz znaleźć, dzięki czemu to nasze kształcenie zawodowe jest na dobrym poziomie, o czym świadczą losy absolwentów i zatrudnienie ich po szkole...”.

Z kolei dobrym przykładem radzenia sobie w trudnych warunkach jest jedna ze szkół kształcenia zawodowego, w której jej szef uważa, że największym sukcesem szkoły jest współpraca z firmą Solaris w zakresie przygotowania do zawodu spawacza. Firma Solaris doposażyła warsztaty szkolne w specjalistyczny sprzęt, dzięki czemu podstaw spawalnictwa można się uczyć w szkole. Natomiast w ostatnim etapie nauki, w trzeciej klasie uczniowie przechodzą do firmy Solaris gdzie została utworzona pracownia i oddelegowany pracownik Solarisa prowadzi zajęcia teoretyczne i praktyczne. Dzięki tej współpracy uczniowie w przedsiębiorstwie uczą się praktycznej nauki zawodu. Ponadto Solaris przygotowuje uczniów do egzaminu, który daje uprawnienia wykonywania zawodu i pokrywa koszty jego przeprowadzenia. Taka współpraca została wymuszona przez brak środków na wyposażenie warsztatów szkolnych, ponieważ pieniędzy wystarcza tylko na bieżącą działalność. Z tej współpracy swoje zadowolenie wyraził dyrektor Solarisu, który wykazał korzyści płynące z tej współpracy dla firmy. Dyrektor podał, że spośród 12. uczniów, którzy uczyli się zawodu w jego firmie 9 osób zostało przyjętych do pracy. Natomiast, gdy firma nawiązała współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy i szkoliła 18



bezrobotnych znacznymi nakładami, to po zakończonym szkoleniu do pracy przyjęła tylko dwóch kursantów. Fakt ten jednoznacznie wskazuje, że organiczną pracę nauki zawodu należy koncentrować w środowiskach młodzieży, ponieważ skutki podobnych działań wśród bezrobotnych są dalece niezadawalające. Wówczas prawdopodobnie jest już zbyt późno.

Dość powszechnie respondenci wskazywali na problem dużego niedofinansowania kształcenia zawodowego, wskazywali, że i z tym problemem potrafią sobie radzić. W jednej ze szkół kształcenia zawodowego rodzice ufundowali pracownię informatyczną, żeby spełniała wymogi jakie OKE stawia przy egzaminie zawodowym. Finansowo pomagają również pracodawcy. Często egzamin zawodowy składany jest w przedsiębiorstwie, które zazwyczaj pokrywa wszystkie koszty egzaminu.

Respondenci zwracali uwagę na prawne regulacje, które poważnie utrudniają prawidłową edukację zawodową. Jeden z liderów edukacji wskazał, że normy ISO, które ze względu na hałas wykluczają odbywanie praktyk zawodowych uczniom, którzy nie ukończyli 18 roku życia. Retorycznie pytał, jak uczyć zawodu piekarza skoro pieczenie chleba odbywa się w nocy a Kodeks Pracy zabrania młodocianemu pracę na nocną zmianę. *„...jeszcze większa jest trudność – argumentuje-, jak uczeń rozpoczął naukę jako 6 latek albo miał „poślizg” i gimnazjum ukończył mając 18- lat, to on może pójść tylko do liceum, ponieważ przedsiębiorca może podpisać umowę z pracownikiem młodocianym. Bo nie ma takiej możliwości. Kodeks Pracy nie przewiduje takiej sytuacji. Największym problemem dla dyrektora szkoły w przypadku pracownika młodocianego jest uczennica w ciąży, bo z jednej strony należy jej pomóc skończyć szkołę, a z drugiej strony, ta uczennica nie chodzi do pracy, czyli nie może ukończyć szkoły zawodowej. Pół biedy, jeśli rozwiązanie następuje gdy jeszcze jest uczennicą, ale gdy rozwiązanie następuje gdy już powinna być absolwentką, to jest naprawdę twardy orzech do zgryzienia...”*. Do istotnych problemów ustawowo ograniczających naukę zawodu spawacza jest możliwość podjęcia nauki dopiero w wieku 17 lat.

Jeden z menadżerów dużego przedsiębiorstwa podkreślił, że *„...poprzedni system był lepszy pod tym względem, bo uczeń kończył szkołę podstawową mając 14 lat, szedł do zawodówki i miał 3 dni praktyki w tygodniu. I po trzech latach nauki ten młody człowiek już coś umiał, a jeszcze jak się starał to nabywał bardzo dużych umiejętności. Mógł iść dalej do technikum, zdać maturę i iść na studia. Dziś dużo jest inżynierów, którzy przeszli właśnie taką drogę...”*.

Postulowano, żeby zakłady pracy miały wpływ na program nauczania i przygotowywały mapę kluczowych kompetencji, w którą wyposażałaby ucznia szkoła, natomiast egzamin zawodowy powinien odbywać się w zakładzie pracy a OKE powinna tylko spełniać rolę nadzorczą.

Z kolei jedna z liderek Powiatowego Urzędu Pracy w Środzie Wielkopolskiej, stwierdziła, że nie ma żadnego programu, który miałby na celu popularyzację określonych zawodów. Tylko tyle ile wynika ze zgłaszanych ofert pracy. Nie ma żadnych systemowych działań, aby pracować z uczniami klas 2 i 3 gimnazjum. Natomiast menedżerka zakładu produkcyjnego uważa, że „...brakuje jakby w naszym środowisku przekazu rodziców, dorosłych osób, które mają wpływ na kierunki szkolenia, żeby tych ludzi przygotowywać pod rynek pracy...”.

Według przedstawicielki Powiatowego Urzędu Pracy młodzi ludzie nie chcą uczyć się zawodu, jest moda na licea nawet te profilowane, coraz mniej młodzieży po szkole średniej rejestruje się w urzędzie pracy, więcej młodzieży trafia na studia. Często kończy się tak, jak zauważyła liderka wśród pracodawców, że osoby po studiach wykonują najprostsze prace i nie roszą nadziei, że w przyszłości mogą poprawić swoją pozycję w zakładzie. Według jej opinii „...nie wszyscy młodzi są uzdolnieni w takim stopniu, że muszą mieć wyższe wykształcenie ...,szkoda pieniędzy tych ludzi, tej męki, że mimo wszystko ten podręcznik niedostosowany do jego nadziei i oczekiwań. I przychodzi potem i jest ogromnie rozczarowany i sfrustrowany, bo on nie może sobie znaleźć takiego miejsca pracy, które sobie wymarzył. A byłby na pewno dobrym operatorem, elektrykiem, spawaczem. I zarobiłby na pewno dużo więcej niż mając to wyższe wykształcenie i siedząc na ogonie maszyny, bo on niczego innego nie potrafi...”. Dalej respondentka podkreśla, że brakuje chętniej młodzieży do uczenia się zawodów rzemieślniczych i nie widzi uzasadnienia dla otwieranych nowych modnych kierunków w liceach profilowanych, ponieważ „... rynek edukacyjny- jej zdaniem - powinien być kształtowany pod ucznia, żeby znalazł pracę. Jeżeli starosta myśli poważnie o ukierunkowaniu, to nie powinien pozwalać na otwieranie tych nowomodnych profesji...”. Podobnego zdania jest pracodawca, nauczyciel zawodu z ponad czterdziestoletnim stażem zawodowym, który apelował o podjęcie działań promocyjnych na budowanie rangi zawodów. „...Dziś młodzi ludzie kończą studia i też pracują przy taśmach, jeżdżą na widlakach. Pokończyli szkoły wyższe i dla nich pracy nie ma. Dlatego należy od samego początku wykreować dla nich drogę kariery zawodowej z technikum włącznie a dla najlepszych studia inżynierskie...”.

Starszy Cechu Rzemiosł Różnych<sup>26</sup> w swojej obszernej wypowiedzi nawiązał do historii rzemiosła podkreślił, że kształcenie zawodowe, tradycyjnie w rzemiośle zawsze było skupione w zorganizowanych strukturach, które od średniowiecza nazywały się cechami. Tradycje, doświadczenie

---

<sup>26</sup> Cechy: W strukturach Związku Rzemiosła Polskiego działa 478 cechów rzemieślniczych. Cechy to lokalne organizacje społeczno-zawodowe i gospodarcze zrzeszające rzemieślników z danego miasta, regionu, bądź branży. Do głównych zadań cechów należy prowadzenie działalności społeczno-oświatowej, kulturalnej i gospodarczej na rzecz członków, integracja i podtrzymywanie więzi środowiskowych oraz promowanie etyki zawodowej. Cechy są ważnym elementem systemu kształcenia zawodowego. To one sprawdzają uprawnienia mistrzów szkolących i odpowiadają za prawidłowość umów zawartych między mistrzami i uczniami.

<http://www.zrp.pl/Onas/Struktura/Przedsi%C4%99biorstwo%20Rzemios%C5%9Blnicze/tabid/140/language/en-US/Default.aspx>, dostęp: 16.11.2015



i wypracowane formy działania w swojej wielowiekowej historii udowodniły, że struktury cechu są niezależnie od koniunktury. Starszy Cechu wyraził zadowolenie, że „...obecnie coraz powszechniej dzieje się tak, że syn przejmuje zakład po swoim ojcu, choć wcześniej tego nie chciał, bo tendencja była taka, że do zawodu idą ci co są słabi. Jak ci nie idzie w szkole, to idź na murarza. Uważano, że zawody są z dolnej półki, a najwyższą półką jest wykształcenie...”. Starszy Cechu wskazywał, że obecnie dzieci, które przejęły po rodzicach zakłady, są bardzo dobrze wykształcone, doskonale sobie radzą z nowymi technologiami, które nie ominęły rzemiosła. W jego opinii rzemiosło stanowi kuźnię kadr i należy zrobić wszystko, aby przywrócić strukturom rzemiosła właściwą pozycję. Do takich działań zalicza przywrócenie obligatoryjności w uprawianiu zawodu rzemieślniczego, która polegała na tym, że rzemieślnik musiał należeć do cechu w zamian był otoczony opieką. Cech z kolei był gwarantem jakości świadczonych przez członka cechu usług. Zdaniem Starszego Cechu dzisiaj przynależność do cechu jest dobrowolna, każdy może założyć działalność gospodarczą i świadczyć usługi, co zdecydowanie odbiło się na jakości świadczonych usług. Na zobrazowanie na czym ma polegać obligatoryjność Starszy Cechu przytoczył zasady funkcjonowania Izby Inżynierskiej, które m.in. polegają na tym, że jak ktoś chce sprawować w budownictwie funkcje techniczne musi należeć do Izby Inżynierskiej, w zamian Izba otacza go opieką daje możliwości zdobywania kolejnych uprawnień, wykształcenia i ubezpiecza jego działalność. Dalej respondent podał przykłady, że w Szwajcarii i Niemczech funkcjonuje taka obligatoryjność, która chroni rodzimych rzemieślników (przedsiębiorców).

Zwrócił uwagę na szkodliwe działanie przetargów, które zazwyczaj wygrywa przybyły z zewnątrz (tzn. spoza powiatu średzkiego) przedsiębiorca, który następnie szuka wśród firm powiatu średzkiego podwykonawców i często nie płaci im, co powoduje utratę stabilności finansowej zakładów rzemieślniczych. Dalej rozmówca zachęcał władze samorządowe do wspierania rodzimego rzemiosła przez zlecanie im robót publicznych, które są ujęte w rocznych budżetach jednostek samorządowych.

Cech podejmuje wiele działań skierowanych do struktur wewnętrznych np. działania integracyjne dla członków cechu oraz działania zewnętrzne takie jak: promocja zawodów rzemieślniczych wśród dzieci i młodzieży, doradztwo zawodowe, naukę zawodu i zdobywanie uprawnień zawodowych, certyfikaty czeladnika i mistrza, które są respektowane we wszystkich państwach należących do Unii Europejskiej. Cech również zamierza się zwrócić do wszystkich, którzy prowadzą działalność a nie są zrzeszeni w cechu i nie mają uprawnień do uczenia zawodu młodzieży i udzielić pomocy w zdobyciu uprawnień mistrzowskich. Nową inicjatywą promocyjną Cechu mają być Sejmiki Średzkie, na których rzemiosło zostanie pokazane od „kuchni”.



Zdaniem przedstawicieli szkół, przeszkodą w kształceniu przyszłych pracowników są ograniczenia finansowe. Szkoły nie mają większych trudności w przeprowadzeniu zajęć teoretycznych, zdecydowanie gorzej jest z przygotowaniem do praktycznej nauki zawodu. Nauczyciel przedmiotów zawodowych wyraził opinię, że „...na dzień dzisiejszy żaden pracodawca nie postawi ucznia przy obrabiarce CNC, która kosztuje wiele milionów. Szkoła o takich obrabiarkach nie może nawet marzyć, jak również o symulatorach pracy na tych maszynach. Ten fakt znacznie utrudnia właściwe przygotowanie ucznia do przyszłej pracy...”.

Kolejnym zagadnieniem poruszonym przez dyskutantów była ocena systemu kształcenia w gimnazjach oraz w szkołach ponadgimnazjalnych przygotowujących do pracy zawodowej. Wskazano, że brakuje koordynacji w zakresie szukania predyspozycji zawodowych między gimnazjami, które są w jurysdykcji gminy a szkołami ponadgimnazjalnymi, za które odpowiadają starostwa powiatowe. Wyrażono opinię, że w gimnazjach nie pracuje się z młodzieżą w celu znalezienia jej predyspozycji zawodowych. Uczeń zwykle trafia do tak zwanej modnej szkoły, zazwyczaj ją kończy, następnie wchodzi na rynek pracy i okazuje się, że zawód, którego się wyuczył jest nietrafiony. Wówczas urząd pracy poprzez różnego rodzaju kursy stara się go przywrócić na rynek pracy, ale jak pokazują doświadczenia działania te są mało skutecznie, ponieważ bywa, że jest już za późno. Dlatego ważne jest, aby już w gimnazjum ukierunkować młodzież zawodowo. Natomiast w szkołach ponadgimnazjalnych młodych ludzi należy nauczyć rozmowy z pracodawcą, zaprezentowania swoich umiejętności. Często jest tak, że wśród bezrobotnych są osoby bardzo dobrze wykształcone, które posiadają bardzo dobre kwalifikacje, a nie potrafią się zaprezentować, nie potrafią dotrzeć do pracodawcy, przekonać go do swojej osoby. Większy nacisk powinno się kłaść na kształcenie praktyczne i umiejętność poruszania się po rynku pracy. Od kilku lat obowiązuje rozporządzenie Ministra Edukacji dotyczące możliwości zatrudniania doradców zawodowych w szkołach. Organy prowadzące nie mają na to środków i obowiązkami doradczymi obarczają pedagogów szkolnych, którzy często nie są przygotowani do pełnienia takiej funkcji. Wielu absolwentów, dobrze przygotowanych merytorycznie, nie ma pojęcia, jak wygląda rynek pracy.

### **3.1.2. Pracodawcy o dostępności pracowników o określonych kwalifikacjach i systemie edukacji**

Przedmiotem indywidualnych wywiadów pogłębionych z kadrą odpowiedzialną za edukację w szkołach ponadgimnazjalnych powiatu średzkiego była następująca grupa problemów: dostępność i jakość kształcenia zawodowego, zaangażowanie młodych pracowników, współpraca z placówkami edukacyjnymi, z Powiatowym Urzędem Pracy, oczekiwane cechy pracownika.



Należy odnotować istotną sprzeczność między danymi statystycznymi o wysokiej stopie bezrobocia w powiecie średzkim, która wynosiła we wrześniu 11,5%, przy wojewódzkiej 6,3%, a opiniami pracodawców o braku pracowników, co potwierdzają badania jakościowe i ilościowe przeprowadzone w miesiącu październiku i listopadzie bieżącego roku. Problem z brakiem pracowników produkcyjnych wskazywali nieomal wszyscy pracodawcy, z którymi przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione. W opinii jednego z rozmówców na rynku pracy w powiecie średzkim nie można znaleźć pracowników do najprostszych prac. Wielu liderów pracodawców twierdziło, że na średzkim rynku pracy nie ma bezrobocia, są tylko etatowi bezrobotni. W pewnym stopniu potwierdza to statystyka Powiatowego Urzędu Pracy, gdzie w szczególnej sytuacji na rynku pracy znalazło się we wrześniu br. 1500 osób długotrwale bezrobotnych, co stanowi ponad połowę (55,17%) ogółu bezrobotnych w powiecie średzkim. Wbrew statystykom można postawić hipotezę, że w powiecie średzkim tworzy się rynek podażowy, który w coraz większym stopniu będzie determinował dalszy rozwój przedsiębiorstw.

Rozmówcy indywidualnych wywiadów pogłębionych najczęściej koncentrowali się na: sytuacji braku pracowników, słabej jakości przygotowania pracowników do potrzeb i oczekiwań pracodawców oraz form i sposobów radzenia sobie w tej trudnej sytuacji na średzkim rynku pracy. Coraz więcej przedsiębiorców sięga po pracowników spoza powiatu średzkiego oraz zza wschodniej granicy szczególnie po pracowników z Ukrainy. Wielu pracodawców przyznaje, że zatrudnia emigrantów zarobkowych ze wschodu z następujących powodów: są tańsi od rodaków, chcą pracować na zmiany i dłużej niż 8 godzin oraz nie ma na rynku średzkim pracowników do najprostszych prac. Nasza młodzież ma bardzo wygórowane oczekiwania płacowe i nie chce pracować fizycznie.

Z kolei brak takich specjalistów na rynku pracy jak: elektryk, automatyk, mechanik powstał ich zdaniem przez wysysanie tych najlepszych fachowców przez fabrykę Volkswagena we Wrześni oraz bogatszy i prężny poznański rynek pracy. Menadżer jednego z ważnych graczy na średzkim rynku pracy deklarował, że jego firma jest gotowa doszkolić pracowników „... *mamy cierpliwość, możliwości i zaplecze. Niech ten pracownik tylko będzie, żeby mu się chciało, żeby miał jakąś podstawową wiedzę na ten temat, żeby na ten przykład zakładu nam nie spalił, żeby wiedział gdzie podłączyć plus, gdzie podłączyć minus. Po prostu, jeśli mu się chce to my tutaj mamy na zakładzie doświadczonych mechaników i ci młodzi pracownicy wiele by się nauczyli przy tych doświadczonych pracownikach...*”. Dalej respondent deklarował, że są gotowi do współpracy z innymi zakładami i szkołą w zakresie przygotowania pracowników do zawodu.



Jedna z liderek pracodawców zajmująca się kadrami w dużym przedsiębiorstwie stwierdziła, że „... pozyskanie dobrego pracownika z pełnym dostosowaniem kwalifikacji, które są wymagane na stanowisku jest niezwykle trudne. Zatrudniamy nie tylko z rewiru średniego zatrudniamy dużo osób z Poznania, zatrudniamy też osoby z Polski, które się zalokują lub czasowo pracują w Środzie Wlkp....”. W dalszej części swojej wypowiedzi zauważyła, że na rynku pracy w Środzie Wielkopolskiej brakuje pracowników podstawowych oraz średniego szczebla. Zazwyczaj pracownicy wszystkich szczebli słabo są przygotowani z języków obcych, brakuje im wiedzy biznesowej i umiejętności miękkich. Stwierdziła, że **edukacja nie przygotowuje pracowników na potrzeby pracodawców** i obecnie płacimy za ostatnią reformę edukacyjną, powstanie gimnazjów, obniżenie rangi egzaminu maturalnego i braku matematyki na maturach. Wielu przedsiębiorców postulowało, że obecny system kształcenia jest do poprawki. Twierdzili, że poprzedni system kształcenia zdecydowanie lepiej przygotowywał pracowników pod potrzeby pracodawców. Niczym nieuzasadniony pęd, nie do wiedzy lecz do dyplomów inżynierskich i magisterskich spowodował, że obecnie mamy problemy z dostępem do pracowników z podstawowymi kwalifikacjami zawodowymi. Najczęściej wiedza przekazywana młodzieży oderwana jest od praktyki, w szkołach nie przekazuje się podstaw wiedzy i kompetencji związanych zawodem, absolwenci nie potrafią poruszać się w zakładzie. Dlatego, należy powrócić do poprzedniego systemu edukacji ze szczególnym uwzględnieniem w tych programach rozwoju szkół przyzakładowych i partnerstwa dla rzemiosła. **Stwierdzono, że pilna naprawa kształcenia zawodowego młodzieży zdecyduje w najbliższych latach o społeczno-gospodarczym rozwoju powiatu średzkiego.**

Szefowa działu personalnego jednego z większych przedsiębiorstw ubolewała, że od dwóch lat prowadzi bezskuteczną rekrutację na stanowisko elektryka. Od ośmiu lat nie spotkała się ze strony szkół kształcenia zawodowego z propozycją programu praktyk zawodowych. W takiej sytuacji na rynku pracy jej przedsiębiorstwo podjęło działania promocyjne poprzez: sponsoring liceum ogólnokształcącego przez fundowanie stypendiów dla najlepszych uczniów, wsparcie zespołu szkół zawodowych w zakresie darowizn, zapraszanie młodzieży do zakładu na spotkania itp.

