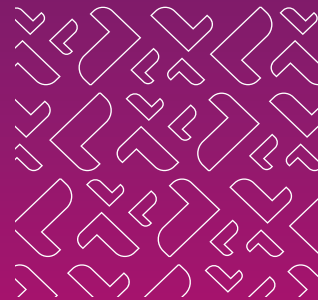


Rynek pracy wyzwaniem dla młodych

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
tel. 81 463 53 92, 81 463 53 35
www.wup.lublin.pl



Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE

Rynek pracy wyzwaniem dla młodych



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE

Opracowanie:

Iwona Wójcik

Skład i łamanie:

Pacewa

Druk i oprawa:

PPU Multigraf, Bydgoszcz

www.multigrafdruk.pl

Wydawnictwo bezpłatne

978-83-63826-10-9

Wydział Badań i Analiz

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin

tel. 81 463 53 92, 81 463 53 35

sekretariat@wup.lublin.pl



Opracowanie:
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Zespół Statystyk i Analiz

Rynek pracy wyzwaniem dla młodych



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie
Publikacja elektroniczna: www.wup.lublin.pl
Przedruk w całości lub w części oraz wykorzystanie danych statystycznych
w druku dozwolone wyłącznie z podaniem źródła
Lublin 2013 r.

Spis treści

I część

RYNEK PRACY 6

1. Wykształcenie a szanse na rynku pracy.....	8
2. Zawody deficytowe i nadwyżkowe.....	16
3. Umiejętności i kompetencje pożądane na rynku pracy.....	20
4. Kompetencje "twarde" i kompetencje „miękkie”.....	24
5. Wybór zawodu i kierunku kształcenia.....	28
6. Szkolnictwo zawodowe.....	38

II część

MOŻLIWOŚCI 44

1. Bezrobocie młodzieży	46
2. Potrzeba aktywności zawodowej na etapie zdobywania wykształcenia.....	48
3. Aktywność na rynku pracy.....	52
4. Przedsiębiorczość.....	56
5. Praktyki i staże.....	60
6. Wolontariat.....	64
7. Kształcenie ustawiczne.....	68

III część

DORADZTWO ZAWODOWE 76

Czym jest doradztwo zawodowe.....	78
Doradztwo zawodowe w województwie lubelskim.....	84
Doradztwo zawodowe w sektorze edukacji i pracy.....	86
Podsumowanie.....	90
Literatura.....	92

W ostatnich latach mamy do czynienia z narastającym problemem bezrobocia młodzieży. Zarówno dane GUS, jak i badania oraz analizy prowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy (w tym badania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy) pokazują, że sytuacja młodych ludzi na rynku pracy jest wyjątkowo niekorzystna. Aby wyjść naprzeciw oczekiwaniom tej grupy wiekowej, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie podejmuje szereg działań ukierunkowanych na poprawę sytuacji młodych ludzi. Problematyce młodzieży poświęcony został między innymi Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2013. Niniejsza publikacja jest także propozycją Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie skierowaną do wszystkich zainteresowanych sytuacją młodzieży na rynku pracy, w tym do osób prowadzących w szkołach zajęcia z doradztwa zawodowego.

1

część

RYNEK PRACY

1 | Wykształcenie a szanse na rynku pracy

Wybór kierunku kształcenia jest jedną z najważniejszych decyzji, jakie człowiek podejmuje w swoim życiu. Ma ona wpływ nie tylko bezpośrednio na funkcjonowanie jednostki na rynku pracy, ale określa do pewnego stopnia możliwości awansu, przekwalifikowania, a także oddziałuje na osiągnięcie zawodowej, finansowej oraz życiowej satysfakcji. Błędne decyzje edukacyjne w perspektywie pociągają za sobą niezadowolenie, frustrację, brak możliwości realizacji zawodowej. W tym miejscu skupimy się jednak na wpływie drogi kształcenia na realne szanse na rynku pracy.

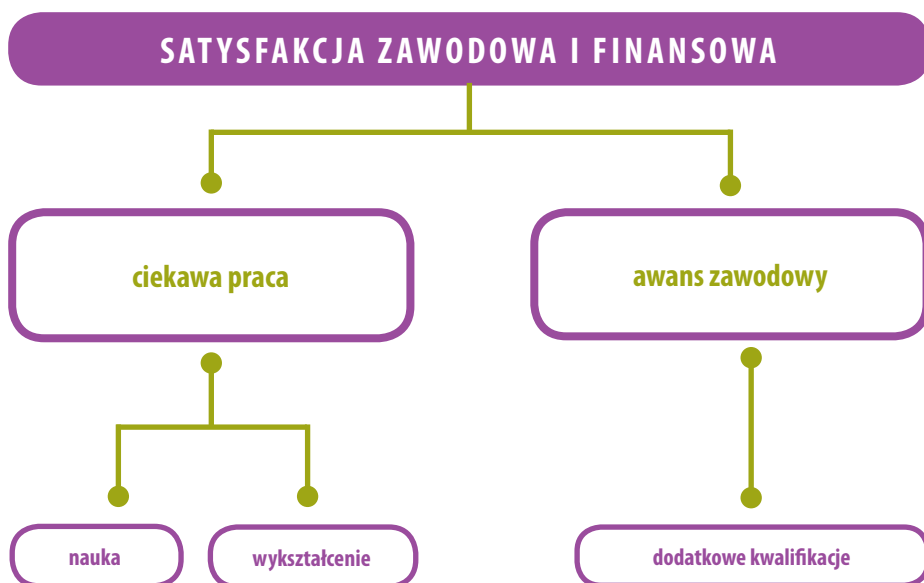
Celem nadrzędnym w przypadku wyboru kierunku kształcenia powinno być zdobycie ciekawej, satysfakcjonującej oraz zgodnej z osobistymi predyspozycjami, pracy zawodowej, dającej możliwość utrzymania się oraz umożliwiającej egzystencję na odpowiednim poziomie ekonomicznym. Zdobycie odpowiedniego wykształcenia nie gwarantuje wprawdzie, że taką pracę znajdziemy, ale w znaczący sposób przybliży do osiągnięcia tego celu. W warunkach szybkich zmian na rynku pracy, podjęcie decyzji o wyborze kierunku kształcenia nigdy nie jest rzeczą prostą. Zazwyczaj towarzyszy tym wyborom poczucie niepewności, a nawet stresu, czy podjęta decyzja jest tą właściwą, czy pozwoli ona w przyszłości na znalezienie zatrudnienia i osiągnięcie życiowego sukcesu.

W ostatnich latach w całym kraju, a zatem również w województwie lubelskim obserwowaliśmy wzrastającą rangę wykształcenia wyższego na rynku pracy i edukacji. Łatwiejszy dostęp do uczelni wyższych, głównie za sprawą zwiększenia ilości tych placówek, ale także trudna sytuacja na rynku pracy

powodowały, że uczniowie masowo wręcz wybierali kontynuację nauki na studiach wyższych. W świadomości społecznej miało to z jednej strony zwiększyć szanse na znalezienie pracy, nie tylko dobrze płatnej, ale w ogóle jakiegokolwiek, z drugiej zaś często odwlekało w czasie moment faktycznego wejścia na rynek pracy i poszukiwanie zatrudnienia. Większość młodzieży wybierała jednak kierunki humanistyczne i społeczne, zaś duży popyt na ten profil kształcenia powodował, że uczelnie chętnie tworzyły nowe kierunki o wspomnianym profilu i przyjmowały kolejnych studentów. Mniejszym powodzeniem cieszyły się natomiast kierunki ścisłe i tzw. „politechniczne” – zwłaszcza kobiety niechętnie wybierały ten profil kształcenia. Po pewnym czasie rynek nasycił się absolwentami z wyższym wykształceniem humanistycznym i społecznym. Niestety, w konsekwencji taka sytuacja doprowadziła do nadmiaru specjalistów z jednych dziedzin przy niedoborze absolwentów innych kierunków. Dodatkowo, mamy do czynienia z sytuacją, kiedy malejące znaczenie szkolnictwa zawodowego doprowadziło do braku dobrze wyszkolonych specjalistów w konkretnych zawodach.

Podjęcie decyzji o wyborze kierunku kształcenia nie jest więc, wbrew pozorom, proste. Należy wziąć pod uwagę nie tylko własne zainteresowania i predyspozycje, ale także uważnie śledzić sytuację i trendy na rynku pracy. Tylko takie podejście zwiększy bowiem szanse na realizację nadrzędnego celu, jakim w tym wypadku jest zdobycie atrakcyjnej i satysfakcjonującej pracy. Poniższy schemat krótko przedstawia cel nadrzędny i cele szczegółowe związane z wyborem drogi kształcenia i zawodu.

Rysunek 1. Cel główny i cele szczegółowe w aspekcie wyboru zawodu i ścieżki kształcenia



Celem nadrzędnym w odniesieniu do planowania indywidualnej drogi zawodowej będzie zatem osiągnięcie satysfakcji (zarówno osobistej, zawodowej, jak i finansowej) wynikającej z wykonywania danej pracy. Aby ten cel osiągnąć, należy w pierwszym rzędzie skupić się na tzw. celach szczegółowych, jakimi będą: nauka, wybór kierunku kształcenia i zdobycie dodatkowych kwalifikacji. Kolejnym etapem będzie poszukiwanie, a następnie zdobycie ciekawej, satysfakcjonującej pracy oraz awans zawodowy.