Jeszcze dalej w zakresie współpracy z liceum ogólnokształcącym poszła firma branży farmaceutycznej, która podpisała z liceum umowę o współpracy i materializuje ją w różnych formach: od fundacji stypendiów, przeprowadzanie konkursów tematycznych, udział w ważnych uroczystościach szkolnych, po zajęcia lekcyjne pomagających wybrać przyszłą drogę zawodową. Przedsiębiorstwo przeprowadza i sponsoruje wiele konkursów w tym m.in. na: najlepszy biznesplan dla jednej z nowych marek firmy, autoprezentację podczas rekrutacji do pracy. Menadżer spotkał się z uczniami pierwszej klasy i przedstawił, na co należy zwracać uwagę, kiedy mają kontakt z ludźmi, którzy potencjalnie chcieliby dać im pracę. „...to



*było bardzo ciekawe doświadczenie - podkreślił -, bo z mojego punktu widzenia od razu widać jak profil osobowościowy poszczególnych uczniów będzie później wpływał na ich rozwój. Czy otwartość, rozmowa czy umiejętność łatwego formułowania myśli – czy to będzie kandydat na menadżera czy eksperta. I to na tym etapie można już świadomie kształtować. Jeżeli szkoła byłaby przygotowana to mogłaby bardzo fajnie sprofilować czy pomóc w wyborze drogi uczniowi...”. Jak podaje menadżer, firma obecnie pracuje nad przygotowaniem profilu kompetencyjnego aby móc rozpocząć program praktyk uczniów ze szkoły kształcenia zawodowego. Podkreślił, że firmie „...chodzi o to by praktykanta zająć i nauczyć, by nie zmarnować czasu ucznia i opiekuna. Jeżeli nie ma przygotowanego konkretnego programu to tak się właśnie dzieje. Zaczyna się to od najprostszych rzeczy – na początek dostają kombinezon z plaketką, żeby identyfikowali się z personelem, kartę zadań do zrealizowania, które będą oceniane. A to z kolei wymaga uwagi ze strony firmy i konkretnego przygotowania. Nie można przypadkowej osobie z firmy, która może być super utalentowanym inżynierem powiedzieć: od dzisiaj odpowiadasz za praktykanta. To musi być osoba dydaktycznie odpowiednio sprofilowana...”.*

Pracodawcy w trakcie rozmów bardzo często poruszali **problem motywacji do pracy młodzieży**. Podkreślali, że dla nich bardzo ważne jest to, żeby absolwenci oprócz podstawowych, fachowych umiejętności typu czytanie rysunków, współdziałania w grupie, mieli ukształtowaną osobowość i posiadali pewien system wartości oparty na motywacji do pracy. Przedsiębiorcy oczekują, że motywację do pracy powinna ukształtować szkoła wspólnie z rodzicami. Konkretny przykład wagi podejścia przedsiębiorstwa do motywacji pracowników podał menadżer polskiego oddziału międzynarodowego koncernu, który w zakładzie wraz ze szkołą i rzemiosłem uruchomił program praktyk obejmujący 10 uczniów w celu zapewnienia sobie dostępu pracowników o określonych zawodach i kwalifikacjach. „...*chcemy zatrudniać osoby z tej grupy - deklaruje respondent, - które mają największą ochotę i motywację do pracy, niekoniecznie chodzi o najlepszych. Nie chodzi o to, że z tej grupy wybierzemy dwie osoby. Możemy zatrudnić wszystkich, jeśli spełnią nasze warunki lub żadnej. W naszym zakładzie są pewne struktury, które przewidują, że nasi pracownicy będą się rozwijać. To jest zadanie team leaderów i majstrów, żeby ci pracownicy się uczyli. Żeby mogli wypełniać czasy standardowe, żeby potrafili utrzymać jakość. Dla mnie jednak najważniejsze jest kształtowanie osobowości młodego człowieka, żeby był położony nacisk na to, że praca jest wartością, o którą należy dbać..., oznacza to, że ktoś przychodzi do nas z jakąś wiedzą specjalistyczną, czyli, że wcześniej ktoś poświęcił rok czy dwa lata na to, żeby tej osobie wiedzę przekazać. Nic nie stoi na przeszkodzie żebyśmy my tę wiedzę mu przekazali przez pół roku czy przez rok, w trochę przyspieszonym tempie. To jest swego rodzaju inwestycja. Pracodawca ucząc inwestuje w młodego człowieka, pozwala mu przyswoić wiedzę, którą być może powinien otrzymać*



w systemie kształcenia. To nie jest tak, że jeśli ja szukam elektryka, to muszę znaleźć elektryka. To może być każdy inny człowiek, który ma motywację do nauczenia się i do pracy. Może ja muszę w niego trochę więcej zainwestować, może muszę go trochę lepiej przygotować do tego stanowiska pracy. Gdy potrzebowałem elektryków to ich nie znalazłem, ale znalazłem innych ludzi, w których musiałem więcej zainwestować i poświęcić czas, ale dziś oni pracują na tych stanowiskach i wypełniają czasy standardowe i utrzymują jakość. Jeżdżąc po świecie zaobserwowałem, że o ile w Polsce narzekamy na brak chęci i motywacji do pracy, to w innych krajach jest jeszcze gorzej. Wydaje mi się, że Polska jest krajem ludzi, którzy chcą coś osiągnąć i przez to mają motywację do tego żeby zarabiać, do tego żeby zdobywać nowe zawody i uważam, że jest niezłe...". Podobnie widział problem kadr pracodawca z branży rolniczej, który twierdził, że chętnych do pracy jest bardzo mało, a jak się pojawiają, to są to osoby, którym brakuje nawet nie kwalifikacji – argumentował – ponieważ firma jest gotowa zaangażować w wyszkolenie tych ludzi, ale chęci do pracy. Wskazał, że grupa, która ma najmniej chęci do pracy to pokolenie najmłodsze, po szkole ponadgimnazjalnej w grupie wiekowej 18 do 28 lat. Osoby te jeżeli podejmą prace to z reguły, najchętniej ograniczyłyby swoją pracę do ośmiogodzinnego czasu pracy w wymiarze pięciu dni w tygodniu, co w przypadku rolnictwa jest niemożliwe, ponieważ harmonogram pracy determinuje pogoda oraz sytuacja polowa. Taki charakter pracy tej grupie pracowników zupełnie nie odpowiada. Pracodawca deklarował, że pod koniec roku ma zamiar zająć się podjęciem współpracy z Technikum Rolniczym, z którym kiedyś firma współpracowała i znaleźć wspólnie jakąś płaszczyznę porozumienia i współpracy, w tym szczególnie w zakresie praktyk zawodowych, których przedsiębiorstwo zadeklarowało przyjąć 10 osób. Przedsiębiorca wysokowydajnego gospodarstwa rolnego wyraził opinię, że z punktu widzenia pracodawców bezrobocie jest za niskie, zwłaszcza kiedy powstaje tyle nowych miejsc pracy, do tego trzeba wziąć pod uwagę emigrację, to ten rynek jest wyspany z pracowników. Podkreślił, że "... rozumie młodych, którzy wolą pracować w zakładzie czystym, w fabryce volkswagena np. i przykręcać śrubki cały dzień. Ubolewam nad tym, że brakuje odpowiedzialności i zaangażowania wśród młodzieży. Choćby takiej podstawowej odpowiedzialności za siebie i swoje czyny bo mieliśmy wielokrotnie przypadki pracowników bardzo młodych, świeżo zatrudnionych, którzy nawet na okresie próbnym samowolnie opuszczali stanowisko pracy w połowie dnia i urywali kontakt, nie odbierali nawet telefonu...".

Pracodawcy zwrócili uwagę na duży rozwój firm rzemieślniczych, które podnoszą jakości swoich usług i skutecznie konkurują cenowo i jakościowo z firmami zagranicznymi, są dla wielu dużych firm bardzo poważnym kooperantem.



W opinii pracodawców Powiatowy Urząd Pracy chętnie współdziała z pracodawcami w celu pozyskiwania miejsc pracy i pomocy pracodawcom w znalezieniu pracowników o oczekiwanych przez nich kwalifikacjach. Natomiast nie pozyskują informacji na temat przyszłych potrzeb. Pracodawcy nie są w stanie przewidywać, jakie zawody, jakie specjalności będą im potrzebne. W opinii wielu pracodawców, praktyka zawodowa absolwentów jest niewystarczająca do powierzenia im pracy na samodzielnym stanowisku. Oczywiście nie dotyczy to wszystkich zawodów i specjalności, ale często urzędy pracy otrzymują informacje od pracodawców, że osoby po szkołach zawodowych teoretycznie sobie radzą, natomiast w praktyce nie potrafią samodzielnie wykonywać zakresu powierzonych im zadań i czynności na stanowisku oraz zupełnie nie znają ekonomiki przedsiębiorstwa.

### **3.1.3. Podsumowanie – badanie jakościowe - pracodawcy**

Respondenci zwracali uwagę na dość powszechną wśród młodzieży niechęć do pracy, co przekłada się na problemy z rekrutacją młodzieży do zawodów nawet takich z gwarancjami zatrudnienia np. w mleczarni, czy cukrowni. Wielu respondentów podkreśliło, że młody człowiek na etapie ukończenia gimnazjum absolutnie nie myśli jeszcze o pracy i nawet rodzice nie są w stanie na nich wpłynąć. Zauważono, że zdecydowanie lepsze podejście do uczenia się zawodu mają uczniowie mieszkający na wsi od młodzieży z miasta, dla której licea ogólnokształcące w dużym stopniu są przechowalnią, ponieważ zazwyczaj nie są oni zdecydowani, co do swojej przyszłości zawodowej.

Wyrażono opinię, że w gimnazjach nie pracuje się z młodzieżą w celu pomocy w znalezieniu predyspozycji zawodowych. Uczeń zwykle trafia do tak zwanej modnej szkoły, zazwyczaj ją kończy, następnie wchodzi na rynek pracy i okazuje się, że zawód, którego się wyuczył jest nietrafiony. Wówczas urząd pracy poprzez różnego rodzaju kursy stara się go przywrócić na rynek pracy, ale jak pokazują doświadczenia działania te są mało skuteczne, ponieważ bywa, że jest już za późno. Dlatego ważne jest, aby już w gimnazjum ukierunkować młodzież zawodowo.

Niewątpliwie dla rozwoju zawodowego ucznia niezbędna jest praktyka zawodowa. Większość respondentów była zdania, że liczba godzin zajęć praktycznych w zasadniczych szkołach zawodowych oraz w technikach jest niewystarczająca. Wielu respondentów zwracało uwagę na oderwane od potrzeb kształcenia zawodowego programy nauczania w szkołach zawodowych. Uznano, że zdecydowanie za mało jest przedmiotów zawodowych. Szczególnie nauczyciele zawodu wyrażali dezaprobatę wobec obecnej rzeczywistości szkolnictwa zawodowego. Podkreślano, że w pierwszej klasie zasadniczej szkoły zawodowej jest jedna godzina przedmiotu zawodowego jest zdecydowanie za mało. Według opinii nauczycieli zawodu -



pracodawców, zbyt duża i niepotrzebna ilość godzin przedmiotów ogólnokształcących powoduje, że jest zbyt krótki cykl nauki zawodu i tylko nieduża grupa najzdolniejszych uczniów jest w stanie opanować program nauczania przygotowania do zawodu. Pozostałym brakuje przynajmniej do pół roku na osiągnięcie zadawalającego przygotowania do zawodu.

Zwracano również uwagę na złe programy nauczania, które często sprowadzają się do tego, że szkoła ma przygotować fachowca od wszystkiego, co w rzeczywistości kończy się tym, że jest to fachowiec od niczego. Krytyczne odnoszono się do efektów pracy doradztwa zawodowego, w tym przede wszystkim do aktywności działań i zbyt krótkiego czasu jaki jest przeznaczony w gimnazjach na przygotowanie do zawodu. Wielu rozmówców uważa, że nauka praktyczna umożliwi zdanie egzaminu końcowego i zdobycie zawodu, ale nie przygotowuje odpowiednio do pracy zawodowej. Winą za taką sytuację obarczają reformę kształcenia zawodowego z 2012 roku, która zdecydowanie zmniejszyła liczbę praktyk i godzin przedmiotów zawodowych na rzecz niepotrzebnych ich zdaniem godzin ogólnokształcących. Wszyscy respondenci uznali reformę szkolnictwa z 1999 roku wprowadzającą gimnazja i trzy letnie licea ogólnokształcące za niepotrzebną i odpowiedzialną za obniżenie poziomu edukacji i ukierunkowanie jej wyłącznie na mechaniczne przyswajanie wiedzy potrzebnej do zdania testów oraz odchodzenie młodzieży od kształcenia zawodowego i zdobywania zawodu. Obarczają ją również odpowiedzialnością za odejście od systemu uczenia kreatywności i zabrania młodzieży z zasadniczych szkół zawodowych możliwości awansu zawodowego przez likwidację techników dla pracujących. Postulowano o podjęcie działań promocyjnych na budowanie rangi zawodów.

Dość powszechnie respondenci wskazywali na problem dużego niedofinansowania kształcenia zawodowego. Podawano wiele przykładów radzenia sobie z tym problemem, w tym w jednej ze szkół kształcenia zawodowego rodzice ufundowali pracownię informatyczną, żeby spełniała wymogi jakie OKE stawia przy egzaminie zawodowym. Często finansowo pomagają pracodawcy, którzy biorą na siebie obowiązki przygotowania i przeprowadzenia egzaminu zawodowego. Zdaniem menadżerów szkół kształcenia zawodowego taka współpraca została wymuszona przez brak środków na wyposażenie warsztatów szkolnych, ponieważ pieniędzy wystarcza tylko na bieżącą działalność.

Postulowano, żeby zakłady pracy miały wpływ na program nauczania i przygotowywały mapę kluczowych kompetencji, w którą wyposażałaby ucznia szkoła, natomiast egzamin zawodowy powinien odbywać się w zakładzie pracy a OKE powinna tylko spełniać rolę nadzorczą.

Respondenci zwracali uwagę na prawne regulacje, które poważnie utrudniają prawidłową edukację zawodową. Jeden z liderów edukacji wskazał, że normy ISO, które ze względu na hałas wykluczają odbywanie praktyk zawodowych uczniom, którzy nie ukończyli 18 roku życia. Zawodu spawacza można uczyć praktycznie dopiero od 17 roku życia. Pytano, jak uczyć zawodu piekarza skoro pieczenie chleba odbywa się w nocy a Kodeks Pracy zabrania młodocianemu pracę na nocną zmianę itp.

Zwracano uwagę, że brakuje chętniej młodzieży do uczenia się zawodów rzemieślniczych i nie widzi uzasadnienia dla otwieranych nowych modnych kierunków w liceach profilowanych, ponieważ zdaniem wielu pracodawców rynek edukacyjny powinien być kształtowany pod ucnią, żeby znalazł pracę. Postulowano, że żeby nie otwierać nowomodnych profesji liceach profilowanych. w szkołach ponadgimnazjalnych młodych ludzi należy nauczyć rozmowy z pracodawcą, zaprezentowania swoich umiejętności. Często jest tak, że wśród bezrobotnych są osoby bardzo dobrze wykształcone, które posiadają bardzo dobre kwalifikacje, a nie potrafią się zaprezentować, nie potrafią dotrzeć do pracodawcy, przekonać go do swojej osoby. Większy nacisk powinno się kłaść na kształcenie praktyczne i umiejętność poruszania się po rynku pracy.

Wielu liderów pracodawców twierdziło, że na średnim rynku pracy nie ma bezrobocia, są tylko etatowi bezrobotni. Pracodawcy w trakcie rozmów bardzo często poruszali problem motywacji do pracy młodzieży. Podkreślali, że dla nich bardzo ważne jest to, żeby absolwenci oprócz podstawowych, fachowych umiejętności typu czytanie rysunków, współdziałania w grupie, mieli ukształtowaną osobowość i posiadali pewien system wartości oparty na motywacji do pracy. Przedsiębiorcy oczekują, że motywację do pracy powinna ukształtować szkoła wspólnie z rodzicami. Pracodawcy zwrócili uwagę na duży rozwój firm rzemieślniczych, które podnoszą jakości swoich usług i skutecznie konkurują cenowo i jakościowo z firmami zagranicznymi, są dla wielu dużych firm bardzo ważnym kooperantem.

W opinii pracodawców Powiatowy Urząd Pracy chętnie współdziała z pracodawcami w celu pozyskiwania miejsc pracy i pomocy pracodawcom w znalezieniu pracowników o oczekiwanych przez nich kwalifikacjach. Natomiast nie pozyskują informacji na temat przyszłych potrzeb. Pracodawcy nie są w stanie przewidywać, jakie zawody, jakie specjalności będą im potrzebne. W opinii wielu pracodawców, praktyka zawodowa absolwentów jest niewystarczająca do powierzenia im pracy na samodzielnym stanowisku.





## IV. Badania ilościowe

### 4.1. Opis wyników badań ilościowych – abiturienti

#### 4.1.1. Charakterystyka badanej populacji

W miesiącu październiku w 25 oddziałach szkolnych przeprowadzono 391 efektywnych wywiadów kwestionariuszowych, co stanowi 74,0% ogółu abiturientów. Przyczyną nieprzeprowadzenia wywiadów z 136 abiturientami była ich absencja w szkole z powodu choroby. Dotyczyło, to szczególnie abiturientów z liceów ogólnokształcących. Natomiast w szkołach kształcenia zawodowego oprócz wymienionego powodu nie brania udziału w badaniu, były praktyki zawodowe uczniów poza szkołą.

Tablica nr 7. Liczba abiturientów w szkołach ponadgimnazjalnych w roku szkolnym 2015/2016 w powiecie średzkim ogółem w populacji (N=527) oraz w badaniach (N=391)

Lp.	Typ szkoły	Populacja		Badania	
		Liczba abiturientów	Procent	Liczba abiturientów	Procent
1	Technikum	165	31,3	140	35,8
2	Zasadnicza szkoła zawodowa	152	28,8	79	20,2
3	Liceum ogólnokształcące	210	39,9	172	44,0
Ogółem		<b>527</b>	100,0	<b>391</b>	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

Do liceów ogólnokształcących uczęszcza 16 abiturientów mieszkających poza powiatem, co stanowi 9,3% badanych abiturientów z LO oraz 26 abiturientów ze szkół kształcenia zawodowego, co stanowi 11,9% abiturientów uczących się w tym typie szkół. Natomiast ogółem do szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim uczęszcza 42 abiturientów mieszkających poza powiatem, co stanowi 10,7% badanych abiturientów.

Prawie pięć ósmych (62,1%) abiturientów szkół kształcenia zawodowego mieszka na wsi. Podobna wielkość abiturientów liceów ogólnokształcących mieszka w mieście (62,2%). Tylko o 2,8 punktów procentowych więcej abiturientów szkół ponadgimnazjalnych mieszka w na wsi niż w mieście. Wśród abiturientów szkół kształcenia zawodowego jest prawie pięć ósmych (61,6%) mężczyzn. Z kolei kobiety stanowią prawie dwie trzecie abiturientów



liceów ogólnokształcących (64,0%). Tylko o 0,8 punktów procentowych jest więcej mężczyzn niż kobiet wśród abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim.

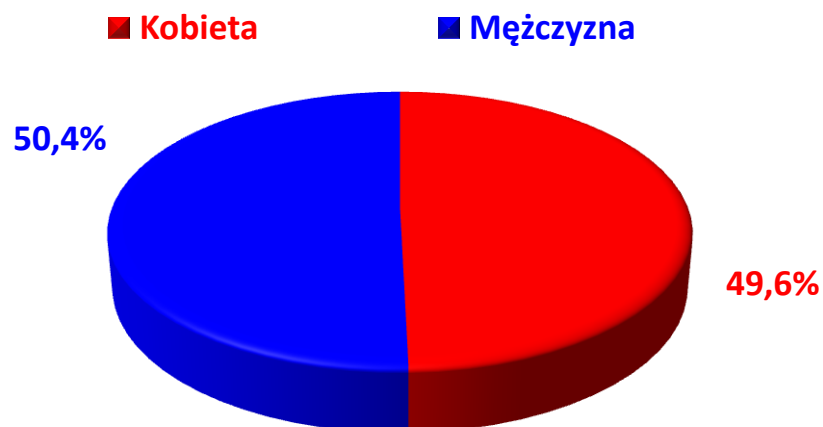
Tablica nr 8. Rozkład abiturientów objętych badaniem ze szkół ponadgimnazjalnych ze względu na miejsce zamieszkania. N=391

Lp.	Gmina	Licea ogólnokształcące N=172	Szkoły kształcenia zawodowegoN=219	OgółemN=391	W %
1	Dominowo	11	7	18	4,6
2	Kleszczewo	1	2	3	0,8
3	Kołaczkowo	2	0	2	0,5
4	Kostrzyn Wlkp.	1	2	3	0,8
5	Kórnik	2	12	14	3,6
6	Krzykosy	16	33	49	12,4
7	Miłostaw	7	4	11	2,8
8	Nowe Miasto n. Wartą	3	22	25	6,4
9	Poznań	1	0	1	0,3
10	Słupca	1	0	1	0,3
11	Śrem	1	5	6	1,5
12	Środa Wlkp.	116	111	227	58,0
13	Września	0	1	1	0,3
14	Zaniemyśl	10	20	30	7,7
Ogółem		<b>172</b>	<b>219</b>	<b>391</b>	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

Ponad pięć ósmych (60,3%) badanych abiturientów ocenia swoją sytuację materialną pozytywnie, negatywnie 8,7% abiturientów. Natomiast więcej niż jedna trzecia (33,8%) badanych abiturientów szkół kształcenia zawodowego wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Prawie cztery piąte (78,5%) badanych abiturientów liceów ogólnokształcących ocenia swoją sytuację materialną pozytywnie, negatywnie tylko 5,3% abiturientów. Natomiast 16,2% badanych wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Badani licealiści o 18,2 punkty procentowe lepiej oceniają swoją sytuację materialną niż abiturienti szkół kształcenia zawodowego.

Wykres nr 1. Abiturienti szkół ponadgimnazjalnych według płci. N=391



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

#### 4.1.2. Ocena motywów wyboru szkoły i praktyk zawodowych

Abiturienti szkół kształcenia zawodowego są bardziej zadowoleni (o 21,3 punkty procentowe) z wyboru szkoły od młodzieży z liceów ogólnokształcących. Ponad dwie trzecie (68,3%) abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim jest zadowolona z wyboru szkoły, w której się uczy. Przeciwną opinię wyraziło 15,6% ankietowanych i 16,1% nie miało zdania w tej sprawie. Najważniejszym powodem wyboru szkoły przez (61,0%) licealistów był ograniczony wybór szkół w miejscowości, w której mieszkają (61,0%). Natomiast 47,9% abiturientów szkół kształcenia zawodowego wskazało, że o wyborze szkoły zdecydowały zainteresowania, które u licealistów znalazły się na trzeciej pozycji wyboru szkoły. Prawie dla jednej trzeciej (32,4%) abiturientów szkół kształcenia zawodowego motywem wybrania szkoły była łatwość w znalezieniu pracy. Z kolei tylko 7,6% licealistów dokonało takiego wyboru.

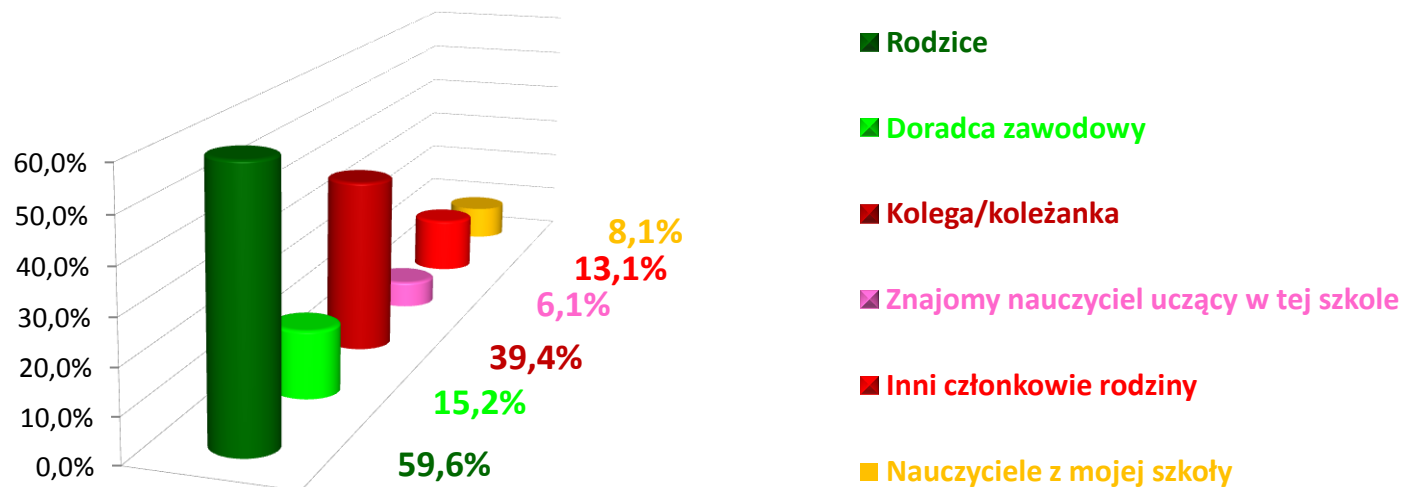
Tablica nr 9. Powody wybrania szkoły ponadgimnazjalnej przez abiturientów w powiecie średzkim.

Kolejność	Powody wybrania szkoły ponadgimnazjalnej	Wybór w %	
		Szkoły kształcenia zawodowego N=219	Liceum ogólnokształcącego N=172
1	Chęć kontynuowania nauki na studiach wyższych	-	49,4
2	Moje zainteresowania	47,9	41,9
3	Ograniczony wybór szkół w mojej miejscowości	44,7	61,0
4	Słyszałem, że po ukończeniu szkoły łatwo znaleźć pracę	32,4	7,6
5	Zadecydował przypadek	27,9	25,6
6	Drzwi otwarte w szkole	21,5	11,0
7	Zachęcili/ły mnie koledzy/koleżanki	20,5	26,2
8	Bezpieczeństwo w szkole	11,0	5,2
9	Wysoki poziom nauczania	9,6	18,6
10	Kontynuuję rodzinną tradycję	8,7	10,5
11	O wyborze szkoły zdecydowali moi rodzice/opiekunowie	5,0	7,6
12	Targi edukacyjne	3,7	1,2
13	Liczba punktów uzyskana w teście	2,7	8,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

Ponad pięć ósmych (64,0%) badanych abiturientów ocenia, że szkoła dobrze przygotowuje absolwentów do wykonywania pracy zawodowej. 54,1% badanych abiturientów ocenia, że szkoła dobrze przygotowuje absolwentów do kontynuowania dalszej nauki. Przeciwną opinię wyraziło 13,4% respondentów. Natomiast prawie jedna trzecia (32,5%) badanych wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. 45,2% abiturientów korzystało z porad przy wyborze zawodu. Warto podkreślić, że w badaniu abiturientów szkół kształcenia zawodowego w powiecie ostrowskim w 2010 roku korzystało z porad 49,8% abiturientów (na podstawie danych z projektu nt. „Analiza badawcza kształcenia zawodowego w powiecie ostrowskim, a oczekiwania pracodawców wobec kwalifikacji zawodowych pracowników” Ostrów Wielkopolski 2010 rok). Niepokój musi również budzić fakt, że ponad połowa abiturientów nie korzystała z żadnych porad przy wyborze zawodu. Wydaje się, że konsultacje respondentów ze swoim najbliższym otoczeniem (rodzina, koleżanki i koledzy, szkoła) w sprawie wyboru zawodu jest sprawą naturalną, to jednak fakt, że tylko 15,2% respondentów korzystało z porad doradcy zawodowego jest wynikiem niepokojącym i sygnałem dla tych służb. Wyniki te wskazują na słabość systemu poradnictwa zawodowego w powiecie średzkim.

Wykres nr 2. Korzystanie z porad przy wyborze nauki zawodu. N=99



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

W opinii ponad trzech czwartych (76,2%) ankieterów praktyki pozwalają lepiej poznać środowisko pracy. Na wysokim drugim miejscu (63,1%), znalazła się opinia, że dają możliwość zdobycia doświadczeń zawodowych oraz ponad połowę (52,4%) wskazań uzyskało stwierdzenie, że uzupełniają wiedzę teoretyczną. Z kolei najmniejszą liczbę wyborów otrzymało stwierdzenie, że są rozrywką od szkolnych obowiązków.

Tablica nr 10. Pozytywne strony (korzyści) praktyk zawodowych w zakładach pracy w opinii abiturientów. N=219

Lp.	Pozytywne strony	Wybory w %
1	Pozwalają lepiej poznać środowisko pracy	76,2
2	Dają możliwość zdobycia doświadczeń zawodowych	63,1
3	Uzupełniają wiedzę teoretyczną	52,4
4	Dają możliwość poznania nowych ludzi	46,6
5	Zwiększają szansę zatrudnienia w tej firmie	33,5
6	Weryfikują dotychczasowe kwalifikacje zawodowe	29,6
7	Są rozrywką od szkolnych obowiązków	25,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r. Nie sumuje się do 100 można było dokonać 3 wyborów

Abiturienti zdecydowanie najczęściej (51,9%) do negatywnej strony praktyk zawodowych w zakładach pracy zaliczyli stwierdzenie, że „trwały zbyt krótko”. Z kolei 23,3% wskazań otrzymała opinie, że dla pracowników są intruzami, 22,8% wyborów otrzymała opinia, że były nudne. Natomiast najmniejszą (12,6%) liczbę wskazań otrzymało stwierdzenie, że na praktykach zawodowych niczego nie można się nauczyć.

Tablica nr 11. Negatywne strony (straty) praktyk zawodowych w zakładach pracy w opinii abiturientów. N=219

Lp.	Negatywne strony	Wybory w %
1	Trwały zbyt krótko	51,9
2	Odniosłem/am wrażenie, że dla pracowników firm jesteśmy intruzami	23,3
3	Były nudne	22,8
4	Praktyka była źle zorganizowana - byłem/am tylko na jednym stanowisku pracy	20,9
5	Brak programu odbywania praktyk	20,9
6	Nie dają szans na zatrudnienie	16,5
7	Niczego nie można się nauczyć	12,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r. Nie sumuje się do 100 można było dokonać 3. wyborów

#### 4.1.3. Oczekiwania abiturientów wobec szkoły i szans znalezienia pracy

W opinii abiturientów szkół kształcenia zawodowego (72,6%) oraz liceów (69,2%) o jakości kształcenia decyduje przede wszystkim kadra. Abiturienti szkół kształcenia zawodowego zdecydowanie wyżej od abiturientów liceów ocenili pozostałe czynniki mające wpływ na jakość kształcenia.

Tablica nr 12. Czynniki decydujące o jakości kształcenia w szkołach kształcenia zawodowego, N=219 oraz w liceach ogólnokształcących, N=172.

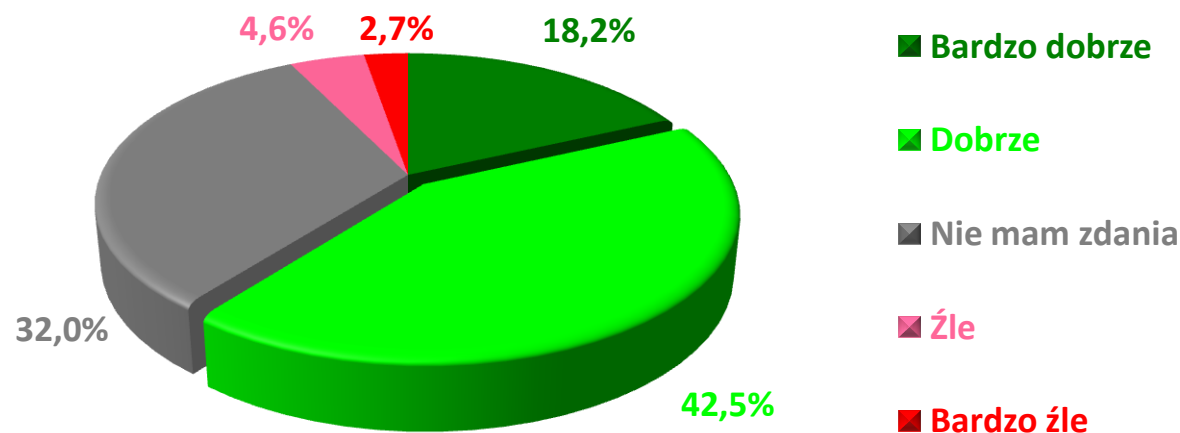
Lp.	Czynniki decydujące o jakości kształcenia	Ocena pozytywna		Nie mam zdania		Ocena negatywna	
		N=219	N=172	N=219	N=172	N=219	N=172
1	Kadra	72,6	69,8	21,0	19,2	6,4	11,1
2	Warunki rozwoju osobistego	62,1	47,1	23,7	30,8	14,2	23,2
3	Baza i warunki	61,1	55,8	21,0	25,6	17,9	18,6
4	Organizacja szkoły	60,7	34,3	22,4	31,4	16,9	34,3
5	Oferta dydaktyczna	58,5	47,1	29,2	36,6	12,3	16,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

Największa rozbieżność w opiniach pozytywnych nastąpiła w ocenie wpływu organizacji szkoły na jakość kształcenia. Abiturienti szkół kształcenia zawodowego częściej o 26,4 punkty procentowe od licealistów wskazali na ten czynnik, również w ocenach negatywnych ponad jedna trzecia (34,3%) licealistów wybrało ten czynnik. Z kolei abiturienti szkół kształcenia zawodowego w ocenie negatywnej (17,9%) mających wpływ na jakość kształcenia

zwrócili uwagę na bazę i warunki. Tylko dla 5,5% abiturientów szkoła w bardzo dużym stopniu spełnia ich oczekiwania. 26,0% respondentów uznało, że w większym niż się spodziewało oraz dla 21,0% badanych tylko częściowo szkoła spełnia oczekiwania. Ponad dwie piąte (43,4%) ankietowanych nie potrafiło zająć stanowiska w tej sprawie i wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Z kolei dla 4,1% respondentów szkoła w ogóle nie spełnia oczekiwań. W opinii tylko 2,9% licealistów szkoła w bardzo dużym stopniu spełnia ich oczekiwania. Dla więcej niż, co dziesiątego (11,0%) abiturienta w większym stopniu niż się spodziewało. Ponad dwie piąte (41,9%) ankietowanych uznało, że tylko częściowo szkoła spełnia oczekiwania. Z kolei 36,1% ankietowanych nie potrafiło zająć stanowiska w tej sprawie i wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Natomiast 8,1% respondentów uznała, że szkoła w ogóle nie spełni ich oczekiwań. W opinii respondentów licea ogólnokształcące w większym stopniu niż szkoły kształcenia zawodowego nie spełniają oczekiwań abiturientów. Ponad trzy piąte (60,7%) badanych abiturientów kształcenia zawodowego pozytywnie ocenia swoją przyszłą karierę zawodową, w tym 18,2% bardzo dobrze i 42,5% dobrze. Negatywnie swoją przyszłą karierę zawodową ocenia 7,3% ankietowanych oraz prawie jedna trzecia (32,0%) nie ma zdania w tej sprawie.

Wykres nr 3. Perspektywy kariery zawodowej abiturientów szkół kształcenia zawodowego. N=219



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.



Nieznacznie więcej niż pięć ósmych (63,5%) badanych abiturientów szkół kształcenia zawodowego jest zdania, że wiedza i doświadczenie zdobyte w szkole pomoże w znalezieniu satysfakcjonującej pracy w ich zawodzie. Nie podziela tej opinii 21,0% ankietowanych oraz nie ma zdania w tej sprawie 15,5% respondentów. Ponad połowa (53,4%) abiturientów szkół kształcenia zawodowego deklaruje, że zamierza pracować w wyuczonym zawodzie. Prawie jedna piąta (24,2%) abiturientów nie zamierza pracować w wyuczonym zawodzie oraz 22,4% ankietowanych nie ma zdania w tej sprawie. Zdecydowana większość abiturientów wykazała się bardzo dużą dozą optymizmu w sprawie swojego zawodu. Ponad cztery piąte (82,2%) ankietowanych jest zdania, że specjaliści w tej dziedzinie, w której zdobywają swój zawód jest poszukiwany na rynku pracy. Są przekonani (76,7%), że nauka tej specjalności dobrze przygotowuje do pracy zawodowej i stwarza możliwość wykonywania ciekawej prac (74,9%). Z kolei prawie trzy piąte (59,8%) ankietowanych liczy na to, że ich specjalność zapewni im możliwość wysokich zarobków.

Tablica nr 13. Opinie abiturientów szkół kształcenia zawodowego o szansach, jaki daje wyuczony zawód na rynku pracy. N=219

Lp.	Jak oceniasz, na ile poniższe stwierdzenia są prawdziwe, w stosunku do kierunku Twojego zawodu?	Tak	Nie
1	Specjaliści w tej dziedzinie są poszukiwani na rynku pracy	82,2	17,8
2	Nauka tej specjalności dobrze przygotowuje do pracy zawodowej	76,7	23,3
3	Nauka o tej specjalności stwarza możliwość wykonywania ciekawej pracy	74,9	25,1
4	Nauka o tej specjalności daje możliwość wysokich zarobków	59,8	40,2
5	Nauka o tej specjalności stwarza możliwość szybkiego awansu	37,9	62,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

Zdecydowanie najwięcej (43,9%) abiturientów szkół kształcenia zawodowego nie miało zdania w sprawie szans pracy w wyuczonym zawodzie, co świadczyć może o braku znajomości rynku pracy. Między negatywnymi (27,8%) i pozytywnymi (28,3%) opiniami o szansach pracy w wyuczonym zawodzie wystąpiła minimalna, pół punktowa przewaga tych ostatnich.

#### 4.1.4. Plany, oczekiwania i motywacja wobec przyszłej pracy

Zdecydowana większość (72,6%) abiturientów szkół kształcenia zawodowego planuje po jej ukończeniu podjąć pracę, w tym prawie jedna trzecia (32,9%) w kraju, 20,5% planuje studiować zaocznie lub wieczorowo oraz 19,2% zamierza podjąć pracę za granicą. Z kolei wśród abiturientów liceów ogólnokształcących pracę zamierza podjąć 56,4% respondentów, w tym prawie jedna trzecia (32,6%) zamierza studiować zaocznie lub wieczorowo, 17,4% deklaruje, że podejmie prace w kraju oraz 6,4% planuje pracować za granicą. Satysfakcja ekonomiczna znalazła się na czele listy oczekiwań



życzeniowych abiturientów wobec przyszłej pracy z obu typów szkół (80,4% i 87,2% licealistów). Praca powinna dać również satysfakcję osobistą (60,7% i 72,7%), rozwijać umiejętności abiturientów liceów ogólnokształcących (65,1%) oraz znajdować się blisko miejsca zamieszkania (47,0% i 45,3%). Z kolei więcej niż dwie piąte abiturientów szkół kształcenia zawodowego od przyszłej pracy oczekuje, że będzie zgodna z zawodem/specjalnością (42,5%) i dająca możliwości rozwijania kwalifikacji zawodowych (40,2%). Deklarację podjęcia pracy pod pewnymi warunkami zgłosiła najmniej liczna grupa abiturientów, w tym gotowość pracy w niepełnym wymiarze godzin (5,5% i 3,5% licealistów), jakkolwiek pracą (10,5% i 8,7%) umowę o pracę na czas nieokreślony (29,7% i 17,4%) oraz pracą na jedną zmianę zadeklarowało 30,1% badanych ze szkół kształcenia zawodowego i 28,5% abiturientów z liceów ogólnokształcących.

Tablica nr 14. Oczekiwanie życzeniowe podjęcia pracy po ukończeniu szkoły przez abiturientów szkół ponadgimnazjalnych

Kolejność	Rodzaj oczekiwań	Wybór w %	
		N=219	N=172
1	Dobrze płatna praca	80,4	87,2
2	Dająca satysfakcję osobistą	60,7	72,7
3	Rozwijająca moje umiejętności	-	65,1
4	Praca blisko miejsca zamieszkania	47,0	45,3
5	Zgodna z uzyskanym zawodem/specjalnością	42,5	-
6	Rozwijająca moje kwalifikacje zawodowe	40,2	-
7	Praca na jedną zmianę	30,1	28,5
8	Umowa o pracę na czas nieokreślony	29,7	17,4
9	Jakąkolwiek pracą	10,5	8,7
10	Praca w niepełnym wymiarze godzin	5,5	3,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

Abiturienti obydwu typów szkół ponadgimnazjalnych wykazali się optymizmem przyjmując, że „człowiek powinien wykonywać pracę zgodną z własnym wykształceniem i dobrze płatną”. W tym idealnym modelu zdecydowany prym wiedli licealiści, którzy o 12,6 punktów procentowych częściej wskazywali na ten warunek. Prawie połowa (48,4%) respondentów szkół kształcenia zawodowego oraz 40,2% abiturientów z liceów uznało, że „człowiek powinien wykonywać pracę obojętnie jaką, byleby dobrze płatną”. Z kolei dla 37,5% abiturientów szkół kształcenia zawodowego „człowiek powinien wykonywać pracę nie ważne jaką, byleby można było zarobić” oraz dla 23,8% licealistów. Natomiast najmniejszy stopień akceptacji uzyskało stwierdzenie, że „człowiek powinien wykonywać pracę zgodnie ze swoim wykształceniem, ale niekoniecznie dobrze płatną”.

Takiego wyboru dokonało 14,2% abiturientów szkół kształcenia zawodowego oraz 11,6% liceów ogólnokształcących. W konsekwencji warunk ten uzyskał najwyższy brak akceptacji wśród abiturientów obu typów szkół (63,5% i 59,3%).

Tablica nr 15. Warunki jakie powinna spełnić przyszła praca w opinii abiturientów szkół ponadgimnazjalnych powiatu średzkiego

Lp.	Warunki i oczekiwania wobec pracy	Akceptacja		Trudno powiedzieć		Brak akceptacji	
		N=219	N=172	N=219	N=172	N=219	N=172
1	Człowiek powinien wykonywać pracę zgodnie ze swoim wykształceniem i dobrze płatną	76,3	88,9	13,7	5,3	10,0	5,8
2	Człowiek powinien wykonywać pracę obojętnie jaką, byleby dobrze płatną	48,4	40,2	32,9	27,8	18,7	32,0
3	Człowiek powinien wykonywać pracę nie ważne jaką, byleby można było zarobić	37,5	23,8	30,1	33,2	32,4	36,6
4	Człowiek powinien wykonywać pracę zgodnie ze swoim wykształceniem, ale niekoniecznie dobrze płatną	14,2	11,6	22,3	29,1	63,5	59,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

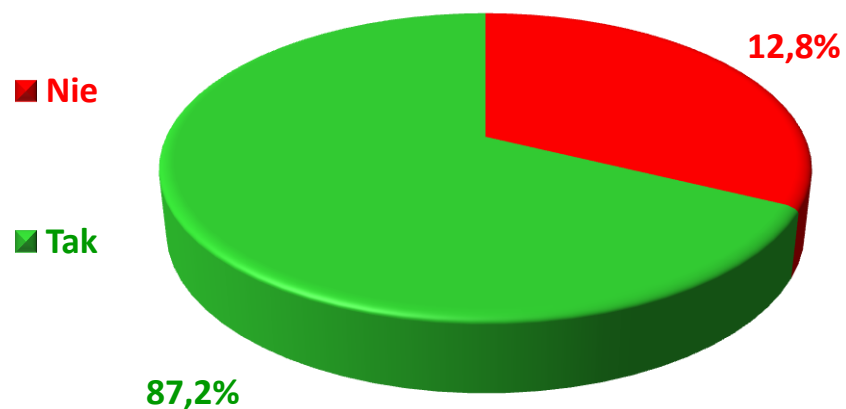
Niemal dziewięćdziesiąt procent badanych (89,5%) pozytywnie ocenia swoją motywację (chęć) do podjęcia pracy zawodowej. Tylko 2,7% abiturientów szkół kształcenia zawodowego negatywnie ocenia swoją motywację do pracy oraz 7,8% nie ma zdania w tej sprawie. 92,5% licealistów pozytywnie ocenia swoją motywację (chęć) do podjęcia pracy oraz 4,7% negatywnie. Z kolei nie ma zadania w tej sprawie 2,8% abiturientów liceów ogólnokształcących. Satysfakcja ekonomiczna (podobnie jak w pytaniu o oczekiwania życzeniowe wobec przyszłej pracy, 80,4% i 87,2% licealiści) znalazła się na czele listy motywów przy podejmowaniu pracy, z tym że z większym nasileniem. Takiego wyboru dokonało 85,4% abiturientów szkół kształcenia zawodowego oraz 89,5% ankietowanych z liceów ogólnokształcących. Podobnie jak w pytaniu o oczekiwania wobec przyszłej pracy na dwóch ostatnich miejscach znalazły się stwierdzenia: „praca w niepełnym wymiarze godzin” w motywach 8,7% i 6,4% wśród licealistów (w oczekiwaniach 5,5% i 3,5%) oraz „jakakolwiek praca” w motywach 20,1% i 12,2% wśród abiturientów z liceów ogólnokształcących i w oczekiwaniach 10,5% i 8,7% wyborów wśród licealistów. Oczekiwania płacowe abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim mają wyraźnie charakter życzeniowy, znacznie odbiegają od realiów płacowych w powiecie średzkim szczególnie w kontekście zatrudnienia osób bez kwalifikacji, jakimi bez wątplenia będą absolwenci liceów ogólnokształcących. Można sądzić, że przedziały płacowe tej grupy pracowników mieszczą się od wynagrodzenia minimalnego do 2100zł. Na ten najbardziej realistyczny przedział płacowy wskazał tylko co dziesiąty (10,5%) ankietowany. Najwięcej wskazań otrzymał przedział płacowy do 2500zł do 3982zł, przy czym przedział ten wybrało 56,2% abiturientów szkół kształcenia

zawodowego oraz 47,6% abiturientów liceów ogólnokształcących. Wyższe przedziały płacowe dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych od 4500zł do powyżej 8000zł zaliczyć należy do sfery marzeń, w której wyraźnie brylowali abiturieni liceów ogólnokształcących 42,1% wskazań do 29,2% wyborów abiturientów szkół kształcenia zawodowego.