Najczęściej popełnianym błędem koncepcyjnym osób planujących karierę zawodową jest przekonanie, iż tylko zdobycie wyższego wykształcenia daje realne szanse na satysfakcjonującą (także finansowo) pracę. Nieuzasadniona wiara, iż samo zdobycie wyższego wykształcenia, bez względu na jego kierunek, daje swego rodzaju gwarancję braku większych problemów na rynku pracy oraz zwiększa szanse na awans zawodowy, jest przyczyną wielu rozczarowań w zetknięciu z rzeczywistością.

Tymczasem, jak wynika z najnowszych badań LORP „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”, ankietowane podmioty definiując zawód kluczowy czyli „najważniejszy zawód w firmie, którego wykonywanie stanowi podstawę działania firmy” tylko w 45% wiązały go z wykształceniem wyższym. Takie preferencje dotyczyły jednak w przeważającej części branż: „Edukacja”, „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” oraz „Kultura i rekreacja”. Z kolei w branżach „Przemysł, Budownictwo, „Handel i naprawa pojazdów samochodowych” oraz „Transport i gospodarka magazynowa” osób z wykształceniem wyższym poszukuje się znacznie rzadziej. (...) przede wszystkim wskazuje się tu na wykształcenie zasadnicze zawodowe. Wykształcenie zasadnicze zawodowe lub samo średnie jest pożądanę również w „handlu i naprawie samochodów”¹

Ogólnie, bez uwzględniania, czy dany zawód jest dla firmy kluczowym czy nie, na podstawie cytowanego badania, można stwierdzić, że wykształcenie wyższe jest pożądanę przez 34% pracodawców, przy czym w szczególności dotyczy to branży „Edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna” oraz stanowisk specjalistycznych. Natomiast „wykształcenia średniego częściej oczekuje się od pracowników biurowych (29%) oraz od pracowników usług i sprzedawców (24%). Samego wykształcenia zawodowego oczekuje 19% badanych i częściej są to pracodawcy poszukujący robotników przemysłowych i rzemieślników (44%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (42%), a także pracowników przy pracach prostych (41%). Skonkretyzowanych wymagań nie ma 19% badanych”².

Problemem pozostaje świadomość młodych ludzi odnośnie wagi decyzji o wyborze zawodu i drogi kształcenia dla całości perspektyw życiowych oraz realne postrzeżenie

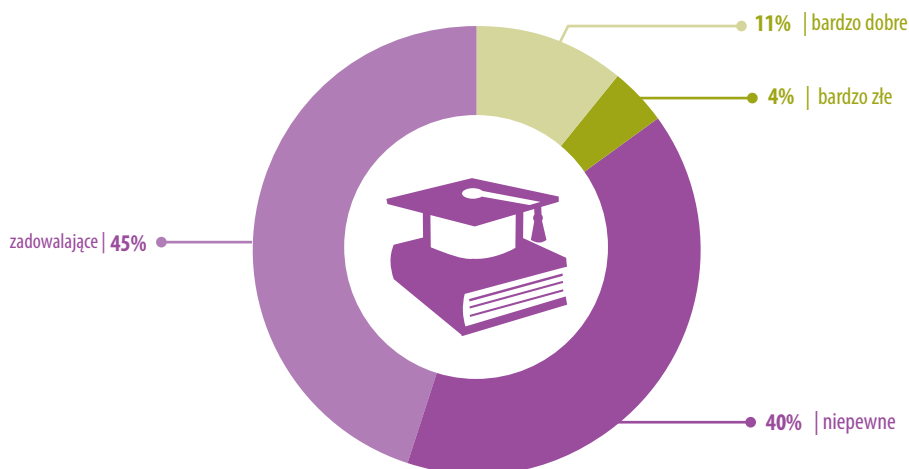
1 „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”, LORP Lublin 2013, s. 22

2 Tamże, s. 49

swoich szans na rynku pracy w związku z posiadanym typem wykształcenia i zawodem, do którego wykonywania się przygotowują.

Realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w 2009 roku badanie dotyczące perspektyw młodych ludzi na rynku pracy pokazało dość optymistyczne podejście badanych studentów do swoich szans zawodowych. Co prawda tylko 11% studentów określiło swoje zawodowe szanse jako „bardzo dobre”, jednak prawie połowa badanych (dokładnie 45%) oceniła szanse na rynku pracy mianem zadowalających. Zaledwie 4% respondentów nie widziało wówczas dla siebie dobrych perspektyw w kontekście kariery zawodowej. Oznacza to, iż respondenci byli zadowoleni z obranej ścieżki kształcenia i w większości uznali, że dokonali słusznych wyborów edukacyjnych, dających im realne szanse na zatrudnienie. Dane te prezentuje poniższy wykres.