#### **4.1.5. Abiturieni szkół ponadgimnazjalnych na średnim rynku pracy – mobilność, gotowość, oczekiwania**

Abiturieni z obu typów szkół prawie w równym stopniu (32,0% i 31,3% licealiści) mieli trudności z określeniem, w jakim czasie po ukończeniu szkoły znajdą pracę i wybrali odpowiedź „trudno powiedzieć”. Abiturieni szkół kształcenia zawodowego wykazali się większym optymizmem w zakresie nalezienia pracy w czasie mniejszym niż 1 miesiąc o 15,6 punktów procentowych od licealistów oraz w czasie 1-2 miesięcy o 7,3 punkty procentowe. Według abiturientów szkół kształcenia zawodowego (80,8%) oraz abiturientów liceów ogólnokształcących (75,0%) najskuteczniejszą metodą poszukiwania pracy jest ogłoszenie w Internecie oraz bezpośredni kontakt z pracodawcą (63,5% i 73,8%). Więcej niż pięć ósmym (65,7%) abiturientów liceów ogólnokształcących na trzecim miejscu uznali skuteczność w znalezieniu pracy przez kontakty ze znajomymi. Najmniej skuteczną metodę znalezienia pracy ankietowani uznali uczestnictwo w targach, giełdach pracy (21,0% i 32,0% abiturieni liceów ogólnokształcących). Zdecydowana większość (57,5%) abiturientów szkół kształcenia zawodowego w pierwszej kolejności będzie szukała pracy w miejscowości, w której mieszka 27,1% w obrębie powiatu średzkiego oraz 23,4% za granicą. W drugiej kolejności 47,0% respondentów będzie szukała pracy w obrębie powiatu, w trzeciej w Poznaniu (45,8%), w czwartej w innym mieście województwa wielkopolskiego (48,5%) oraz w piątej kolejności ponad pięć ósmym (64,2%) poza województwem wielkopolskim. Prawie połowa (48,3%) ankietowanych abiturientów (biorąca udział w tym pytaniu) szkół ogólnokształcących w pierwszej kolejności będzie szukała pracy w miejscowości w której mieszka, w drugiej kolejności, 38,4% w obrębie powiatu średzkiego i w Poznaniu 37,7%, w trzeciej kolejności również w Poznaniu 35,2%, w czwartej kolejności w innym mieście województwa wielkopolskiego 38,4% oraz w piątej kolejności poza województwem wielkopolskim 69,7% i za granicą 50,6%. Zdecydowana większość (87,2%) abiturientów szkół kształcenia zawodowego jest gotowa dojeżdżać do pracy. Przeciwnego zdania jest ponad jedna ósma (12,8%) ankietowanych.

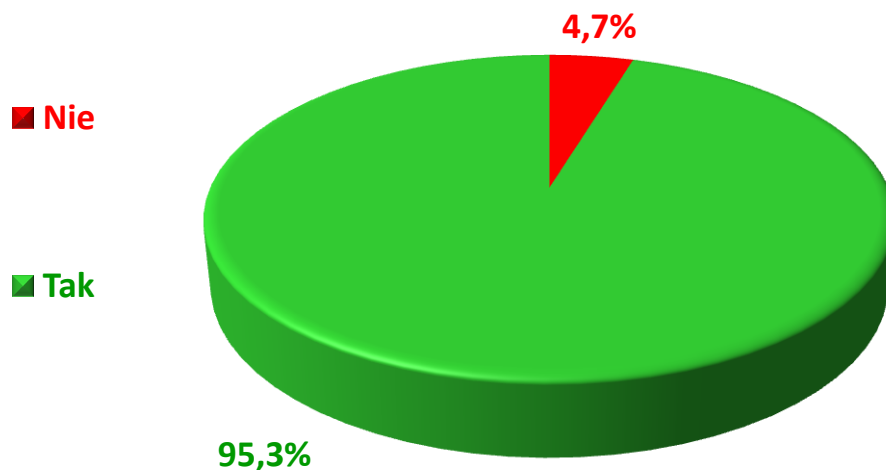
Wykres nr 4. Deklaracja dojeżdżania do pracy abiturientów szkół kształcenia zawodowego. N=219



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

Ponad pięćdziesiąt procent (95,3%) abiturientów liceów ogólnokształcących jest gotowa dojeżdżać do pracy, co stanowi większą gotowość o 8,1 punktu procentowego od abiturientów szkół kształcenia zawodowego. Tylko 4,7% ankietowanych licealistów była przeciwnego zdania.

Wykres nr 5. Deklaracja dojeżdżania do pracy abiturientów liceów ogólnokształcących



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

Niemal połowa (47,0%) abiturientów liceów ogólnokształcących wyraziła gotowość dojeżdżania do pracy do miejscowości oddalonej o 30km od Środy Wielkopolskiej, podobnie jak 37,9% abiturientów szkół kształcenia zawodowego. Można przypuszczać, że respondenci mieli w domyśle dojazd do pracy do Poznania (odległość 36,4km). Z kolei, co czwarty (25,1%) abiturient szkół kształcenia zawodowego zadeklarował dojeżdżanie do pracy w odległości 20km oraz 15,9% abiturientów liceów ogólnokształcących. W tym przypadku można przypuszczać, że respondenci mieli w domyśle miejscowość Białężyce (kierunek Września) oddalonej od Środy Wlkp. o 22,1km. W miejscowości tej Volkswagen buduje fabrykę samochodów dostawczych, która ma zatrudnić około 3000 pracowników. W sumie do Poznania i do Wrześni gotowych jest dojeżdżać do pracy 57,8% badanych abiturientów, w tym do Poznania 38,4% ankietowanych oraz do Wrześni 19,4% badanych abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiatu średzkim.

Tablica nr 16. Mobilność przestrzenna abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim - gotowość przemieszczania się pracowników w celu podjęcia zatrudnienia. Ile kilometrów gotowy jesteś dojeżdżać do pracy?

Kolejność	Proponowane wybory	Wybór w %	
		N=191	N=164 LO
1	Do miejscowości odległej o 30km	37,6	47,0
2	Do miejscowości odległej o 20km	25,1	15,9
3	Do miejscowości odległej o 50km	17,3	18,9
4	Do miejscowości odległej o 10km	12,6	14,0
5	Do miejscowości odległej o 70km	3,7	1,2
6	Do miejscowości odległej więcej niż 100km	3,7	3,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r. Na pytanie odpowiadali tylko Ci respondenci, którzy w pytaniu poprzedzającym wyrazili gotowość dojeżdżania do pracy. N=191 – abiturieni szkół kształcenia zawodowego, N=164 – abiturieni liceów ogólnokształcących.

Zdaniem zdecydowanej większości (81,3% i 73,3% z LO) abiturientów pomocy w znalezieniu pracy należy przede wszystkim oczekiwać od urzędu pracy. Niewiele więcej niż połowa abiturientów obydwu typów szkół prawie w równym (51,6% i 51,2% licealistów) stopniu wskazała, że pracy należy szukać samodzielnie. Abiturieni liceów ogólnokształcących częściej o 7,5 punktów procentowych od abiturientów szkół kształcenia zawodowego wskazywali na władze samorządowe, które powinny udzielić pomocy w znalezieniu pracy oraz na szkołę o 5,4 punkty procentowe.

#### 4.1.6. Oczekiwania wobec Powiatowego Urzędu Pracy

Abiturienti z obydwu typów szkół prawie w równym stopniu (90,4% i 90,7% respondenci z LO) oczekują od urzędu pracy organizowania szkoleń i kursów. W opinii 91,3% abiturientów liceów ogólnokształcących urząd pracy powinien przede wszystkim doradzać, jak poruszać się po rynku pracy oraz prawie dla trzech czwartych (72,7%) licealistów powinien wypłacać zasiłki. Nie zgodziło się z twierdzeniem, że urząd pracy powinien znaleźć pierwszą pracę 36,6% abiturientów liceów ogólnokształcących oraz 31,5% abiturientów szkół kształcenia zawodowego.

Tablica nr 17. Oczekiwania wobec urzędu pracy przez abiturientów szkół ponadgimnazjalnych

Kolejność	Rodzaj oczekiwań	N=219		N=172	
		Tak	Nie	Tak	Nie
1	Organizować szkolenia i kursy	90,4	9,6	90,7	9,3
2	Powinien doradzać, jak poruszać się po rynku pracy	86,3	13,7	91,3	8,7
3	Wypłacać zasiłki	68,9	31,1	72,7	27,3
4	Powinien znaleźć pierwszą pracę	68,5	31,5	63,4	36,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

Tablica nr 18. Gotowość abiturientów liceów ogólnokształcących do uczestniczenia w kursach organizowanych przez PUP w Środzie Wlkp. N=172

Lp.	Rodzaj kursu/szkolenia	Kolejność	
		1	2
1	Języka angielskiego	33	6
2	Kosmetyczny	28	16
3	Sprzedawca, handlowiec	23	16
4	Miękkie umiejętności: negocjacje, prezentacje, autoprezentacja	19	11
5	Z księgowości, finansów i administracji (dotyczące aspektów prawnych)	18	15
6	Uprawnienia do obsługi urządzeń biurowych	16	13
7	Obsługa komputera w zakresie podstawowym (Word, Excel)	15	13
8	Języka niemieckiego	15	16
9	Programy graficzne (Corel, Adobe, Autocad)	14	17
10	Programy do obsługi księgowości	14	13
11	Wstępnyimi kwalifikacjami/przewóz rzeczy/przewóz osób	10	14
12	Kategoria E do C	9	14
13	Operatorów wózków widłowych	9	15
14	Obsługa maszyn budowlanych	9	14





15	Kategoria C	8	15
16	Języka hiszpańskiego	8	13
17	Płatnik	7	15
18	Maszyn do obróbki metali	5	16
19	Krawiecki	4	8
20	Spawaczy podstawowe	2	17
21	Spawaczy ponadpodstawowe	2	19
22	Języka francuskiego	2	22
23	Języka rosyjskiego	1	23

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim, październik 2015r.

Cztery piąte (80,0%), abiturientów liceów ogólnokształcących, którzy zadeklarowali, że podejmą pracę w kraju zamierza uczestniczyć w kursach organizowanych przez PUP w Środzie Wielkopolskiej.

#### **4.1.7. Podsumowanie –abiturienci**

Na podstawie przeprowadzonych badań rodzi się postawa abiturienta wobec swoich kwalifikacji i szans na rynku pracy. Otóż abiturient kończący pobieranie nauki w technikach, zasadniczych szkołach zawodowych wysoko ocenia swoje kwalifikacje zawodowe, patrzy optymistycznie na swoją karierę zawodową, liczy na to, że szybko otrzyma pracę w wyuczonym zawodzie dającą mu satysfakcję i otrzyma za nią godne pieniądze. Niestety realia z jakimi przyjdzie się zmierzyć dzisiejszym abiturientom z tymi „marzeniowymi oczekiwaniami”, którzy kilka miesięcy później zostaną absolwentami, na powiatowym rynku są takie, że prawie co piąty młody do 25 roku życia po nieudanych próbach trafia do rejestru bezrobotnych i pierwszej pracy szuka średnio 6,6 miesiąca. Wydaje się oczywiste, że abiturient przed zakończeniem swojej edukacji powinien być zorientowany o możliwościach zatrudnienia w wyuczonym zawodzie, znać instytucje rynku pracy i umieć się poruszać po nich, ponieważ wiedza o lokalnym rynku pracy zwiększy jego skuteczność w poszukiwaniach pracy. Niestety wyniki badań wśród abiturientów nie potwierdzają tych oczekiwań. W opinii respondentów licea ogólnokształcące w większym stopniu niż szkoły kształcenia zawodowego nie spełniają oczekiwań abiturientów.

Oczekiwania płacowe abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim mają wyraźnie charakter życzeniowy, znacznie odbiegają od realiów płacowych w powiecie średzkim szczególnie w kontekście zatrudnienia osób bez kwalifikacji, jakimi bez wątpienia będą absolwenci liceów ogólnokształcących. Można sądzić, że realne przedziały płacowe tej grupy pracowników mieszczą się od wynagrodzenia minimalnego do 2100zł. Na ten najbardziej realistyczny przedział płacowy wskazał tylko co dziesiąty (10,5%) ankietowany. Najwięcej wskazań otrzymał przedział płacowy do 2500zł do 3982zł, przy czym przedział ten wybrało 56,2% abiturientów szkół kształcenia zawodowego oraz 47,6% abiturientów liceów ogólnokształcących. Wyższe przedziały płacowe dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych od 4500zł do powyżej 8000zł zaliczyć należy do sfery marzeń, w której wyraźnie brylowali abiturienti liceów ogólnokształcących 42,1% wskazań do 29,2% wyborów abiturientów szkół kształcenia zawodowego.

Zakłada się, że mobilność przestrzenna rynku pracy, czyli gotowość przemieszczania się pracowników w celu podjęcia zatrudnienia, jest jednym z najważniejszych czynników, od których zależy dopasowanie podaży do popytu na pracę. Na rynku, który jest nieelastyczny w tym względzie, jednocześnie występuje bezrobocie oraz wakujące stanowiska pracy na poszczególnych lokalnych rynkach pracy. Wyniki badań pokazują, że ponad trzy czwarte (76,1%) abiturientów gotowych jest dojeżdżać do pracy w odległości do 30 km od miejsca zamieszkania, przy czym typ szkoły nie jest istotny na deklaracje mobilności abiturientów.

## **4.2. Opis wyników badań ilościowych – pracodawcy**

### **4.2.1. Charakterystyka badanej populacji**

Pracodawcy występujący jako osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą mieszczą się przede wszystkim w klasie wielkości zatrudnienia 5 do 9 pracowników, co stanowi 61,8% wszystkich podmiotów tej formy prawnej oraz 36,0% wszystkich podmiotów objętych badaniem. Ponad połowa (55,0%) Spółek z o.o. mieści się w przedziale zatrudnienia 10 do 49 pracowników czyli małych przedsiębiorstw. Natomiast w tej formie prawnej prawie jedna trzecia (32,5%) przedsiębiorstw zalicza się do przedziału średnich przedsiębiorstw. Warto podkreślić, że z pracodawcami, z którymi przeprowadzono wywiady kwestionariuszowe pracuje 6265 osób, co stanowi ponad połowę (51,0%) pracujących w powiecie średzkim (według danych Statystycznych Vademecum Samorządowca z 2014 roku). Żadna forma prawna nie zatrudnia pracowników we wszystkich czterech

przedziałach wielkości zatrudnienia. Należy zauważyć, że 86,2% badanych przedsiębiorstw mieści się w kategorii małych przedsiębiorstw (średnioroczne zatrudnienie w ostatnim roku obrotowym w przeliczeniu na pełne etaty nie przekroczyło 50 osób), oraz 10,3% podmioty mieszczą się w kategorii średnich przedsiębiorstw (przedział od 50 do 250 pracowników). W projekcie znalazło się 96,5% małych i średnich przedsiębiorstw oraz 3,5% dużych przedsiębiorstw. Warto podkreślić, że Małe i Średnie Przedsiębiorstwa (MSP) według danych GUS generują co drugą złotówkę polskiego produktu krajowego brutto (PKB).

Tablicanr 19. Liczba podmiotów gospodarczych w przedziałach zatrudnienia według form prawnych. N=175

Lp.	Przedziały zatrudnienia	Osoba fizyczna prow. działalność gospodarczą		Spółka z o.o.		Spółka jawna		Spółka cywilna		Spółdzielnia		Spółka akcyjna		Spółka akcyjna		Przed. państwowe		Ogółem	
		Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%
1	5 do 9	63	61,8	4	10,0	4	36,4	3	30,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	75	42,9
2	10 do 49	36	35,3	22	55,0	6	54,5	7	70,0	3	60,0	0	0,0	1	50,0	1	100,0	76	43,3
3	50 do 249	3	2,9	13	32,5	1	9,1	0	0,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	18	10,3
4	250 do 999	0	0,0	1	2,5	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	6	3,5
Ogółem forma prawna, N=175		102	100,0	40	100,0	11	100,0	10	100,0	5	100,0	4	100,0	2	100,0	1	100,0	175	100,0
Ogółem w %		102	58,2	40	22,9	11	6,3	10	5,7	5	2,9	4	2,3	2	1,1	1	0,6	175	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim /listopad 2015r.

Ze względu na formę prawną prowadzonej działalności, zdecydowaną większość badanych firm stanowiły przedsiębiorstwa osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (58,2%). Relatywnie liczną grupę stanowiły spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (22,9%).

Najliczniejszą grupę wśród osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą ze względu na staż funkcjonowania na rynku stanowią podmioty ze stażem od 10 do 15 lat (32,4%) i powyżej 20 lat (32,4%). Natomiast wśród spółek z o.o. ze stażem 3 do 5 lat (22,5%) oraz po 20,0% od 10 do 15 lat i powyżej 20 lat. Ponad siedemdziesiąt procent (70,3%) podmiotów legitymuje się stażem funkcjonowania 10 lat i więcej, w tym prawie jedna trzecia (32,6%) powyżej 20 lat. Dwie formy prawne: osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (1 podmiot) i spółki z o.o. (1 podmiot) legitymują się funkcjonowaniem na rynku pracy mniejszym niż 12 miesięcy.

Tablica nr 20. Okres funkcjonowania firmy na rynku a forma prawna. N=175

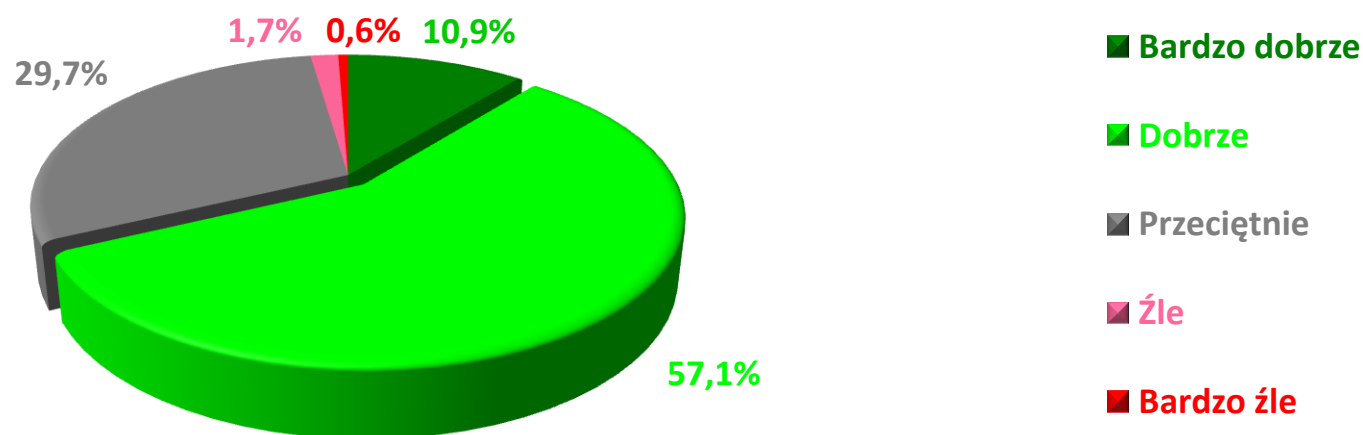
Lp.	Przedziały stażowe	Osoba fizyczna prow. działalność gospodarczą		Spółka z o.o.		Spółka jawna		Spółka cywilna		Spółdzielnia		Spółka akcyjna		Spółka partnerska		Przed. państwowe		Ogółem	
		Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%	Liczba firm	%
1	Mniej niż 12 m-cy	1	1,0	1	2,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,1
2	Od 1 do 2 lat	4	3,9	2	5,0	2	18,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	4,6
3	Od 3 do 5 lat	13	12,7	9	22,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	23	13,1
4	Od 6 do 9 lat	10	9,8	7	17,5	1	9,1	1	10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	10,9
5	Od 10 do 15 lat	33	32,4	8	20,0	2	18,2	2	20,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	46	26,3
6	Od 16 do 19 lat	8	7,8	5	12,5	2	18,2	3	30,0	0	0,0	1	25,0	1	50,0	0	0,0	20	11,4
7	Powyżej 20 lat	33	32,4	8	20,0	4	36,3	4	40,0	5	100,0	2	50,0	0	0,0	1	100,0	57	32,6
Ogółem forma prawna, N=175		102	100,0	40	100,0	11	100,0	10	100,0	5	100,0	4	100,0	2	100,0	1	100,0	175	100,0
Ogółem w %		102	58,2	40	22,9	11	6,3	10	5,7	5	2,9	4	2,3	2	1,1	1	0,6	175	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Najczęstszym głównym rynkiem zbytu badanych przedsiębiorstw był rynek lokalny, na który wskazało 74,3% respondentów, w tym do gminy 42,3% i powiatu 32,0% ankietyowanych firm. Wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych zwiększa się także terytorialny obszar głównej działalności – duże zakłady pracy operują w szerszych terytorialnie strefach, gdyż skala ich działalności wykracza poza potrzeby lokalne. Prawie połowa (48,5%) osób, które udzielało wywiadu kwestionariuszowego to właściciele i współwłaściciele przedsiębiorstw. Natomiast 24,6% respondentów należało do ścisłego kierownictwa (w tym prezes, dyrektor). Z kolei 26,3% ankietyowanych pracowało w kadrach i księgowości.

Ponad dwie trzecie (68,0%) pracodawców pozytywnie ocenia kondycję swojej firmy. Z kolei negatywnie tylko 2,3% badanych oraz 29,7% kondycję swojego przedsiębiorstwa oceniła jako przeciętną. Należy podkreślić, że „bardzo źle” kondycję finansową określił tylko jeden ankietyowany.

Wykres nr 6. Ocena kondycji firmy. N=175



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

#### 4.2.2. Aktualna sytuacja przedsiębiorstw

Ankietowani pracodawcy mają największy problem (duży i bardzo duży = 50,9%) z wysokimi kosztami/obciążeniami płac, składkami ZUS i NFZ oraz problem z niskimi kwalifikacjami pracowników, jak również z ich brakiem (po 27,4% wskazań). Nie ma problemów z kredytowaniem 76,6%, natomiast z płynnością finansową 61,2% i z kooperacją (niewiarygodni kooperanci) prawie trzy piąte (59,4%) firm. Wysokie koszty, obciążenie płac składkami ZUS i NFZ najdotkliwsze jest dla mniejszych firm. Duży i bardzo duży jest dla 57,9% pracodawców mieszczących się w przedziale zatrudnienia od 10 do 49 pracowników. Z kolei na niskie kwalifikacje pracowników częściej wskazują pracodawcy większych firm. Tylko małe firmy nie borykają się z brakiem pracowników.

Tablica nr 21. Lista problemów zgłaszanych przez przedsiębiorstwa według wielkości zatrudnienia

Lp.	Wyszczególnienie problemu	Przedziały zatrudnienia															
		Od 5 do 9 pracowników				Od 10 do 49 pracowników				Od 50 do 249 pracowników				Od 250 do 999 pracowników			
		Mały	Średni	Duży	Bardzo duży	Mały	Średni	Duży	Bardzo duży	Mały	Średni	Duży	Bardzo duży	Mały	Średni	Duży	Bardzo duży
1	Wysokie koszty, obciążenie płac, składkami ZUS i NFZ	1,3	14,7	26,7	22,7	2,6	22,4	25,0	32,9	11,1	22,2	16,7	22,2	0,0	50,0	0,0	16,7
2	Obniżony popyt na produkty/usługi firmy	13,3	28,0	8,0	1,3	30,3	21,1	6,6	2,6	22,2	27,8	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0
3	Płynność finansowa	17,3	16,0	2,7	0,0	13,2	30,3	0,0	0,0	22,2	22,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
4	Niskie kwalifikacje pracowników	12,2	16,0	20,0	2,7	19,7	17,1	22,4	9,2	16,7	33,3	16,7	5,6	33,3	16,7	50,0	0,0
5	Z kooperacją (niewiarygodni kooperanci)	16,0	5,3	2,7	1,3	27,6	19,7	5,3	3,9	22,2	16,7	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0
6	Brak pracowników	13,3	10,7	20,0	6,7	19,7	26,3	18,8	10,5	16,7	22,2	16,7	16,7	16,7	50,0	33,3	0,0
7	Problem z kredytowaniem	10,7	2,7	2,7	1,3	14,5	7,9	3,9	0,0	33,3	5,6	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0	0,0

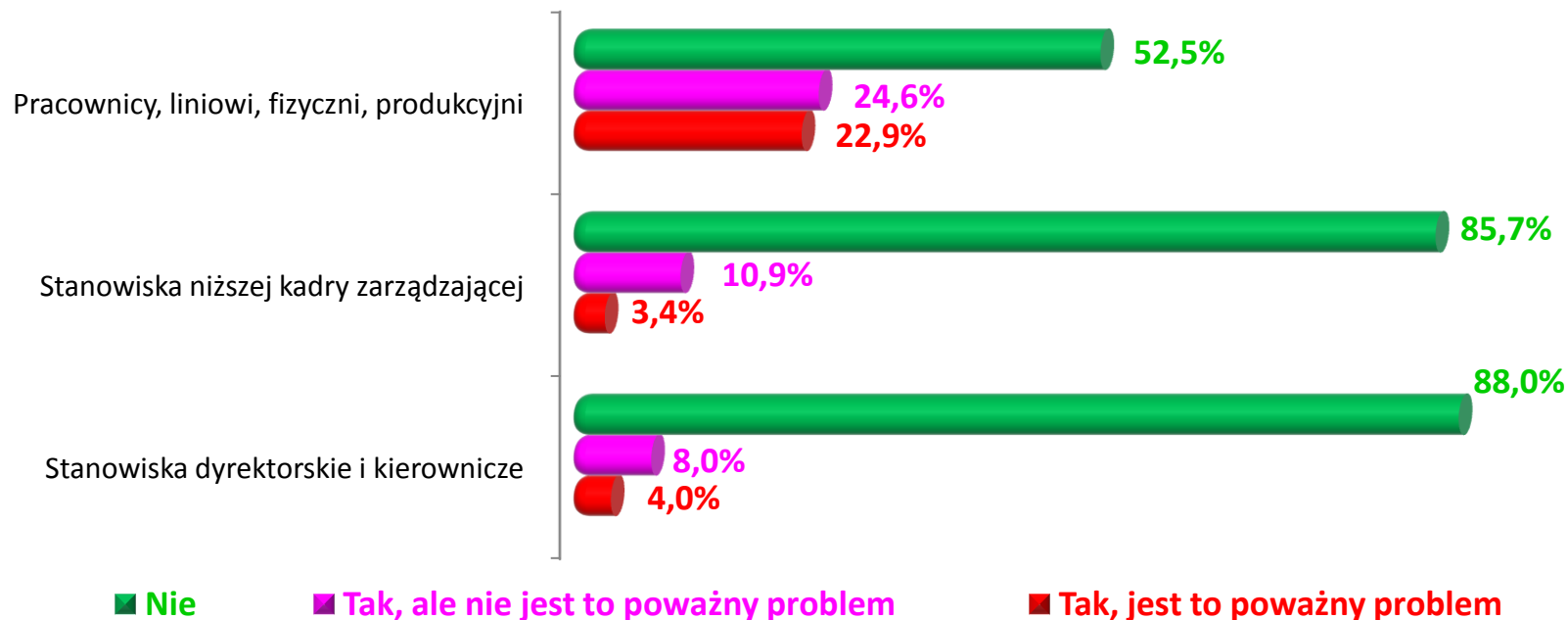
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

### 4.2.3. Struktura stanowisk pracy

Ponad połowa badanych (54,9%) przedsiębiorstw jest zdania, że firma posiada optymalne zatrudnienie. Dwie piąte (40,0%) respondentów zauważa brak pracowników w tym 29,1%, że „raczej brak” oraz 10,9% pracodawców ma „zdecydowany brak” pracowników. Pracodawcy w 2014 roku zdecydowanie częściej zatrudniali pracowników na etacie w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym przede wszystkim w przedziałach od 1 do 3 pracowników (33,7%, 59 podmiotów) oraz od 4 do 9 pracowników (20,0%, 35 podmiotów). Pracodawcy odczuwają problemy z odpowiednio przygotowanymi pracownikami do pracy przede wszystkim w grupie pracowników liniowych, fizycznych i produkcyjnych (47,5%, 83 pracodawców).

Zdecydowanie najrzadziej pracodawcy nie mają problemów z kadrą dyrektorska (88,0%, 154 pracodawców) oraz niższą kadrą zarządzającą (85,7%, 150 pracodawców).

Wykres nr 7. Ocena przydatności pracowników. N=175 Czy Pana/i firma odczuwa brak odpowiednio przygotowanych pracowników?



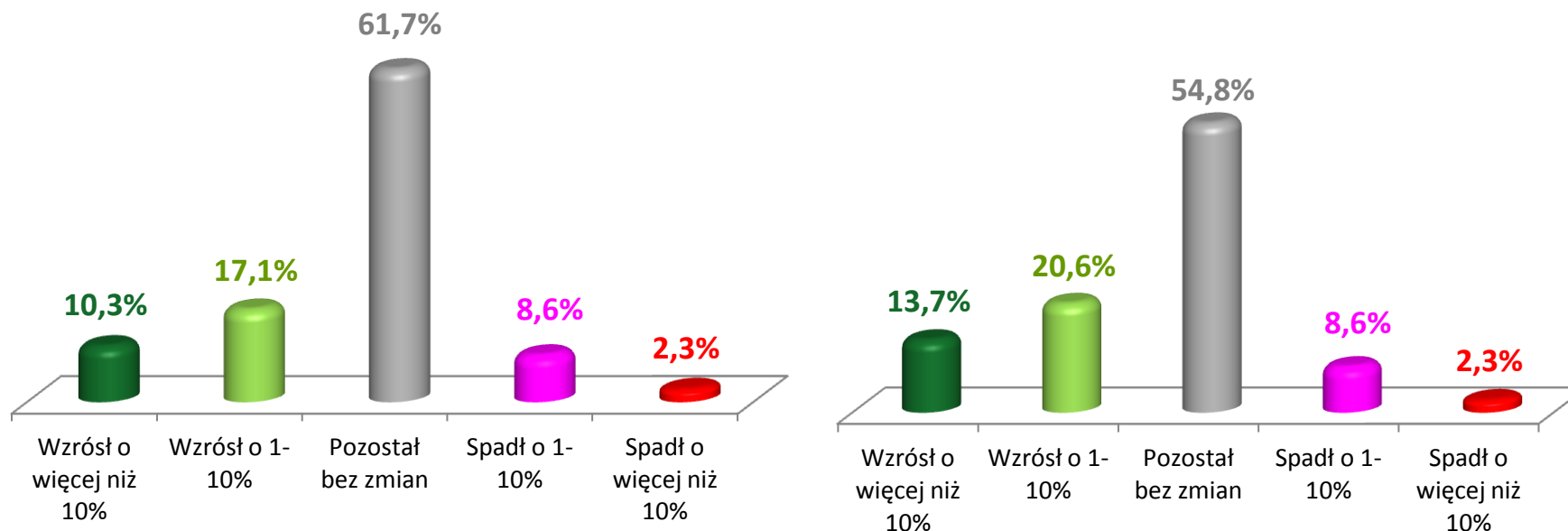
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

#### 4.2.4. Zmiany w poziomie zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat

Pracodawcy w zdecydowanej większości deklarują, że stan zatrudnienia w ich firmie w 2013r. pozostał bez zmian (61,7%). Więcej pracodawców stwierdziło, że w ich firmach wzrosło zatrudnienie (27,4%), niż spadło (10,9%).



Wykres nr 8. Przyjęcia i zwolnienia z pracy w 2013 i 2014 roku. O ile procent zmienił się stan zatrudnienia w Pana/i firmie/ instytucji?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Ponad połowa (54,8%) pracodawców deklaruje, że stan zatrudnienia w ich firmie w 2014r. pozostał bez zmian (54,8%). W 2014r. więcej pracodawców niż w 2013r. stwierdziło, że w ich firmach wzrosło zatrudnienie (34,3%), niż spadło (10,9%).

#### 4.2.5. Aktualne i planowane zmiany w poziomie zatrudnienia

Najbardziej poszukiwaną specjalnością zdaniem respondentów są robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń, których „od zaraz” chce zatrudnić 41 specjalistów z jedenastu firm, oraz kolejnych latach 2016 i 2017 po 40 specjalistów, łącznie w okresie ponad dwóch lat rynek średzki może przyjąć 121 pracowników tej specjalności. Ponadto m.in. branża budowlana jest gotowa do 2017 roku zatrudnić 132 specjalistów, w tym 67

zbrojarzy - betoniarzy, 65 murarzy. Do poszukiwanych specjalności należą również: kierowcy i operatorzy pojazdów (55 osób), sprzedawcy i demonstratorzy (51 osób) i spawacze (49 osób). W trzynastu specjalnościach „od zaraz” pracodawcy chcą zatrudnić 230 pracowników.

Tablica nr 22. Bieżące i przyszłe zapotrzebowanie na pracowników. N=175

Lp.	Poszukiwany, zawód, specjalność	Przewidywane zatrudnienie						Razem Liczba osób
		Od zaraz		2016r.		2017r.		
		Liczba osób	Liczba firm	Liczba osób	Liczba firm	Liczba osób	Liczba firm	
1	Robotnik obróbki metali i mechanik maszyn i urządzeń	41	11	40	10	40	5	121
2	Murarz	32	8	17	6	16	4	65
3	Kierowca i operator pojazdów	28	12	20	14	7	3	55
4	Spawacz	24	12	14	5	11	2	49
5	Sprzedawcy i demonstratorzy	22	14	21	17	8	7	51
6	Zbrojarz, betoniarz	21	3	26	5	20	1	67
7	Stolarz	19	6	11	6	5	1	35
8	Mechanik pojazdów samochodowych i blacharz	9	7	18	14	11	6	38
9	Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	8	5	8	6	8	6	24
10	Pracownik hotelu i restauracji	7	4	3	2	0	0	10
11	Pracownik pozostałych specjalności	7	4	4	4	5	4	16
12	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	6	4	13	4	13	3	32
13	Kierownik średniego szczebla	6	3	5	4	1	1	12
14	Pracownik administracyjny, sekretarz	5	3	11	5	5	1	21
15	Pracownik obsługi klienta	5	3	10	7	5	2	20
16	Kucharz	4	3	11	5	0	0	15
17	Pracownicy działów finansowych i księgowi	3	3	9	8	3	2	15
18	Średni personel techniczny	3	2	9	8	0	0	12
19	Krawiec	3	2	12	2	0	0	15
20	Najwyższa kadra zarządzająca	3	3	1	1	0	0	4
21	Szwaczka	3	2	1	1	0	0	4
22	Masarz-wędliniarz	3	1	0	0	0	0	3
23	Pracownik usług osobistych i ochrony	3	2	0	0	0	0	3
24	Fryzjer, kosmetyczka	1	1	1	1	2	2	4
<b>Razem</b>		<b>266</b>	<b>118</b>	<b>265</b>	<b>135</b>	<b>160</b>	<b>50</b>	<b>691</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

 Pracownia Badań Opinii Publicznej Społeczności Lokalnej i Rynku

Pracodawcy zadeklarowali zatrudnić w perspektywie dwóch lat 691 osób, w tym „od zaraz” 266 pracowników, w 2016 roku 265 osób oraz w 2017 roku 160 specjalistów. Należy wskazać na istotną rozbieżność aktualnie kształconych specjalistów od potrzeb kadrowych przedsiębiorców odnotowanych w badaniu np. branża metalowa oczekuje zatrudnić w najbliższym czasie 121 specjalistów, natomiast obecnie kształcą się w tych specjalnościach 32 uczniów, z kolei obecnie uczy się zawodu murarza 3 uczniów a rynek potrzebuje 65 murarzy. Natomiast rynek potrzebuje 4 fryzjerów a uczy się tego zawodu 29 osób.

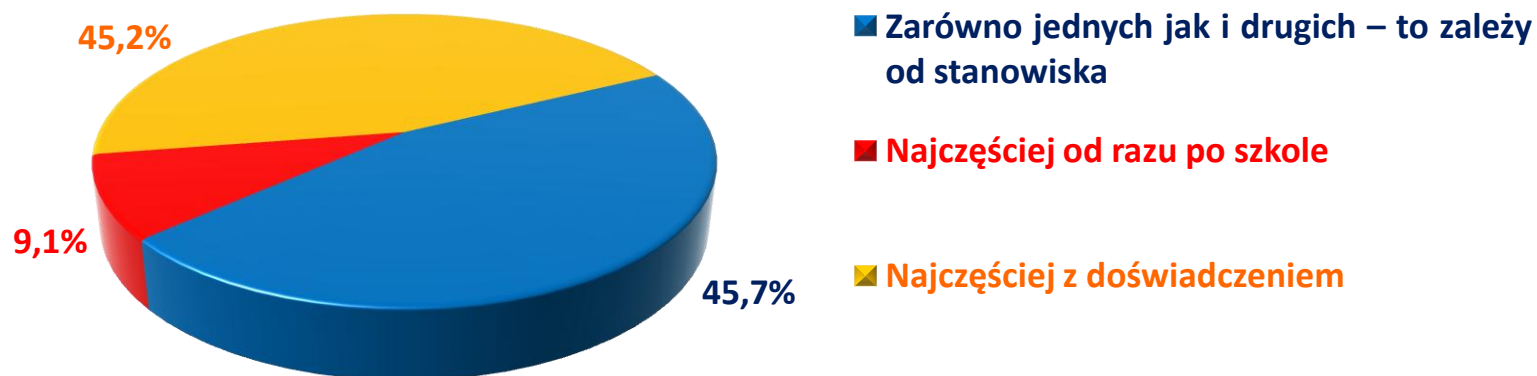
W pięciu najbardziej poszukiwanych zawodach i specjalnościach „od zaraz” pracodawcy zadeklarowali zatrudnić 147 osób, w tym: robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń – 41 osób, murarze – 32 osoby oraz kierowcy i operatorzy pojazdów – 28 osób. W perspektywie 2016 roku 60 pracodawców zgłosiło potrzebę zatrudnienia 125 pracowników w pięciu najbardziej poszukiwanych zawodach i specjalnościach w tym: 40 robotników obróbki metali i mechaników maszyn i urządzeń, 26 zbrojarzy i betoniarzy oraz 21 sprzedawców i demonstratorów. Dla znacznej większości pracodawców perspektywa dwóch lat była zbyt odległa, by planować zatrudnienie.

W perspektywie 2017 roku pięć firm planuje zatrudnić 40 robotników obróbki metali i mechaników maszyn i urządzeń, jedna firma 20 zbrojarzy, betoniarzy oraz cztery firmy 16 murarzy. Należy odnotować, że przedsiębiorcy biorący udział w badaniu mają trudności w prognozowaniu potrzeb kadrowych w perspektywie dwóch lat. Niewątpliwie taka sytuacja utrudnia planowanie kształcenia, które wymaga znacznie dłuższej perspektywy czasowej.

#### **4.2.6. Oczekiwane umiejętności i kwalifikacje przyszłych pracowników, staż pracy, wiedza i umiejętności**

Zdaniem pracodawców firmy poszukują pracowników zarówno z doświadczeniem jak i od razu po szkole (45,7%) oraz z doświadczeniem (45,2%). Pracodawcy nie chcą zatrudniać absolwentów, tylko 9,1% pracodawców zadeklarowało, że przyjmuje pracowników od razu po szkole.

Wykres nr 9. Preferencje w zatrudnianiu. N=175. Czy Pana/i firma poszukuje pracowników od razu po szkole, czy takich, którzy mają już doświadczenie?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Pracodawcy bardzo rzadko oczekują od swoich pracowników dobrych ocen na dyplomie/ świadectwie ukończenia szkoły/ uczelni, we wszystkich trzech typach stanowisk.

Tablica nr 23. Oczekiwane od pracowników umiejętności, kwalifikacje i predyspozycje

Lp.	Umiejętności, kwalifikacje i predyspozycje oczekiwane przez pracodawców od kandydatów do pracy	Ocena średnia		
		Stanowiska dyrektorskie i kierownicze	Stanowiska niższej kadry zarządzającej	Pracownicy, liniowi, fizyczni, produkcyjni
1	Samodzielność	4.73	4.59	4.55
2	Dobra organizacja pracy	4.66	4.50	4.46
3	Komunikatywność	4.62	4.49	4.41
4	Szybkość wdrażania się w nowe obowiązki	4.54	4.48	4.57
5	Ogólne doświadczenie zawodowe	4.52	4.21	3.95
6	Umiejętności analityczne	4.37	4.04	3.54
7	Umiejętność nawiązywania kontaktów, asertywność	4.36	4.22	4.04

8	Znajomość obsługi komputera	4.26	4.15	3.02
9	Doświadczenie zawodowe na podobnym stanowisku	4.15	4.04	3.64
10	Gotowość do pracy w nienormowanym czasie	4.07	3.78	3.77
11	Znajomość programów komputerowych	3.69	3.69	2.77
12	Znajomość jednego języka obcego	3.40	3.18	2.24
13	Opinie wcześniejszych pracodawców lub praca w renomowanej firmie	3.38	3.33	2.93
14	Ukończenie specjalistycznych kursów i szkoleń	3.23	3.09	3.18
15	Czytanie dokumentacji technicznej ze zrozumieniem	3.21	3.08	3.52
16	Staż pracy	3.12	3.13	2.94
17	Znajomość i umiejętność posługiwania się narzędziami	3.03	2.92	4.07
18	Znajomość zasad funkcjonowania podzespołów i układów	2.98	2.88	3.09
19	Ukończenie renomowanej szkoły/uczelni	2.89	2.71	2.26
20	Dobre oceny na dyplomie/świadectwie ukończenia szkoły/uczelni	2.36	2.23	1.93

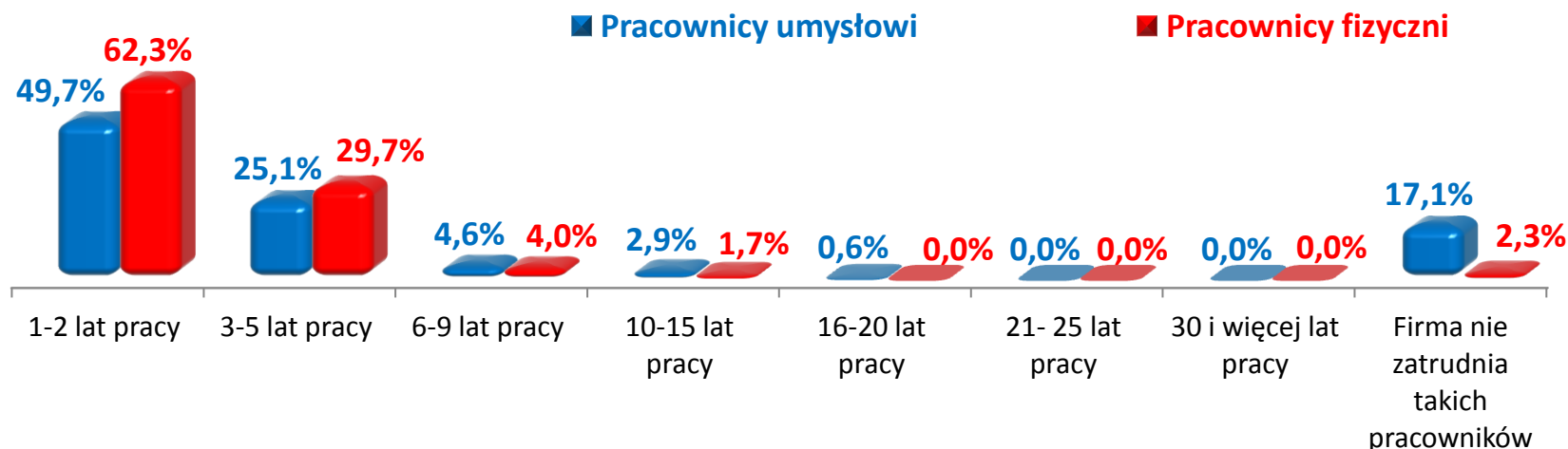
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Samodzielność (4.73), dobra organizacja pracy (4.66), komunikatywność (4.62) to najbardziej pożądane przez pracodawców umiejętności na stanowiska dyrektorskie i kierownicze. Pracodawcy w mniejszym stopniu od kandydatów na te stanowiska wymagają: dobrych ocen na dyplomie/świadectwie ukończenia szkoły/uczelni (średnia 2.36), ukończenia renomowanej szkoły/uczelni (średnia 2.89) oraz znajomości zasad funkcjonowania podzespołów i układów (średnia 2.98).

Pracodawców zdecydowanie bardziej interesują aktualne umiejętności i predyspozycje kandydatów na stanowiska dyrektorskie i kierownicze od dobrych dyplomów i opinii wcześniejszych pracodawców. Pracodawcy od osób na stanowiskach niższej kadry zarządzającej oczekują dokładnie takich samych cech, jak od osób na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych, tylko w nieco innej kolejności i z mniejszą wagą (w słabszej skali). Na przykład samodzielność znajdująca się na pierwszym miejscu oczekiwań od dyrektorów i kierowników uzyskała średnią ocen 4.73, natomiast kandydaci niższej kadry zarządzającej 4.59. Natomiast umiejętność nawiązywania kontaktów, asertywność będąca w obu przypadkach na ostatnim miejscu, od kadry dyrektorskiej wymaga się posiadania tej cechy w większym stopniu 4.52, z kolei od niższej kadry kierowniczej 4.22. Zdaniem pracodawców najbardziej pożądaną cechą pracowników liniowych, fizycznych, produkcyjnych jest szybkość wdrażania się w nowe obowiązki (4.57)

i samodzielność (4.55). Od pracowników liniowych, fizycznych i produkcyjnych pracodawcy nie wymagają przede wszystkim: dobrych ocen na dyplomie świadectwie ukończenia szkoły (1.93 średnia), znajomości jednego języka obcego (2.24) oraz ukończenia renomowanej szkoły (2.26).