Wykres 1. Ocena szans i perspektyw zawodowych w kontekście wybranego kierunku studiów



*na podstawie raportu z badań „Mechanizmy decyzyjne ludzi młodych przy wyborze kierunków kształcenia” WUP Lublin 2009

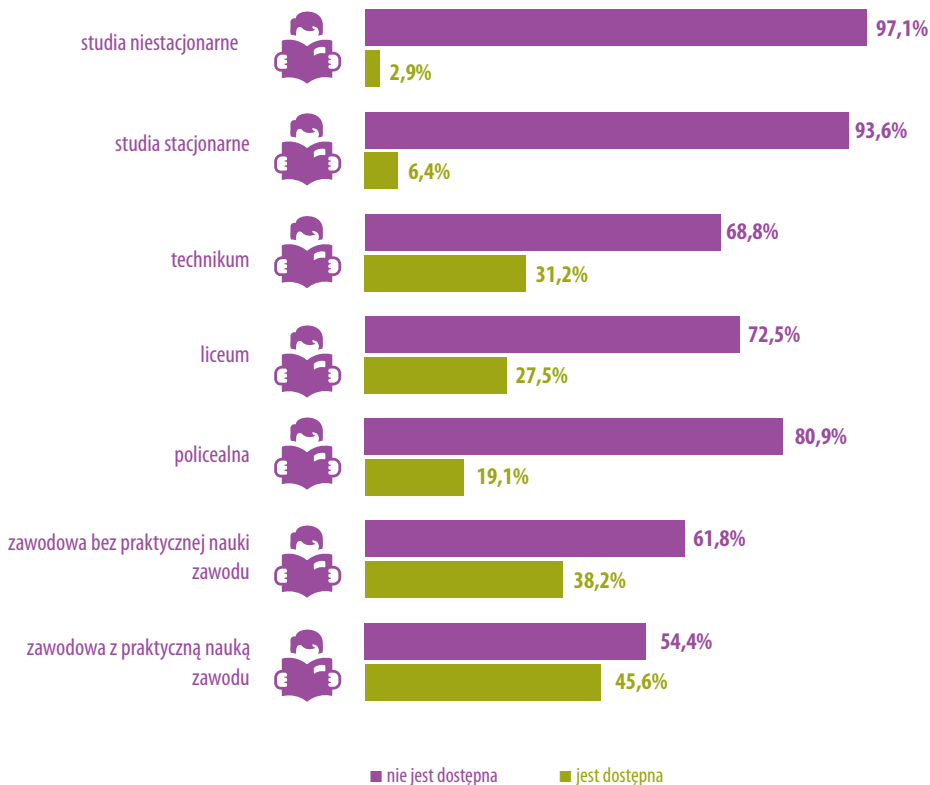
Analizując ówczesne wypowiedzi badanych studentów, zauważamy, że znacząca część (ponad połowa) z nich prezentowała stosunkowo optymistyczne postawy w stosunku do swojej przyszłej kariery zawodowej i powodzenia na rynku pracy. Niepewni swojej przyszłości, a tym bardziej pesymistycznie nastawieni byli w mniejszości.³

Badania LORP realizowane kilka lat później, w roku 2012 pokazują pogorszenie się nastrojów młodzieży odnośnie perspektyw zatrudnienia. Na poniższym wykresie

3 Mechanizmy decyzyjne ludzi młodych przy wyborze kierunków kształcenia, WUP Lublin 2009, s. 29

przedstawiono rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących poglądów na temat dostępności pracy zgodnej z profilem kształcenia.

Wykres 2. Dostępność pracy zgodnej z profilem kształcenia



*źródło raport z badania „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych” LORP Lublin 2012

Jak wynika z danych przedstawionych na wykresie, opinie badanej młodzieży na temat szans na zatrudnienie w województwie lubelskim są w przeważającej części negatywne. Co warto podkreślić, najlepiej swoje szanse zawodowe ocenili uczniowie szkół zawodowych, zaś najgorzej perspektywy dla siebie oceniają studenci. Ponad 90% studentów, zarówno stacjonarnych, jak i niestacjonarnych, uważa, że nie mają szans na pracę zgodną z profilem ukończonej szkoły. Porównując wypowiedzi młodych ludzi biorących udział w obu badaniach możemy zauważyć pogorszenie się nastrojów młodzieży związanych z postrzeganiem szans zawodowych, co w warunkach pogłębiającego się kryzysu gospodarczego i rosnącego bezrobocia jest zjawiskiem naturalnym.

Współczesny rynek pracy to rynek dużej konkurencji. Szybko postępujące zmiany

technologiczne pociągają za sobą konieczność szybkiego i sprawnego dostosowywania się do nowej rzeczywistości. Oznacza to między innymi spadek popytu na zawody tradycyjne, w miejsce którego powstaje zapotrzebowanie na nowe profesje. Warto sobie uświadomić również, że współczesny rynek pracy wymaga przede wszystkim elastyczności – wiele umiejętności i kompetencji szybko ulega dezaktualizacji. Te, które jeszcze niedawno z racji swojej wyjątkowości dawały względną gwarancję uzyskania zatrudnienia, szybko stają się na tyle powszechne, że stanowią zaledwie podstawę dla zdobywania kolejnych.

W związku z tym dynamicznie zmieniają się również oczekiwania pracodawców. Na rynku pracy wciąż przeważa podaż nad popytem, ciągle możemy mówić o tzw. „rynku pracodawcy” czyli sytuacji, kiedy to oferujący zatrudnienie stawia wymagania i dyktuje warunki. Dla pracodawcy kandydat na pracownika musi być z jego punktu widzenia opłacalny – inaczej mówiąc, musi dawać gwarancję dobrego prosperowania i rozwoju przedsiębiorstwa. Niestety, samo wykształcenie kandydata zazwyczaj nie oznacza, iż jest on atrakcyjny dla konkretnego pracodawcy. W szczególności dotyczy to młodych ludzi, w tym absolwentów, którzy z reguły nie posiadają odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Przyczyny, dla których często nawet dobrze wykształcony absolwent nie spełnia oczekiwań pracodawców, przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 2. Najczęstsze powody niespełniania przez absolwentów oczekiwań pracodawców



*na podst. „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”, Raport badawczy Chełm 2010, s. 10

Obecnie na rynku pracy mamy do czynienia ze zjawiskiem tzw. niedopasowania kompetencji kandydatów na pracowników do wymagań pracodawców. Przyczyn tej sytuacji jest wiele. Przede wszystkim wynika to z niedopasowania systemu edukacji do trendów obecnych na rynku pracy – tutaj poprawy wymaga współpraca pomiędzy sektorami edukacji i pracy, ale także z pracodawcami. Kolejnym elementem wpływającym na niedopasowanie kompetencyjne jest zjawisko „starzenia się” zdobytej wiedzy. Dziś nie wystarczy uzyskać dyplom, zdobyć wykształcenie. Szybkie tempo zmian na rynku pracy stawia nowe wymagania nieustannego poszerzania zdobytych umiejętności oraz zdobywania nowych. Duże znaczenie ma zatem odpowiednia promocja idei kształcenia ustawicznego, a przede wszystkim jego znaczenia dla znalezienia, ale także utrzymania zatrudnienia.

Kryteria atrakcyjności konkretnych zawodów są definiowane przez sam rynek pracy. Na postrzeganie atrakcyjności danego zawodu wpływa wiele czynników. Jedne z najistotniejszych przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 3. Uwarunkowania atrakcyjności zawodów



*na podst. „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”, Raport badawczy Chełm 2010, s. 10

Postrzeganie danego zawodu jako atrakcyjnego jest uwarunkowane wieloma czynnikami. Powyższy schemat przedstawia cztery główne wskaźniki atrakcyjności zawodu. Wśród nich oczywiście znajduje się możliwość znalezienia pracy. Zwłaszcza w okresie rosnącego bezrobocia, to ten czynnik w znacznej mierze będzie określał dany zawód jako atrakcyjny na rynku pracy. Pozostałe uwarunkowania atrakcyjności zawodów to możliwość uzyskania stosunkowo wysokich zarobków w zawodzie, co oczywiście przekłada się na odpowiednio wysoki standard życia, ale także relatywne trudności wiążące się ze zdobyciem wykształcenia (im trudniej zdobyć wykształcenie w danym zawodzie, tym staje się od bardziej atrakcyjny na rynku pracy) oraz jego społeczny prestiż.