Wykres nr 10. Preferowane doświadczenie zawodowe pracowników umysłowych i fizycznych. N=175. Jakim doświadczeniem zawodowym powinni legitymować się pracownicy zatrudniani przez Pana/i firmę?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Badania pokazują, że długi staż pracy nie jest istotny dla pracodawców przy zatrudnianiu nowego pracownika. W przypadku pracowników fizycznych najchętniej właściciele firm zatrudniają pracowników, którzy mają doświadczenie zawodowe od 1 do 2 lat (62,3% oraz od 3 do 5 lat (29,7%). Natomiast wymagane doświadczenie zawodowe u pracowników umysłowych z najniższym stażem jest wyższe o 12,6 punktów procentowych od wymagań stażowych stawianych pracownikom fizycznym. Pracodawcy wyżej (o 4,6 punktów procentowych) oceniają umiejętności praktyczne od wiedzy osób przyjętych do pracy w 2014 i 2015 roku. Tylko 24,0% pracodawców pozytywnie ocenia wiedzę (wykształcenie) nowo zatrudnionych pracowników. Natomiast negatywnie wiedzę pracowników ocenia 9,7% oraz umiejętności praktyczne 10,3% respondentów.

Pracodawcy mieli duże problemy z oceną wiedzy (66,3%), jak również umiejętności praktycznych nowo zatrudnionych pracowników i wybrali odpowiedź „trudno powiedzieć”. Można przypuszczać, że wybory te były spowodowane krótkim stażem nowo zatrudnionych pracowników.

Tablica nr 24. Ocena wiedzy (wykształcenia) i umiejętności praktycznych pracowników przyjętych do pracy w 2014 i 2015 roku przez pracodawców.

Lp.	Obszary ocen osób przyjętych do pracy	Bardzo dobrze	Dobrze	Trudno powiedzieć	Źle	Bardzo źle
1	Wiedza (wykształcenie)	3,4	20,6	66,3	7,4	2,3
2	Umiejętności praktyczne	4,0	24,6	61,1	8,6	1,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

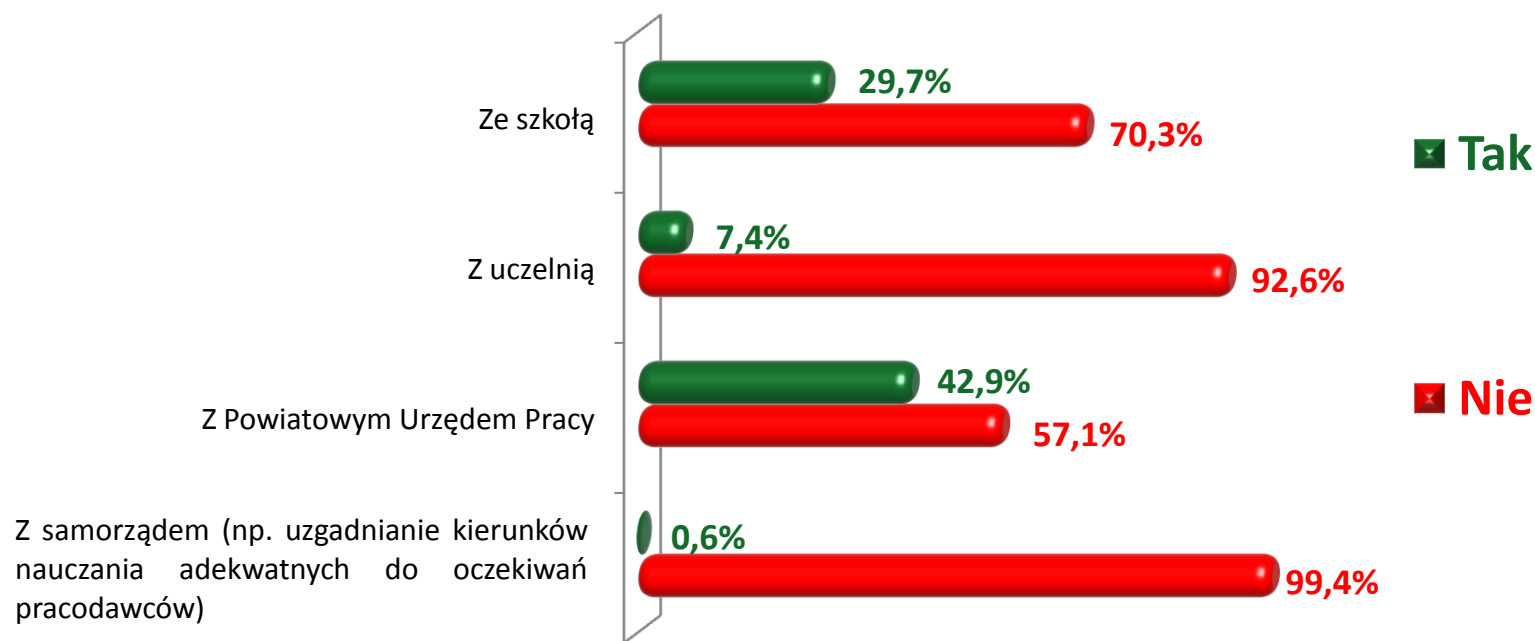
#### 4.2.7. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi rynku pracy i samorządem

Pracodawcy pozytywnie najwyżej (37,2%) ocenili kształcenie na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej i prawie jedna trzecia (33,2%) technika. Prawie cztery piąte (72,3%) ankietowanych przedsiębiorstw nie potrafiło ocenić jakości kształcenia w liceach ogólnokształcących i wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Pracodawcy mają trudności w ocenie jakości kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych powiatu średzkiego. Ponad pięć ósmym (64,0%) respondentów nie potrafiła ocenić kierunków kształcenia w liceach ogólnokształcących w powiecie średzkim i wybrała odpowiedź „trudno powiedzieć”. Za przydatne kierunku kształcenia w liceach ogólnokształcących w powiecie średzkim uważa 29,7% pracodawców przeciwnego zdania jest 6,3% badanych przedsiębiorców. Znaczna grupa pracodawców (44,0%) nie potrafiła ocenić kierunków kształcenia zawodowego w powiecie średzkim i wybrała odpowiedź „trudno powiedzieć”. Za przydatne kierunku kształcenia zawodowego w powiecie średzkim uważa niewiele więcej niż jedna trzecia (33,7%) badanych przedsiębiorstw oraz za nieprzydatne 22,3% ankietowanych.

W opinii pracodawców wiedza jest bardziej przydatna w pracy pracownikom umysłowym (40,6%) niż fizycznym (34,3%). Prawie połowa (47,4%) pracodawców jest zdania, że wiedza zdobyta w szkole i na studiach przez pracowników umysłowych będzie przydatna w pracy tylko w niewielkim stopniu. Jeszcze w mniejszym stopniu wiedza ta będzie wykorzystana przez pracowników fizycznych (52,0%). Umiejętności zawodowe przydatne w codziennej pracy zdobyte w szkole i na studiach przydadzą się zdaniem respondentów w większym stopniu pracownikom fizycznym (49,1%), niż umysłowym (42,3%). Natomiast pracownikom umysłowym w opinii pracodawców umiejętności zawodowe zdobyte w szkole, na studiach przydadzą się w codziennej pracy w stopniu niewielkim (48,6%).



Wykres nr 11. Aktywność pracodawców na rzecz przygotowania zawodowego przyszłych pracowników. Czy Pana/i firma współpracowała ze szkołami, uczelniami, urzędami w celu organizowania nauki tak, by mieć później lepiej przygotowanych pracowników?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Tylko 0,6% pracodawców zadeklarowało, że współpracowało z samorządem w celu uzgodnienia kierunków nauczania adekwatnych do potrzeb kadrowych pracodawców oraz 7,4% z uczelnią. Najczęściej (42,9%) pracodawcy współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy na rzecz adekwatniejszego przygotowania pracowników. Ze szkołą w tym zakresie współpracuje 29,7% badanych przedsiębiorstw.

Pracodawcy chętniej nawiązują współpracę ze szkołami niż z uczelniami. W przypadku szkół, 37,2% respondentów za główny powód braku współpracy uważa dobre przygotowanie absolwentów do zawodu i dlatego nie widzą takiej potrzeby. Natomiast w przypadku wyższych uczelni w opinii pracodawców brak współpracy spowodowany jest przez: brak uprawnień pedagogicznych ze strony pracodawców (84,5%), ograniczenia przez ustawy (84,0%), brak pieniędzy (84,0%) oraz ponad cztery piąte (81,7%) ankietowanych jest zdania, że brak współpracy spowodowany jest przez dotychczasowe słabe efekty współpracy.

Tablica nr 25. Powody braku współpracy ze szkołami i uczelniami. Z jakich powodów Pana/i firma nie współpracuje ze szkołami i uczelniami?

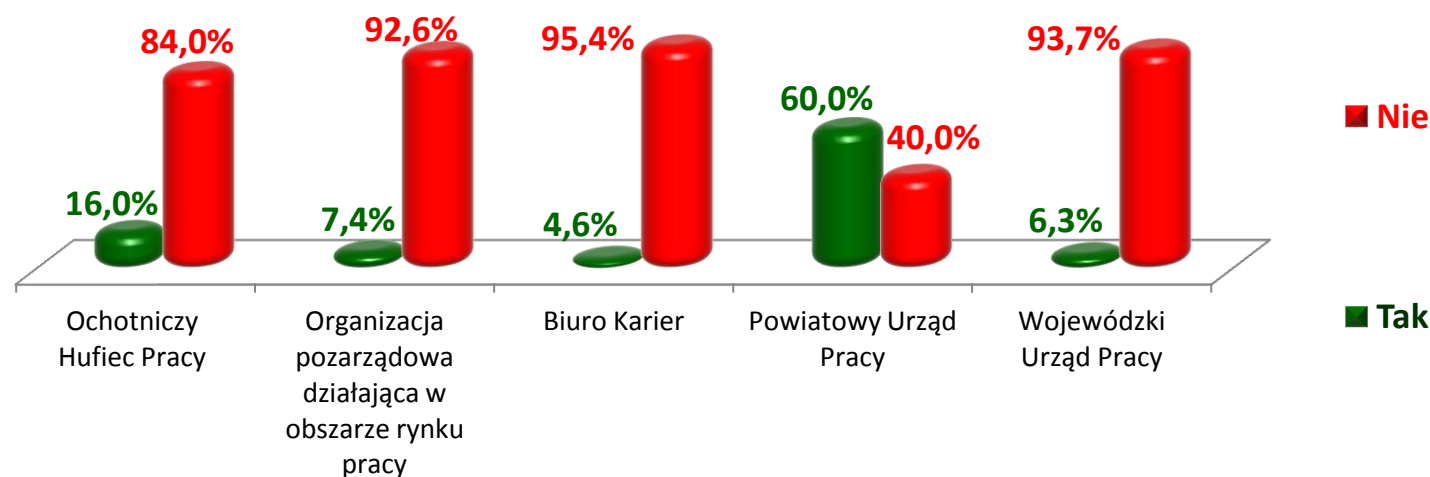
Lp.	Powody braku współpracy	Szkoła N=123	Uczelnia N=162
1	Szkoły i uczelnie dobrze przygotowują absolwentów do zawodu i nie ma takiej potrzeby	37,2	53,1
2	Nie mamy na to czasu	33,2	61,6
3	Zaniechaliśmy współpracy, ponieważ były słabe efekty z winy szkoły, uczelni	14,3	81,7
4	Kierownictwo szkół i uczelni nie było zainteresowane	15,5	78,8
5	Nie mamy takich możliwości ze względów finansowych	13,7	84,0
6	Ograniczają nas wymogi ustaw	12,5	84,0
7	Nie mamy uprawnień pedagogicznych	12,0	84,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r. Nie sumuje się do 100%. Pracodawcy mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi. Na powyższe pytanie odpowiadali tylko Ci respondenci, którzy w poprzednim pytaniu odpowiedzieli, że nie współpracują ze szkołą i uczelnią.

Zdecydowana większość (70,9%) pracodawców jest zdania, że nigdy nie poproszono ich o określenie oczekiwań wobec absolwentów szkół. Natomiast tylko 4,0% pracodawców uczestniczy w takich diagnozach przynajmniej raz w roku oraz tyle samo tylko sporadycznie. Jeszcze niższy stopień współpracy zdaniem ankietowanych w tym zakresie występuje z uczelniami (1,7%, 2,3%). W opinii pracodawców ponad dwie piąte (41,1%) uczelni nie jest zainteresowana taką współpracą. Trzy piąte (60,0%) badanych pracodawców deklaruje, że współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy oraz 16,0% z Ochotniczym Hufcem Pracy. Podmioty, które współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy (105 podmiotów) w zdecydowanej większości (71,1%) pozytywnie ocenia tą współpracę, nie podziela tej opinii 10,5% ankietowanych. Natomiast współpracę z Ochotniczym Hufcem Pracy negatywnie ocenia 17,9% przedsiębiorców.



Wykres nr 12. Współpraca z instytucjami rynku pracy. Z jakimi instytucjami rynku pracy Pana/i firma do tej pory współpracowała, bądź współpracuje?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Ponad jedna trzecia (33,7%) badanych przedsiębiorstw dostrzegła poprawę w uproszczonej procedurze i mniejszej biurokracji w funkcjonowaniu PUP oraz 29,7% zwróciła uwagę na dobrą informację przy wejściu do urzędu.

Tablica nr 26. Ocena zmian pozytywnych w funkcjonowaniu Powiatowego Urzędu Pracy w Środzie Wielkopolskiej

Lp.	Opinia na temat pracy PUP w Środzie Wielkopolskiej	Wybór w %
1	Uprościć procedury, mniej biurokracji	33,7
2	Dobra informacja przy wejściu do urzędu	29,7
3	Ciekawa strona internetowa i lepsza informacja o pracy urzędu	21,7
4	Większa aktywność i zaangażowanie PUP we wdrażaniu instrumentów rynków pracy np. refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, staże, prace interwencyjne	21,1
5	Lepsza organizacja pracy, brak kolejek	17,7
6	Większa przystępność i uprzejmość pracowników urzędu	16,6
7	Bardziej kompetentni i lepiej przygotowani pracownicy	16,0
8	Lepsza weryfikacja osób kierowanych do pracy	13,7
9	Lepsza estetyka i funkcjonalność pomieszczeń dla klientów	6,9
10	Jest dobrze, nic nie zmieniać	6,3

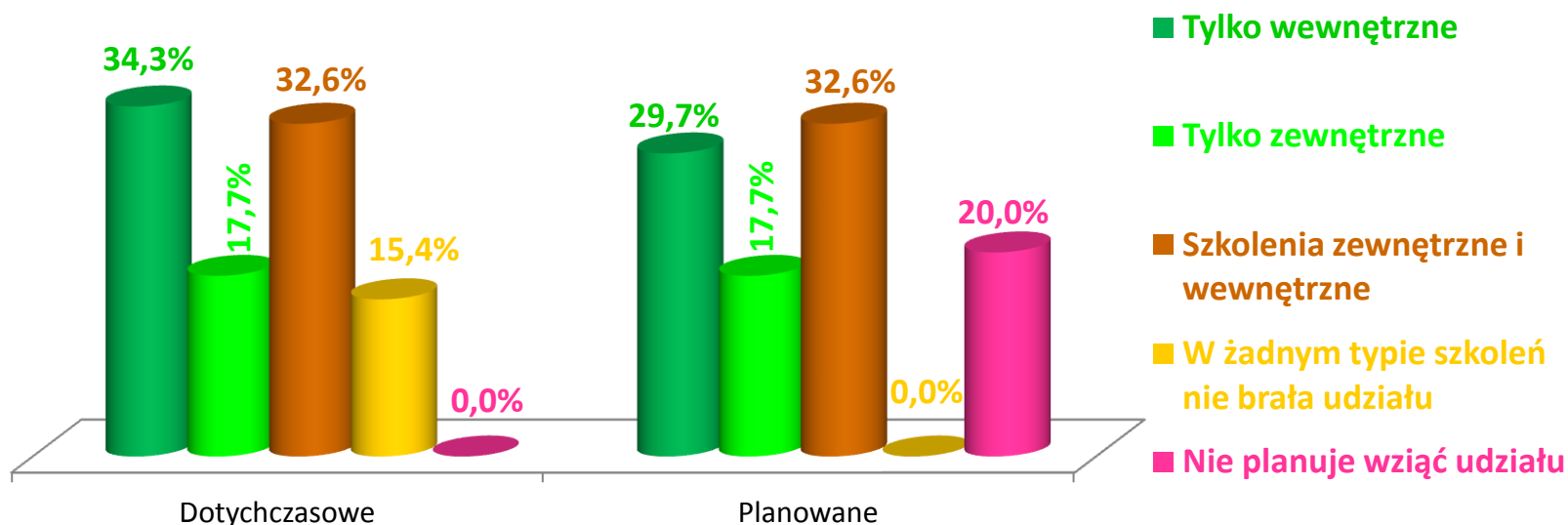
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

 Pracownia Badań Opinii Publicznej Społeczności Lokalnej i Rynku

#### 4.2.8. Podnoszenie kwalifikacji i szkolenia pracowników

Prawie co piaty (18,9%) pracodawca nie potrafił odpowiedzieć, czy pracownicy doksztalają się we własnym zakresie. Natomiast 45,1% pracodawców wiedziało o doksztalaniu się pracowników oraz 36,0% ankietowanych było zdania, że pracownicy samodzielnie się nie doksztalają. Prawie trzy czwarte (72,6%) przedsiębiorców zadeklarowała, że organizowała w ostatnich dwóch latach szkolenia dla pracowników. Pracodawcy zamierzają ograniczyć własne szkolenia o 4,6 punktów procentowych oraz pozostawić na tym samym poziomie szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne (34,6%). Jedna piąta ankietowanych nie planuje w ogóle szkoleń.

Wykres nr 13. Typ dotychczasowych i planowanych szkoleń dla pracowników.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Pracodawcy zadeklarowali przyjęcie do pracy 396 potencjalnych pracowników, po przeszkoleniu ich na kursach prowadzonych przez PUP. Zdecydowanie największym zainteresowaniem cieszył się kurs sprzedawca, handlowiec po którym 49 firm zadeklarowało przyjęcie do pracy 80 osób.

Z kolei 49 osób może liczyć na zatrudnienie po kursie operatorów wózków widłowych, 32 osób po kursie prawa jazdy kategorii E do C oraz 29 spawaczy po kursie ponadpodstawowym i 27 po kursie podstawowym.

Tablica nr 27. Typy kursów/szkoleń dla potencjalnych pracowników organizowanych przez PUP i deklaracja pracodawców zatrudnienia kursantów

Lp.	Rodzaj kursu/szkolenia	osoby	firmy
1	Sprzedawca, handlowiec	80	49
2	Operatorów wózków widłowych	49	29
3	Kategoria E do C	32	17
4	Spawaczy ponadpodstawowe	29	18
5	Spawaczy podstawowe	27	16
6	Języka angielskiego	24	15
7	Kategoria C	21	9
8	Maszyn do obróbki metali	18	10
9	Obsługa maszyn budowlanych	16	10
10	Z księgowości, finansów i administracji (dotyczące aspektów prawnych)	15	11
11	Języka niemieckiego	9	7
12	Programy graficzne (Corel, Adobe, Autocad)	9	9
13	Programy do obsługi księgowości	9	8
14	Krawiecki	9	5
15	Miękkie umiejętności: negocjacje, prezentacje, autoprezentacja	8	4
16	Obsługa komputera w zakresie podstawowym (Word, Excel)	8	7
17	Wstępnymi kwalifikacjami/przewóz rzeczy/przewóz osób	8	6
18	Płatnik	8	7
19	Języka hiszpańskiego	5	4
20	Języka rosyjskiego	5	4
21	Uprawnienia do obsługi urządzeń biurowych	4	3
22	Kosmetyczny	2	2
23	Języka francuskiego	1	1
Razem		396	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Największym zainteresowaniem cieszyły się następujące kursy: sprzedawców, handlowców (80 osób, 49 firm), operatorów wózków widłowych (49 osób, 29 firm), prawa jazdy – kategoria E do C (32 osoby, 17 firm), ponadpodstawowy kurs spawaczy (29 osób, 18 firm) oraz podstawowy kurs spawaczy (27 osób, 16 firm).

#### 4.2.9. Kierunki kształcenia zawodowego – oczekiwania pracodawców

W perspektywie dwóch lat pracodawcy zadeklarowali się zatrudnić techników o następujących specjalnościach: elektryk 75, mechanik 50, handlowiec 38, budownictwa 32, elektronik 27 oraz technologii żywienia 21 absolwentów.

Tablica nr 28. Bieżące i przyszłe zapotrzebowanie na absolwentów techników

Lp.	Kierunki kształcenia w technikum	Deklarowane zatrudnienie							Razem	
		Od zaraz	Za rok	Za dwa lata	Za trzy lata	Za cztery lata	Za pięć lat	Liczba osób	Liczba firm	
		Liczba osób	Liczba osób	Liczba osób	Liczba osób	Liczba osób	Liczba osób	Liczba osób	Liczba firm	
1	Technik elektryk	26	30	19	13	7	8	103	36	
2	Technik mechanik	23	17	10	7	6	7	70	35	
3	Technik elektronik	17	7	3	4	3	4	38	21	
4	Technik technologii żywienia	17	2	2	1	0	0	22	9	
5	Technik budownictwa	15	13	4	0	0	4	36	20	
6	Technik handlowiec	15	17	6	3	3	2	46	36	
7	Technik mechanik obsługi i napraw poj. sam.	13	3	1	1	1	1	20	14	
8	Technik mechatronik	11	4	4	3	4	3	29	14	
9	Technik logistyk	11	6	1	2	1	2	23	16	
10	Technik samochodowy	10	5	4	2	1	1	23	19	
11	Technik ekonomista	8	3	0	0	0	0	11	7	
12	Technik specjalizacji i napraw samochodowych	7	5	2	1	2	1	18	17	
13	Technik informatyk	5	11	1	0	0	1	18	17	
14	Technik organizacji usług gastronomicznych	4	9	0	0	0	0	13	7	
15	Technik rolnik	3	2	1	1	0	0	7	6	



16	Technik administracji	3	5	1	0	0	0	9	9
17	Technik rachunkowości	3	2	1	1	0	1	8	7
18	Technik agrobiznesu	2	0	0	1	0	0	3	2
19	Technik geodeta	1	0	0	0	0	0	1	1
20	Technik architektury krajobrazu	1	0	0	0	0	0	1	1
21	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	1	1	1	1	0	1	5	5
22	Technik hotelarstwa	1	3	0	1	0	0	5	4
23	Technik obsługi turystycznej	1	0	0	1	0	0	2	2
24	Technik urządzeń sanitarnych	1	3	0	1	0	0	5	4
25	Technik usług fryzjerskich	0	0	0	1	0	0	1	1
26	Technik drogownictwa	0	2	0	1	0	0	3	3
<b>Razem</b>		<b>199</b>	<b>150</b>	<b>61</b>	<b>46</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>520</b>	<b>313</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy jest sprawą fundamentalną dla efektywnego wykorzystaniu zasobów pracy. Pracodawcy wypowiedzieli się jakie zawody będące kierunkiem kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych i w technikach oraz w jakiej perspektywie czasowej (od zaraz, za rok, za dwa, trzy, cztery lata oraz za pięć lat) dają możliwość zatrudnienia.