2 | Zawody deficytowe i nadwyżkowe

Ze zjawiskiem niedopasowania strukturalnego na rynku pracy wiąże się zagadnienie zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Przez zawód deficytowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

Przez zawód nadwyżkowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

Proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno – zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego w terminologii urzędów pracy funkcjonuje jako monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Wdrożenie monitoringu pozwala na:

- określenie kierunków oraz zmian w strukturze zawodowo – kwalifikacyjnej na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy;
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych, które zapewnią większą efektywność organizowanych szkoleń;
- usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- uzyskanie informacji o planowanych ofertach pracy oraz przewidywanej liczbie absolwentów polepszy pracę pośrednictwa, a bezrobotnym umożliwi szybsze zatrudnienie;

- ułatwienie aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu ponownego ich zatrudnienia.⁴

„Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych” prowadzony jest cyklicznie przez powiatowe oraz wojewódzkie urzędy pracy całego kraju poczynając od 2005 roku. Szczegółowa metodyka prowadzenia tego badania jest określona przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Niestety, metodyka prowadzenia tego badania często bywa krytykowana jako niedoskonała z uwagi na fakt, iż badanie uwzględnia wyłącznie oferty pracy zgłaszane do powiatowych urzędów pracy. Ponadto, kontrowersyjna jest kwestia zawodów osób bezrobotnych uwzględnianych w badaniu, ponieważ definiuje się te osoby przez pryzmat zawodu wskazanego w momencie rejestracji, określanego ściśle w zgodzie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności.

W związku z częstymi głosami krytyki pod adresem dotychczasowej metodologii, Ministerstwo sukcesywnie dąży do jej udoskonalenia. Według najnowszych zaleceń metodycznych odnośnie prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy służy on „przede wszystkim ocenie relacji oraz niedopasowania pomiędzy popytową i podażową stroną rynku pracy. (...) Mając na uwadze wykorzystanie pełnego zasobu informacji o rynku pracy i rynku edukacyjnym, zakłada się, że monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych będzie składać się z sześciu elementów: analizy ogólnej sytuacji na rynku pracy, rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, analizy umiejętności i uprawnień, analizy rynku edukacyjnego, analizy lokalnego rynku pracy na podstawie wyników badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw oraz prognoz rynku pracy. (...) Rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzone będą półrocznie i rocznie, natomiast tylko raz w roku rekomenduje się przedstawić analizę ogólnej sytuacji na rynku pracy, analizę rynku edukacyjnego, analizę lokalnego rynku pracy na podstawie badania kwestionariuszowego oraz analizę umiejętności i uprawnień.”⁵

Według Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2012 r. „tak jak w latach poprzednich najliczniej reprezentowaną przez bezrobotnych grupą zawodową są „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”. Bezrobotni wchodzący w skład tej grupy zawodowej stanowili 20,4% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (20,0 % w 2011 r.). Drugą wielką grupę stanowili „Technicy i inny średni personel” 17.664 bezrobotnych, w odniesieniu do 2011 r. bezrobocie w tej grupie wzrosło o 862 osoby. Najmniej liczne grupy to: „Siły zbrojne” oraz „Przedstawiciele władz publicznych”. Liczba bezrobotnych w dniu 31 grudnia 2012 r. była niższa w odniesieniu

4 Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych WUP Lublin 2012

5 Nowa metodologia prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, raport na zlecenie MPiPS, Łódź, s.47

do analogicznego okresu 2011 r. jedynie w grupie: „Przedstawiciele władz publicznych” (spadek o 14 osób tj. 2,6%), „Pracownicy biurowi” (spadek o 139 osób tj. 3,3%), „Siły zbrojne” (spadek o 2 osoby tj. 4,9%). Wzrost odnotowano w pozostałych grupach, przy czym największy bo o 1.749 osób tj. 11,7% w grupie „Specjaliści”⁶

Diagram 1. Grupy wielkie zawodów i specjalności oraz bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych grupach w dniu 31 grudnia

2010	2011	2012
Przedstawiciele władz publicznych 571	Przedstawiciele władz publicznych 544	Przedstawiciele władz publicznych 530
Specjaliści 12.923	Specjaliści 14.914	Specjaliści 16.168
Technicy i inny średni personel 16.685	Technicy i inny średni personel 16.802	Technicy i inny średni personel 17.664
Pracownicy biurowi 4.252	Pracownicy biurowi 4.161	Pracownicy biurowi 4.022
Pracownicy usług i sprzedawcy 17.302	Pracownicy usług i sprzedawcy 17.879	Pracownicy usług i sprzedawcy 18.374
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy 2.337	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy 2.330	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy 2.395
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 24.825	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 24.507	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 26.711
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 4.794	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 4.553	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 4.747
Pracownicy przy pracach prostych 10.299	Pracownicy przy pracach prostych 9.908	Pracownicy przy pracach prostych 10.063
Siły zbrojne 47	Siły zbrojne 41	Siły zbrojne 39

*źródło: Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2012 roku, WUP Lublin 2012

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy w 2012 roku przeprowadziło badanie ilościowe oraz jakościowe dotyczące zagadnienia zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych w województwie lubelskim. W badaniu ilościowym „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych” przeprowadzono wywiady z 1500 osobami bezrobotnymi. W ramach badań jakościowych przeprowadzono 4 sesje fokusowe z pracownikami urzędów pracy oraz doradcami zawodowymi.

Wybór respondentów podyktowany był faktem, że osoby bezrobotne doskonale orientują się w sytuacji na lokalnym rynku pracy, również od strony nieformalnej. „Sposób odbioru rynku pracy przez osoby bezrobotne jest bardziej kompletny i całościowy aniżeli badanie (...) ofert pracy bądź liczby rejestrujących się osób. Problemy, o których mowa są niemożliwe do uchwycenia w badaniach, które opierają się na oficjalnych danych – jak Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. (...) bezrobotni wyrażając swoje opinie przedstawiają subiektywne zdanie, które

6 Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2012 roku WUP Lublin, 2012 s. 20

oparte jest na ich codziennych doświadczeniach dotyczących nie tylko oficjalnych kanałów poszukiwania pracownika, ale także na obserwacji części rynku pracy, o której informacje nie są rejestrowane.²⁷

Poniższa tabela przedstawia zawody nadwyżkowe, które uzyskały odsetek wskazań minimum 4%.

Tabela 1. Zawody nadwyżkowe w opinii osób bezrobotnych

		Wskazania respondentów
1	Pracownicy sprzedaży w sklepach	19%
2	Pracownicy obsługi biurowej	11,6%
3	Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	10,1%
4	Inni specjaliści nauczania i wychowania	9%
5	Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych	7,8%
6	Mechanicy maszyn i urządzeń	5,7%
7	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	5,7%
8	Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	5,2%
9	Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	4,3%
10	Kucharze	4,1%

*na podst. Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim, LORP 2012

W kolejnej części raportu analizowano zawody deficytowe. Tabela poniżej przedstawia wszystkie zawody deficytowe, dla których odsetek wskazań wynosi minimum 4%.

Tabela 2. Zawody deficytowe w opinii osób bezrobotnych

		Wskazania respondentów
1	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	10,3%
2	Lekarze	9,4%
3	Analitycy systemowi i programiści	8,5%
4	Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	6,3%
5	Inżynierowie (z wyłączeniem elektrotechnologii)	5,6%
6	Pracownicy sprzedaży w sklepach	5,2%
7	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	4,8%
8	Mechanicy maszyn i urządzeń	4,7%
9	Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	4,6%
10	Kierowcy ciężarówek i autobusów	4,5%
11	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	4,2%
12	Elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy monterzy	4,0%

*na podst. Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim, LORP 2012

7 Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim, raport z badań LORP 2012, s.21