Objęci badaniem pracodawcy deklarują zatrudnić w perspektywie 5 lat 520 absolwentów techników. Z kolei od „od zaraz” na prace może liczyć 199 absolwentów z techników, natomiast „za rok” szansę zatrudnienia może mieć 150 osób z dyplomem technika.

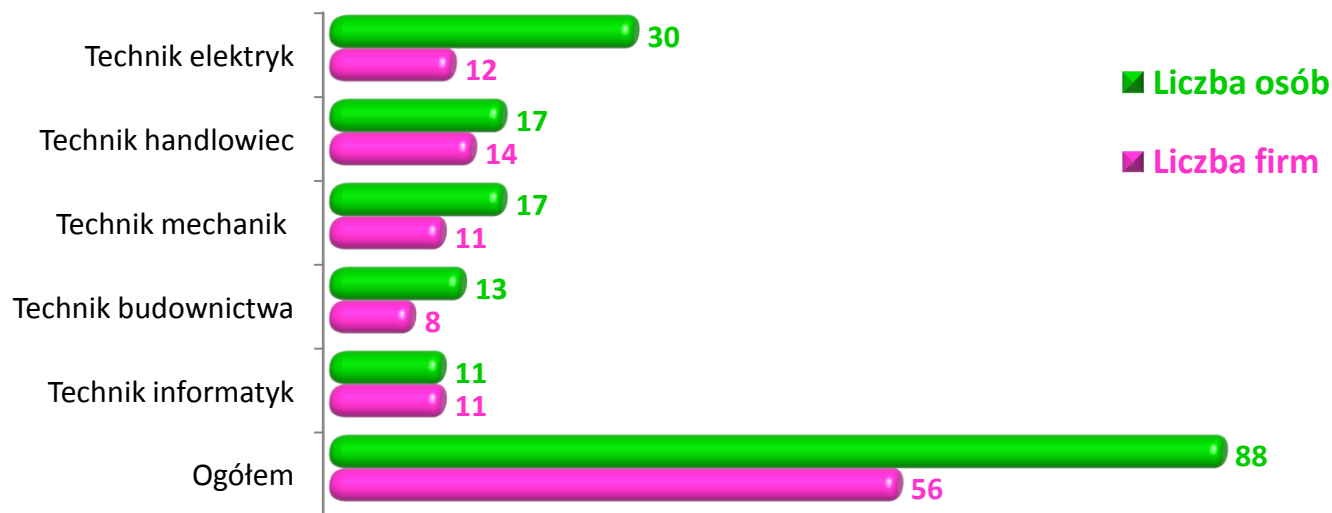
Kierunkiem kształcenia w technikum, który daje największe szanse zatrudnienia jest technik elektryk, „od zaraz” w tej specjalności na zatrudnienie może liczyć 26 absolwentów.

Drugim kierunkiem kształcenia wśród populacji techników dający możliwość podjęcia pracy „od zaraz” dla 23 techników mechaników. W perspektywie „za rok” kierunkiem, który daje możliwość zatrudnienia jest technik elektryk, 12 firm deklaruje zatrudnić 30 osób w tym zawodzie. Na liście pięciu najbardziej pożądanym kierunków w perspektywie „za rok” znajdują się: technik handlowiec i technik informatyk po 17 stanowisk.





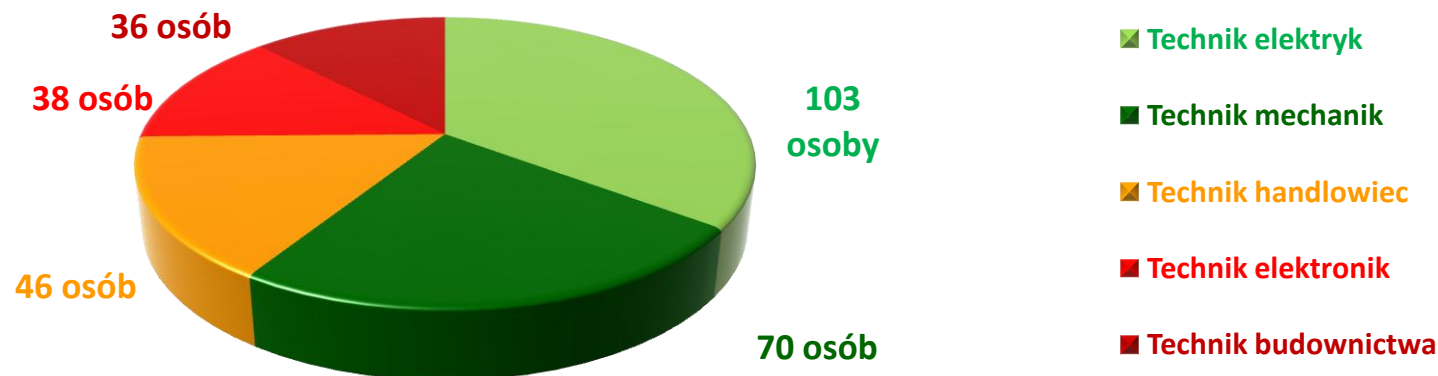
Wykres nr 14. Pięć najbardziej pożądaných przez pracodawców kierunków kształcenia w technikach w perspektywie zatrudnienia „za rok”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Pracodawcy w ciągu pięciu lat deklarują zatrudnić 293 osoby w pięciu zawodach. W grupie tej najbardziej poszukiwane zawody to: technik elektryk 103 etaty i technik mechanik 70 etatów do zagospodarowania w perspektywie pięciu lat.

Wykres nr 15. Zapotrzebowanie na absolwentów techników w pięciu najbardziej poszukiwanych zawodach w perspektywie pięciu lat („od zaraz” – „za pięć lat”)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

W perspektywie dwóch lat pracodawcy zadeklarowali zatrudnić 337 absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w 21 zawodach i specjalnościach, w tym 68 sprzedawców, 41 mechaników pojazdów samochodowych, 33 stolarzy i 30 murarzy. Pracodawcy zadeklarowali zatrudnić „od zaraz” w 21 zawodach i specjalnościach 178 absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Warto przypomnieć, że w roku szkolnym 2015/2016 uczy się w zasadniczych szkołach zawodowych 152 abiturientów. W perspektywie „za rok” szansę na zatrudnienie może liczyć 124 absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Łącznie w perspektywie 5 lat pracodawcy zadeklarowali zatrudnić 386 absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

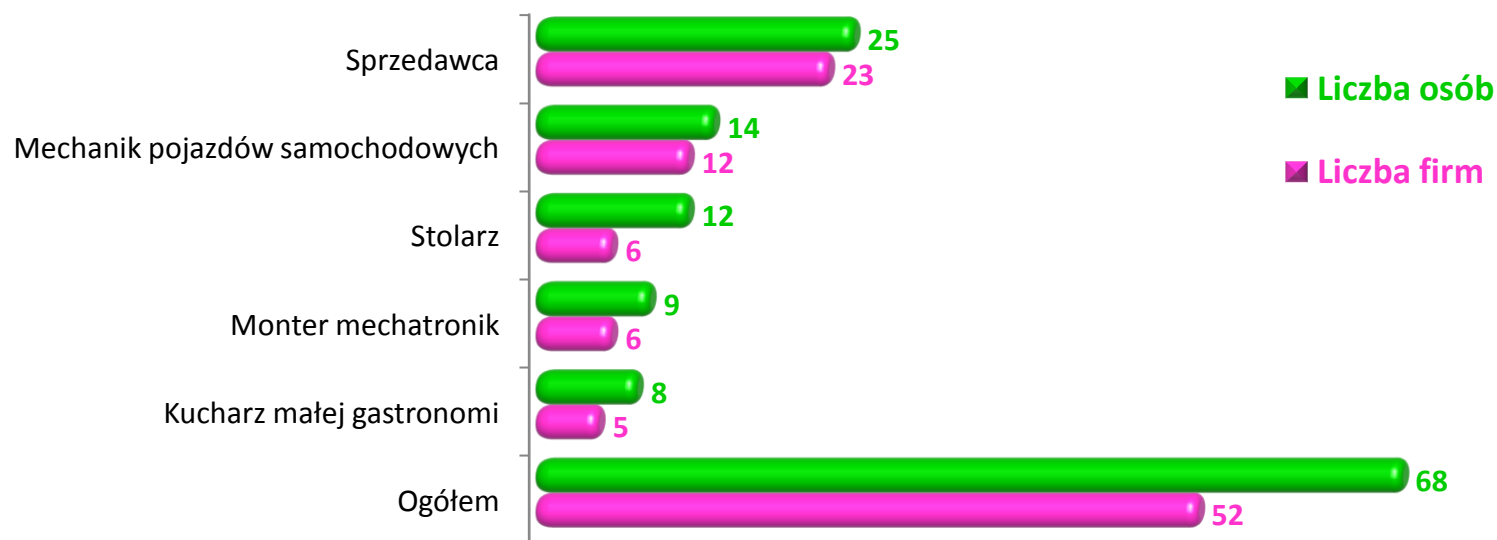
Tablica nr 29. Bieżące i przyszłe zapotrzebowanie na absolwentów zasadniczych szkół zawodowych

Lp.	Kierunki kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych	Deklarowane zatrudnienie							
		Od zaraz	Za rok	Za dwa lata	Za trzy lata	Za cztery lata	Za pięć lat	Razem	
		Liczba osób	Liczba osób	Liczba osób	Liczba osób	Liczba osób	Liczba osób	Liczba osób	Liczba firm
1	Sprzedawca	38	25	5	4	2	2	76	55
2	Murarz	24	6	0	0	0	4	34	12
3	Mechanik pojazdów samochodowych	20	14	7	3	2	3	49	42
4	Stolarz	19	12	2	0	0	0	33	15
5	Malarz-tapeciarz	10	5	1	0	0	4	20	8
6	Krawiec	8	7	0	0	0	0	15	8
7	Operator obrabiarek skrawających	8	6	4	1	1	1	21	14
8	Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	7	3	0	0	0	0	10	6
9	Tapicer	6	5	0	0	1	0	12	6
10	Kelner-barman	6	2	1	0	0	0	9	9
11	Błacharz samochodowy	5	3	2	1	1	1	13	12
12	Kucharz małej gastronomii	4	8	3	0	0	1	16	11
13	Piekarz	4	1	2	1	1	1	10	9
14	Lakiernik samochodowy	4	5	2	1	1	1	14	12
15	Posadzkarz	4	4	0	0	0	0	8	6

16	Cukiernik	3	4	0	0	0	0	7	7
17	Rzeźnik-wędliniarz	3	2	0	1	0	0	6	4
18	Monter mechatronik	3	9	4	3	2	3	24	15
19	Instalator urządzeń sanitarnych	2	2	1	1	0	0	6	6
20	Fryzjer	0	1	1	1	0	0	3	3
21	Fotograf	0	0	0	0	0	0	0	0
Razem		178	124	35	17	11	21	386	

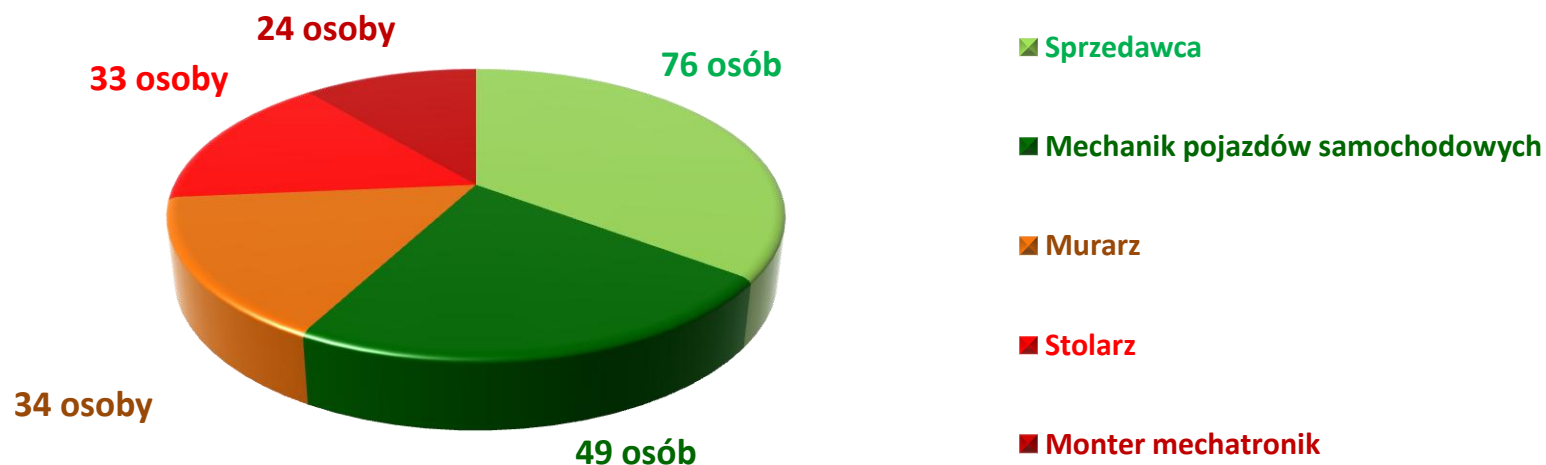
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Jednym z pięciu kierunków kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych, które dają największe szanse zatrudnienia jest sprzedawca. Oferty zatrudnienia zgłosiło 22 pracodawców, którzy zamierzają zatrudnić 38 absolwentów posiadających ten zawód. W perspektywie zatrudnienia za rok pracodawcy deklarują zatrudnić 68 absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Natomiast w trzech najbardziej pożądanym zawodach są gotowi zatrudnić 51 absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, w tym: 25 sprzedawców, 14 mechaników pojazdów samochodowych i 12 stolarzy. Wykres nr 16. Pięć najbardziej pożądanym przez pracodawców kierunków kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych w perspektywie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

Wykres nr 17. Zapotrzebowanie na absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w pięciu najbardziej poszukiwanych zawodach w perspektywie pięciu lat („od zaraz” – „za pięć lat”)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badań pracodawców w powiecie średzkim, październik /listopad 2015r.

W pięciu najbardziej pożądanym przez pracodawców zawodach w perspektywie pięciu lat pracodawcy deklarują zatrudnić 212 absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. W grupie tej najbardziej poszukiwane zawody to: sprzedawca 76 etatów i 49 etatów dla mechaników pojazdów samochodowych.

#### 4.2.10. Podsumowanie - przedsiębiorcy

Należy odnotować istotną sprzeczność między danymi statystycznymi o wysokiej stopie bezrobocia w powiecie średzkim, która wynosiła we wrześniu 11,5%, przy wojewódzkiej 6,3%, a opiniami pracodawców o braku pracowników, co potwierdzają badania jakościowe i ilościowe przeprowadzone w miesiącu październiku i listopadzie bieżącego roku. Warto podkreślić, że z pracodawcami, z którymi przeprowadzono wywiady

kwestionariuszowe w ich firmach pracuje 6265 osób, co stanowi ponad połowę (51,0%) pracujących w powiecie średzkim (według danych Statystycznych Vademecum Samorządowca z 2014 roku). Dwie piąte (40,0%) badanych przedsiębiorstw odczuwa brak pracowników.

Najczęstszym głównym rynkiem zbytu badanych przedsiębiorstw był rynek lokalny (gmina powiat), na który wskazało 60% firm. Wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych zwiększa się także terytorialny obszar głównej działalności – duże zakłady pracy operują w szerszych terytorialnie strefach, gdyż skala ich działalności wykracza poza potrzeby lokalne. Prawie połowa (48,5%) osób, które udzielało wywiadu kwestionariuszowego to właściciele i współwłaściciele przedsiębiorstw. Natomiast 24,6% respondentów należało do ścisłego kierownictwa (w tym prezes, dyrektor).

Ponad połowa badanych przedsiębiorstw ma problem (50,9%) z wysokimi kosztami/obciążeniami płac, składkami ZUS i NFZ oraz problem z niskimi kwalifikacjami pracowników, jak również z ich brakiem (po 27,4% wskazań). Nie ma problemów z kredytowaniem ponad trzy czwarte (76,6%) ankietowanych, natomiast z płynnością finansową 61,2% i z kooperacją (niewiarygodni kooperanci) prawie trzy piąte (59,4%) firm. Wysokie koszty, obciążenie płac składkami ZUS i NFZ najdotkliwsze są dla mniejszych firm, odczuwa je prawie trzy piąte (57,9%) pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników. Z kolei na niskie kwalifikacje pracowników częściej wskazują pracodawcy większych firm. Tylko małe firmy nie borykają się z brakiem pracowników.

Najbardziej poszukiwaną specjalnością zdaniem respondentów są robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń, których „od zaraz” chce zatrudnić 41 specjalistów z jedenastu firm, oraz kolejnych latach 2016 i 2017 po 40 specjalistów, łącznie w okresie ponad dwóch lat rynek średzki może przyjąć 121 pracowników tej specjalności. Ponadto m.in. branża budowlana jest gotowa do 2017 roku zatrudnić 132 specjalistów, w tym 67 zbrojarzy - betoniarzy, 65 murarzy. Do poszukiwanych specjalności należą również: kierowcy i operatorzy pojazdów (55 osób), sprzedawcy i demonstratorzy (51 osób) i spawacze (49 osób). W trzynastu specjalnościach „od zaraz” pracodawcy chcą zatrudnić 230 pracowników.

Warto wskazać na istotną rozbieżność aktualnie kształconych specjalistów od potrzeb kadrowych przedsiębiorców odnotowanych w badaniu np. branża metalowa oczekuje zatrudnić w najbliższym czasie 121 specjalistów, natomiast obecnie kształcą się w tych specjalnościach 32 uczniów, z kolei obecnie uczy się zawodu murarza 3 uczniów a rynek potrzebuje 65 murarzy. Natomiast rynek potrzebuje 4 fryzjerów a uczy się tego zawodu 29 osób. Należy odnotować, że przedsiębiorcy biorący udział w badaniu mają trudności w prognozowaniu potrzeb kadrowych w perspektywie nawet dwóch lat. Niewątpliwie taka sytuacja utrudnia planowanie kształcenia, które wymaga znacznie dłuższej perspektywy czasowej. Pracodawcy nie chcą

zatrudniać absolwentów, tylko 9,1% pracodawców zadeklarowało, że przyjmuje pracowników od razu po szkole. Pracodawcy zadeklarowali zatrudnić w perspektywie dwóch lat 691 osób, w tym „od zaraz” 266 pracowników, w 2016 roku 265 osób oraz w 2017 roku 160 specjalistów.

Pracodawców zdecydowanie bardziej interesują aktualne umiejętności i predyspozycje kandydatów na stanowiska dyrektorskie i kierownicze od dobrych dyplomów i opinii wcześniejszych pracodawców. Natomiast do najbardziej pożądaną cechą pracowników liniowych, fizycznych, produkcyjnych jest szybkość wdrażania się w nowe obowiązki i samodzielność.

Badania pokazują, że długi staż pracy nie jest istotny dla pracodawców przy zatrudnianiu nowego pracownika. W przypadku pracowników fizycznych najchętniej właściciele firm zatrudniają pracowników, którzy mają doświadczenie zawodowe od 1 do 2 lat (62,3% oraz od 3 do 5 lat (29,7%). Pracodawcy wyżej (o 4,6 punktów procentowych) oceniają umiejętności praktyczne od wiedzy osób przyjętych do pracy w 2014 i 2015 roku. Tylko 24,0% pracodawców pozytywnie ocenia wiedzę (wykształcenie) nowo zatrudnionych pracowników.

Tylko 0,6% pracodawców zadeklarowało, że współpracowało z samorządem w celu uzgodnienia kierunków nauczania adekwatnych do potrzeb kadrowych pracodawców oraz 7,4% z uczelnią. Najczęściej (42,9%) pracodawcy współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy na rzecz adekwatniejszego przygotowania pracowników. Ze szkołą w tym zakresie współpracuje 29,7% badanych przedsiębiorstw. Trzy piąte (60,0%) badanych pracodawców deklaruje, że współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy oraz 16,0% z Ochotniczym Hufcem Pracy. Podmioty, które współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy (105 podmiotów) w zdecydowanej większości (71,1%) pozytywnie ocenia tę współpracę, nie podziela tej opinii 10,5% ankietowanych. Natomiast współpracę z Ochotniczym Hufcem Pracy negatywnie ocenia 17,9% przedsiębiorców. Zdecydowana większość (70,9%) pracodawców jest zdania, że nigdy nie poproszono ich o określenie oczekiwań wobec absolwentów szkół. Natomiast tylko 4,0% pracodawców uczestniczy w takich diagnozach przynajmniej raz w roku oraz tyle samo tylko sporadycznie. Pracodawcy zadeklarowali zatrudnić w perspektywie dwóch lat 691 osób, w tym „od zaraz” 266 pracowników, w 2016 roku 265 osób oraz w 2017 roku 160 specjalistów.

Pracodawcy zadeklarowali przyjęcie do pracy 396 potencjalnych pracowników, po przeszkoleniu ich na kursach prowadzonych przez PUP. Zdecydowanie największym zainteresowaniem cieszył się kurs sprzedawca, handlowiec po którym 49 firm zadeklarowało przyjęcie do pracy 80 osób. Z kolei 49 osób może liczyć na zatrudnienie po kursie operatorów wózków widłowych, 32 osób po kursie prawa jazdy kategorii E do C oraz 29 spawaczy po kursie ponadpodstawowym i 27 po kursie podstawowym. W perspektywie dwóch lat pracodawcy zadeklarowali się zatrudnić techników

o następujących specjalnościach: elektryk 75, mechanik 50, handlowiec 38, budownictwa 32, elektronik 27 oraz technologii żywienia 21 absolwentów. Objęci badaniem pracodawcy deklarują zatrudnić w perspektywie 5 lat 520 absolwentów techników oraz 386 absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

Większość ankietowanych pracodawców twierdziła, że szkoły są słabo przystosowane do wymogów rynku pracy, ponieważ kształcą młodych ludzi w niepożądanych przez nich kierunkach – zawodach. Przedsiębiorcy bardzo mocno akcentowali chęć włączenia się do współpracy z instytucjami rynku pracy i szkołami w celu lepszego przygotowania przyszłych pracowników.

## **V. Podsumowanie – wnioski i rekomendacje**

### **Wnioski i rekomendacje**

W wyniku przeprowadzonych badań należy zauważyć, że istnieją dwa oddzielne byty: przedsiębiorcy i instytucje kształcenia zawodowego, które wprawdzie widzą na ogół potrzebę współpracy ale raczej w sposób werbalny. Widać wyraźny brak instrumentów i koordynatora tych działań. Pracodawcy na ogół narzekają na kwalifikacje zawodowe pracowników ale w niewystarczający sposób współpracują ze szkołami. Współpraca ta ma przede wszystkim miejsce w zakresie praktyk zawodowych lecz ich uczestnicy nie są z nich zadowoleni, chociaż są świadomi ich potrzeby. Należy odnotować, że na średnim rynku pracy jest wiele przykładów pozytywnych tej współpracy.

Brak systematycznego monitorowania rynku pracy sprawia, że oferta edukacyjna szkół nie nadąża za zmiennością zapotrzebowania na poszczególne kwalifikacje, permanentnie występują braki albo nadwyżki w poszczególnych zawodach. Wymagania pracodawców w stosunku do pracowników, obejmują oprócz kwalifikacji i umiejętności zawodowych również indywidualne cechy zatrudnionych osób, które zdaniem pracodawców mają ogromny wpływ na miano dobrego pracownika, oczekując od takiego pracownika nie tylko mobilności przestrzennej ale również swobodę przemieszczania się po różnych działach przedsiębiorstwa a przede wszystkim motywacji do pracy. Badania pokazują, że pracodawca nie zwraca uwagi na rekomendacje, oceny na dyplomie/świadectwie szkoły czy uczelni przyszłego pracownika. Konieczne wydaje się wypracowanie wspólnego systemu współdziałania powiatowego sektora edukacji z przedsiębiorcami. Przeprowadzone badania upoważniają do odrzucenia dotychczasowej filozofii kształcenia zawodowego mówiącej o równości kształcenia zawodowego z kształceniem ogólnym. W wytycznych MEN jak





organizować kształcenie zawodowe czytamy: „Edukacja w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe będzie zamykała rozpoczęty w gimnazjum cykl kształcenia ogólnego. Dobre wykształcenie ogólne nie tylko wspomaga wykonywanie wyuczonego zawodu, ale także stanowi bazę do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz ewentualnej ich zmiany. Dlatego też dla zasadniczej szkoły zawodowej określa się ten sam katalog przedmiotów ogólnokształcących jak dla liceów ogólnokształcących i techników, jedynie z odrębnością wymagań dla języka polskiego, języka obcego i matematyki”<sup>27</sup>. Główna teza reformy kształcenia zawodowego z 2012 roku, która zakładała, że kształcenie ogólne jest podstawą kształcenia zawodowego w opinii badanych pracodawców ale i w praktyce zupełnie się nie sprawdziła. Można w tych założeniach dostrzec obszary hipokryzji (tak powszechnie skądinąd uprawianej w polityce), gdzie z jednej strony apeluje się do zdobywania wykształcenia a z drugiej zamyka ścieżkę kariery zawodowej absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

Biorący udział w badaniach przedsiębiorcy negatywnie zweryfikowali takie podejście do kształcenia zawodowego. Model kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych powinien dać priorytet praktycznej nauce zawodu w przedsiębiorstwie w wymiarze 60% godzin, teoretyczne przygotowanie do zawodu 30% godzin oraz przygotowanie ogólne 10% godzin przeznaczonych na kształcenie w tym typie szkoły.

Tworzący się rynek podaży w powiecie średzkim wymusza dostosowywanie podaży umiejętności do potrzeb rynku pracy, oczekującego nowych umiejętności w nowych miejscach pracy jest ogromnym wyzwaniem dla szkolnictwa zawodowego, które to zadanie może właściwie spełnić tylko przy ścisłej współpracy z pracodawcami.

Doskonale rozumie tę nową sytuację zdecydowana większość liderów rynku pracy w powiecie średzkim, którzy w aktywności przedsiębiorstwa w przygotowaniu zawodowym młodzieży (koszty przygotowania bezrobotnego są dużo większe i mało efektywne) dostrzegają szanse znalezienia pracowników spełniających ich oczekiwania. Wspólne działania przedsiębiorców i szkół są w powiecie średzkim podejmowane, jednak nie są one powszechne. Obie strony oczekują pomocy samorządu, aby współdziałanie nie było tylko dobrym przykładem, ale działaniem powszechnym w zakresie realizacji kształcenia zawodowego pod potrzeby i oczekiwania pracodawców.

Pracodawcy okazali się bardzo krytyczni wobec obecnych struktur edukacji dzieci i młodzieży i opowiedzieli się za przywróceniem poprzednich

---

<sup>27</sup> Patrz szerzej: Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010r

etapów edukacji w systemie 8 klasowej szkoły podstawowej, dwu lub trzyletnich zasadniczych szkół zawodowych (w tym szkół przyzakładowych, klas patronackich i rzemieślniczych) oraz czteroletnim lub pięcioletnim nauczaniem w technikach i technikum dla pracujących.

Wśród czynników decydujących o jakości kształcenia zawodowego najczęściej wymieniany był czynnik ludzki związany z jednej strony z kadrami pedagogicznymi, a z drugiej – z młodzieżą uczęszczającą do szkoły. Doświadczenie nauczycieli, umiejętność przekazania wiedzy, stosowanie nowoczesnych metod nauczania oraz chęć dokończenia się to ważne elementy, świadczące o jakości nauczania. Istotna jest również współpraca nauczycieli uczących przedmiotów teoretycznych i praktycznych. Jakość kształcenia zależy również od samej młodzieży i od ich świadomości. Rzadko zdarzają się pasjonaci, a większość, będąc w przedostatnich i ostatnich klasach zasadniczych szkół zawodowych i technikum twierdzi, że nauka danego zawodu ich nie interesuje. Konsekwencją takiego podejścia jest niezdanie egzaminu końcowego.

Do pozytywnych czynników decydujących o jakości kształcenia respondenci zaliczyli: praktyki odbywane w zakładach produkcyjnych i pomoc przedsiębiorstw przy egzaminach zawodowych. Jak również zaradność menadżerów oświaty w organizowaniu kształcenia zawodowego. Wśród negatywnych elementów, które mogą obniżać poziom kształcenia zawodowego wymieniono: brak możliwości szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, ciągłą zmianę programu nauczania oraz brak środków finansowych na wyposażenie warsztatów i pracowni koniecznych do przystąpienia do egzaminu zawodowego.

Dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb średniego rynku pracy jest sprawą fundamentalną dla efektywnego wykorzystania zasobów pracy i rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu średzkiego.

W celu bieżącego dostosowania kształcenia zawodowego do średniego rynku pracy należy: monitorować oczekiwania rynku pracy, doskonalić jakość kształcenia zawodowego, doskonalić programy nauczania, ustawicznie prowadzić doskonalenie i dokończenie nauczycieli kształcenia zawodowego, dostosować bazy i wyposażenia do obowiązujących standardów egzaminów zawodowych, zwiększyć nacisk na przygotowanie absolwentów od strony praktycznej, modyfikację programów nauczania o treści związane z zarządzaniem jakością oraz wyrobienia umiejętności behawioralnych.

Budowanie na podstawie wyników badań planów i programów działania jest wyrazem troski władz Powiatowego Urzędu Pracy w Środzie Wielkopolskiej w zakresie dostosowania kształcenia zawodowego młodzieży do potrzeb powiatowego rynku pracy. Kierowanie się opracowanymi



w oparciu o instrumenty naukowe badaniami to również element nowoczesnego sposobu sprawowania urzędu, którego najważniejszym celem jest efektywniejsze wykorzystanie istniejących zasobów ludzkich oraz zmniejszenie bezrobocia.

Wnioski	Rekomendacje
Powołać zespół koordynujący reformę kształcenia zawodowego młodzieży w powiecie średzkim.	Zespołowi powinien przewodniczyć Starosta Średzki. Proponuje się aby w zespole znaleźli się: przedstawiciel Burmistrza Miasta i Gminy, szefowie komisji edukacji samorządu gminy i powiatu, Dyrektor PUP, dyrektorzy szkół, przedstawiciel Cechu, liderzy pracodawców i organizacji pozarządowych.
Badania wykazały zbyt silne oddziaływanie środowiska młodzieży na decyzje o wyborze zawodu tzw. „modne zawody”, mają za duży wpływ na decyzje gimnazjalistów Wprowadzić w drugiej i trzeciej klasie gimnazjów programy przygotowania do zawodu. Szczególnie w formach spotkań w zakładach pracy oraz cyklu spotkań z psychologami, nauczycielami zawodu, pracodawcami, doradcami zawodowymi.	Burmistrz Miasta i Gminy, Samorząd gminy.
W roku szkolnym 2016/17 zamknąć nabory do liceów ogólnokształcących profilowanych oraz liceów ogólnokształcących w szkołach kształcenia zawodowego.	Starostwo Powiatowe.
Wprowadzić mechanizmy promujące aktywność pracodawców w zakresie przygotowania zawodowego młodzieży np. obniżenie podatków od nieruchomości, zaliczenie kosztów edukacji zawodowej uczniów szkół kształcenia zawodowego w koszty uzyskania przychodów, przeznaczanie części subwencji na ucznia pracodawcą prowadzącym kształcenie zawodowe, premiowanie prowadzenia działalności edukacyjnej przez pracodawców w dostępie do projektów wsparcia przedsiębiorstw itp.	Starostwo Powiatowe, samorząd gminy, Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Urząd Pracy, Cech Rzemiosł Różnych, fundusze wsparcia krajowe i unijne. Wdrożenie mechanizmów finansowych i prestiżowych wśród pracodawców prowadzących praktyki zawodowe, np. coroczne statuetki „Pracodawca- mistrz i wychowawca młodzieży”.
Stworzyć możliwość kariery zawodowej dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych poprzez powołanie w zależności od potrzeb techników dla pracujących.	Starostwo Powiatowe, Urząd Marszałkowski, MEN.
Wnioskować do nadrzędnych instytucji edukacji o zwiększenie ilości przedmiotów zawodowych w pierwszej klasie zasadniczych szkół zawodowych	Starostwo Powiatowe, Urząd Marszałkowski, MEN.



oraz praktyk zawodowych na poziomie zasadniczych szkół zawodowych i techników w przedsiębiorstwach.	
Oferta edukacyjna szkół nie nadąża za zmiennością zapotrzebowania na poszczególne kwalifikacje, permanentnie występują braki albo nadwyżki w poszczególnych zawodach.	Pozyskać środki z EFS na zorganizowanie portalu oraz poprzedzić powołanie portalu badaniami rynku pracy i edukacji. Permanentnie monitorować rynek pracy i edukacji.
Niewystarczający udział lub brak udziału pracodawców w kształceniu zawodowym powoduje powstanie dysonansu między oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami i kwalifikacjami pracowników.	Zapewnić udział pracodawców w komisjach egzaminacyjnych kończących kształcenie zawodowe „zewnątrzny egzamin zawodowy”. Z aktywizowanie pracodawców do udziału w egzaminach zawodowych każdego szczebla jest niezbędne do funkcjonowania ośrodków egzaminacyjnych zapewniających rzeczywiste warunki środowiska pracy.
Nauczanie w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych, nie jest adekwatne do kompetencji i umiejętności jakich oczekują pracodawcy.	Zlikwidować licea profilowane. Powołać szkoły przyzakładowe np. dla kilku przedsiębiorstw. Wprowadzenie klas patronackich przez konsorcja zakładów np. trzy zakłady przyjmują na praktyki uczniów, którzy uczą się zawodów: mechanik, elektryk i ślusarz, natomiast praktyki zawodowe odbywają rotacyjnie w każdym zakładzie. MEN, Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, Cech Rzemiosł Różnych, stowarzyszenia pracodawców.
Stworzyć możliwość udziału przedsiębiorców w budowaniu programu edukacyjnego młodzieży poprzez opracowanie przez przedsiębiorstwo mapę kluczowych kompetencji, w który wyposażałaby ucznia szkoła, natomiast egzamin zawodowy powinien odbywać się w zakładzie pracy a OKE powinna tylko spełniać rolę nadzorczą.	MEN, Starostwo Powiatowe, Cech Rzemiosł Różnych.
Abiturienti posiadają niewystarczającą wiedzę o rynku pracy.	Organizowanie z abiturientami zajęć, spotkań, pogadarek, na temat poszukiwania pracy po zakończeniu szkoły - wykorzystując specjalistów z PUP i instytucji rynków pracy, Cech Rzemiosł Różnych.
Szkoły powinny wykształcać w uczniach nie tylko umiejętności praktyczne, ale odpowiednie cechy osobowościowe i predyspozycje uwzględniające szybko postępujące zmiany w technice, które w chwili obecnej nie znajdują wystarczającego odzwierciedlenia w zapleczu technicznym szkół.	Stworzenie publicznych środków finansowych i sponsoringu ze strony pracodawców na rzecz szkół.
Brak współpracy przedsiębiorstwa ze szkołą w zakresie doskonalenia kwalifikacji nauczycieli zawodu.	Przeprowadzenie kampanii promocyjnej wśród pracodawców przekonującej o wzajemnych korzyściach wynikających z tej współpracy. Cech Rzemiosł Różnych.



<p>Następuje szybkie starzenie się wiedzy nauczycieli zawodu w stosunku do tempa zmieniającej się technologii i organizacji w przedsiębiorstwach.</p>	<p>Powołać stały zespół ekspertów do ciągłego monitorowania jakości kształcenia zawodowego, z rekomendacji przedstawicieli samorządów, urzędu pracy, organizacji pracodawców, instytucji rynków pracy i edukacji. Poddawać systematycznej weryfikacji kwalifikacje formalne zdobyte przez nauczycieli zawodu.</p>
<p>Dyrekcje szkół przy wprowadzaniu nowych kierunków kształcenia zawodowego kierują się zbyt często modą na zawód środowisk młodzieżowych, które zapewniają obsadę wolnych miejsc lub kwalifikacjami kadry nauczycielskiej jaką dysponują, lecz nie są one adekwatne do potrzeb rynku pracy.</p>	<p>Przeorientowanie zespołów szkół zawodowych na kształcenie w potrzebnych specjalnościach w oparciu o analizę powiatowego rynku pracy. Stwarzanie możliwości organizacyjnych i finansowych dla nauczycieli podejmujących się przekwalifikowaniu swoich umiejętności.</p>
<p>Przedsiębiorcy od kandydatów na pracowników oczekują przede wszystkim umiejętności potrzebnych do wykonywanego zawodu, potrzebują ludzi do pracy, nie muszą oni być wysoko wykształceni, natomiast powinni mieć motywację i umieć pracować.</p>	<p>Konsekwencją takich oczekiwań pracodawców jest słabe umotywowanie uczniów przez szkoły w trakcie zdobywania kwalifikacji zawodowych etosu dobrej pracy. Ciągłe przypomnianie o tym, że szkoła nie tylko uczy ale i wychowuje.</p>
<p>Zdaniem dyrektorów, szkoły nie dysponują wystarczającymi środkami finansowymi na nowoczesne wyposażenie klas w urządzenia dydaktyczno-techniczne i pensje dla wysokiej klasy specjalistów przygotowujących do zawodu.</p>	<p>MEN, Starostwo Powiatowe</p>



## VI. Spis tablic, wykresów i schematów

Schemat nr 1. Metody triangulacji. Podejście metodologiczne .....	10
Schemat nr 2. Podejście metodologiczne .....	11
Tablica nr 1. Wybrane dane średzkiego rynku pracy w 2013 roku .....	20
Tablica nr 2. Podmioty gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) według liczby pracujących, powiatów i gmin .....	21
Tablica nr 3. Poziom i struktura bezrobotnych ogółem w powiecie średzkim za miesiąc wrzesień i sierpień 2015 roku .....	23
Tablica nr 4. Liczba uczniów i abiturientów w publicznych szkołach ponadgimnazjalnych w roku szkolnym 2015/2016 w powiecie średzkim .....	24
Tablica nr 5. Wykaz branż, zawodów i uczniów, którzy uczą się praktycznej nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych zrzeszonych w Cechu Rzemiosł Różnych w powiecie średzkim w roku szkolnym 2015/16 .....	25
Tablica nr 6. Wykaz wolnych miejsc na dzień 03.11.2015 r. do praktycznej nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych zrzeszonych w zakładach rzemieślniczych Cechu Rzemiosł Różnych w powiecie średzkim w roku szkolnym 2015/16 .....	26
Tablica nr 7. Liczba abiturientów w szkołach ponadgimnazjalnych w roku szkolnym 2015/2016 w powiecie średzkim ogółem w populacji (N=527) .....	43
oraz w badaniach (N=391) .....	43
Tablica nr 8. Rozkład abiturientów objętych badaniem ze szkół ponadgimnazjalnych ze względu na miejsce zamieszkania. N=391 .....	44
Wykres nr 1. Abiturienti szkół ponadgimnazjalnych według płci. N=391 .....	45
Tablica nr 9. Powody wybrania szkoły ponadgimnazjalnej przez abiturientów w powiecie średzkim. ....	46
Wykres nr 2. Korzystanie z porad przy wyborze nauki zawodu. N=99 .....	47
Tablica nr 10. Pozytywne strony (korzyści) praktyk zawodowych w zakładach pracy w opinii abiturientów. N=219 .....	47
Tablica nr 11. Negatywne strony (straty) praktyk zawodowych w zakładach pracy w opinii abiturientów. N=219 .....	48
Tablica nr 12. Czynniki decydujące o jakości kształcenia w szkołach kształcenia zawodowego, N=219 oraz w liceach ogólnokształcących, N=172. ....	48
Wykres nr 3. Perspektywy kariery zawodowej abiturientów szkół kształcenia zawodowego. N=219 .....	49
Tablica nr 13. Opinie abiturientów szkół kształcenia zawodowego o szansach, jaki daje wyuczony zawód na rynku pracy. N=219 .....	50



Tablica nr 14. Oczekiwania życzeniowe podjęcia pracy po ukończeniu szkoły przez abiturientów szkół ponadgimnazjalnych .....	51
Tablica nr 15. Warunki jakie powinna spełnić przyszła praca w opinii abiturientów szkół ponadgimnazjalnych powiatu średzkiego .....	52
Wykres nr 4. Deklaracja dojeżdżania do pracy abiturientów szkół kształcenia zawodowego. N=219 .....	54
Wykres nr 5. Deklaracja dojeżdżania do pracy abiturientów liceów ogólnokształcących.....	54
Tablica nr 16. Mobilność przestrzenna abiturientów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie średzkim - gotowość przemieszczania się pracowników w celu podjęcia zatrudnienia. Ile kilometrów gotowy jesteś dojeżdżać do pracy?.....	55
Tablica nr 17. Oczekiwania wobec urzędu pracy przez abiturientów szkół ponadgimnazjalnych .....	56
Tablica nr 18. Gotowość abiturientów liceów ogólnokształcących do uczestniczenia w kursach organizowanych przez PUP w Środzie Wilkp. N=172 ..	56
Tablica nr 19. Liczba podmiotów gospodarczych w przedziałach zatrudnienia według form prawnych. N=175 .....	59
Tablica nr 20. Okres funkcjonowania firmy na rynku a forma prawna. N=175 .....	60
Wykres nr 6. Ocena kondycji firmy. N=175 .....	61
Tablica nr 21. Lista problemów zgłaszanych przez przedsiębiorstwa według wielkości zatrudnienia .....	62
Wykres nr 7. Ocena przydatności pracowników. N=175 Czy Pana/i firma odczuwa brak odpowiednio przygotowanych pracowników?.....	63
Wykres nr 8. Przyjęcia i zwolnienia z pracy w 2013 i 2014 roku. O ile procent zmienił się stan zatrudnienia w Pana/i firmie/ instytucji?.....	64
Tablica nr 22. Bieżące i przyszłe zapotrzebowanie na pracowników. N=175 .....	65
Wykres nr 9. Preferencje w zatrudnianiu. N=175. Czy Pana/i firma poszukuje pracowników od razu po szkole, czy takich, którzy mają już doświadczenie? .....	67
Tablica nr 23. Oczekiwane od pracowników umiejętności, kwalifikacje i predyspozycje .....	67
Wykres nr 10. Preferowane doświadczenie zawodowe pracowników umysłowych i fizycznych. N=175. Jakim doświadczeniem zawodowym powinni legitymować się pracownicy zatrudniani przez Pana/i firmę? .....	69
Tablica nr 24. Ocena wiedzy (wykształcenia) i umiejętności praktycznych pracowników przyjętych do pracy w 2014 i 2015 roku przez pracodawców.	70
Wykres nr 11. Aktywność pracodawców na rzecz przygotowania zawodowego przyszłych pracowników. Czy Pana/i firma współpracowała ze szkołami, uczelniami, urzędami w celu organizowania nauki tak, by mieć później lepiej przygotowanych pracowników? .....	71
Tablica nr 25. Powody braku współpracy ze szkołami i uczelniami. Z jakich powodów Pana/i firma nie współpracuje ze szkołami i uczelniami?.....	72





Wykres nr 12. Współpraca z instytucjami rynku pracy. Z jakimi instytucjami rynku pracy Pana/i firma do tej pory współpracowała, bądź współpracuje? .....	73
Tablica nr 26. Ocena zmian pozytywnych w funkcjonowaniu Powiatowego Urzędu Pracy w Środzie Wielkopolskiej .....	73
Wykres nr 13. Typ dotychczasowych i planowanych szkoleń dla pracowników. ....	74
Tablica nr 27. Typy kursów/szkoleń dla potencjalnych pracowników organizowanych przez PUP i deklaracja pracodawców zatrudnienia kursantów..	75
Tablica nr 28. Bieżące i przyszłe zapotrzebowanie na absolwentów techników.....	76
Wykres nr 14. Pięć najbardziej pożądanym przez pracodawców kierunków kształcenia w technicznych w perspektywie zatrudnienia „za rok” .....	78
Wykres nr 15. Zapotrzebowanie na absolwentów techników w pięciu najbardziej poszukiwanych zawodach w perspektywie pięciu lat .....	78
(„od zaraz” – „ za pięć lat”) .....	78
Tablica nr 29. Bieżące i przyszłe zapotrzebowanie na absolwentów zasadniczych szkół zawodowych .....	79
Wykres nr 16. Pięć najbardziej pożądanym przez pracodawców kierunków kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych w perspektywie.....	80
Wykres nr 17. Zapotrzebowanie na absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w pięciu najbardziej poszukiwanych zawodach w perspektywie pięciu lat („od zaraz” – „ za pięć lat”) .....	81