3 | Umiejętności i kompetencje pożądane na rynku pracy

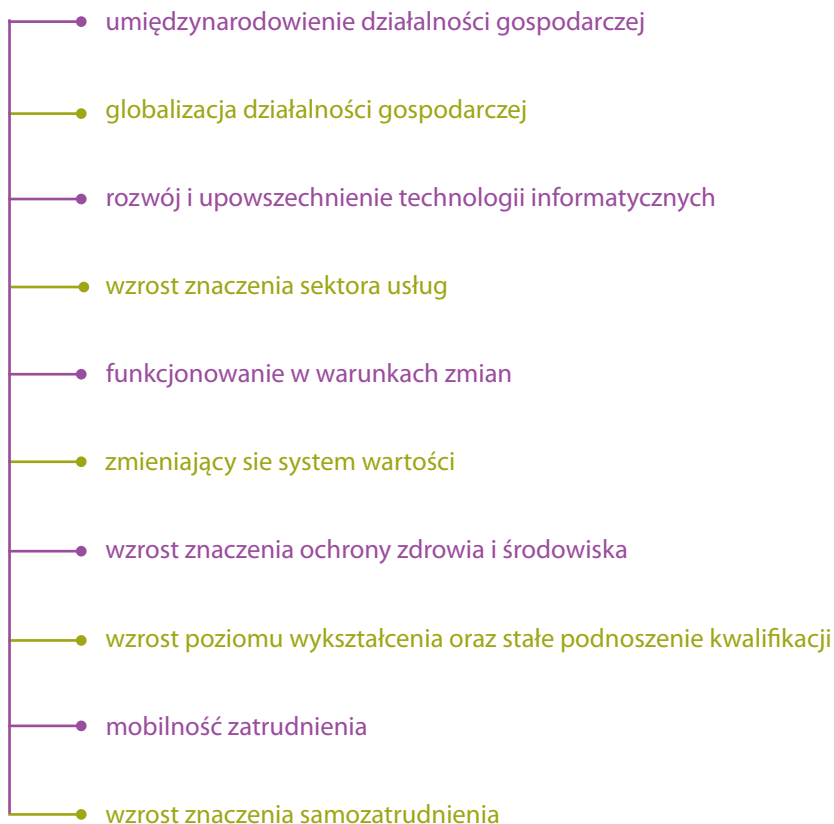
Podstawowym elementem określającym jakość przygotowania zawodowego pracownika są kwalifikacje zawodowe. Kwalifikacje zawodowe rozumie się jako powszechnie akceptowane normy wymagań dotyczących niezbędnych umiejętności oraz wiedzy dla wykonywania danego zawodu. Obecnie pojęcie „kwalifikacje zawodowe” częściej zastępuje się pojęciem „kompetencje zawodowe”. Uważa się, że ten drugi termin lepiej odzwierciedla aktualny trend na rynku pracy – dynamiczny rozwój postępu nauko- wotechnicznego powodujący konieczność szybkiej i częstej aktualizacji i ponownej adaptacji posiadanych kwalifikacji do zmieniającej się rzeczywistości w ramach konkretnych zawodów. Każdy zawód wymaga posiadania odpowiedniego poziomu umiejętności, wiedzy oraz sprawności. Uzyskanie określonych kwalifikacji zawodowych należy traktować jako proces o charakterze ciągłym, rozpoczynający się już w szkole podstawowej i trwający przez cały okres aktywności zawodowej człowieka. W kwalifikacjach zawodowych jako integralny element umieszczamy kompetencje (inaczej fachowość). Kompetencja jest pochodną, czy raczej wykładnią umiejętności, wiedzy, kwalifikacji i sprawności. Oznacza odpowiednie wykorzystanie tych zasobów. Posiadane kompetencje należy rozumieć jako zdolność wykonywania określonych zadań potrzebną pracownikowi w pełnieniu zawodowej roli.⁸

Wysoka dynamika zmian na rynku pracy skutkuje pojawianiem się coraz nowych specjalizacji, a zanikaniem innych. Obecnie często mówi się o tym, że osoba wchodząca na rynek pracy musi liczyć się z tym, że w ciągu całego swojego życia zawodowego

⁸ „Orientacja i poradnictwo zawodowe” Ryszard Parzęcki, Krzysztof Symela, Bogdan Zawadzki, Radom 1995, s. 44-51

zmieni nie tylko miejsce pracy, ale również zawód nawet kilka razy. Tendencje takie wynikają przede wszystkim z obecnych na rynku pracy XXI wieku pewnych charakterystycznych, uniwersalnych trendów.

Rysunek 4. Uniwersalne trendy rynku pracy XXI wieku



*opracowano na podst. raportu „Rynek pracy. Potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” Chełm 2010

Wśród najważniejszych tendencji nowoczesnego rynku pracy należy wymienić szeroko pojętą globalizację w dziedzinie gospodarki oraz przedsiębiorczości, a także szybkie upowszechnianie się nowoczesnych technologii informatycznych. Ponadto zauważalne jest rosnące znaczenie sfery usług oraz ochrony zdrowia i środowiska. Charakterystycznym trendem współczesnego rynku pracy jest również wzrost znaczenia kształcenia przez całe życie i konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji. Ponadto, możemy mówić o zwiększającej się mobilności zatrudnienia i wzroście znaczenia samozatrudnienia. Warunkiem sprawnego radzenia sobie na rynku pracy jest znajomość oraz umiejętność dostosowania się do powyższych tendencji.

Analizowany raport „Rynek pracy. Potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” zawiera również dane na temat planów rekrutacyjnych analizowanych przedsiębiorstw. Badanie realizowano w 2010 roku. Pytano o plany dotyczące zatrudniania oraz zwalniania pracowników na najbliższe lata.

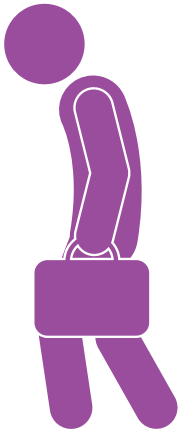
Zawody, w których badani przedsiębiorcy deklarowali planowane zatrudnienie nowych pracowników w latach 2013–2015 to:

- sprzedawca
- kierowca
- budowlaniec
- robotnik
- operator maszyn

Zwolnienia pracowników w latach 2013–2015 planowano z kolei w następujących zawodach:

- pracownik biurowy
- kierowca
- magazynier
- robotnik
- operator maszyn

Już pobieżna analiza zawodów, w których ankietowani pracodawcy planowali zatrudnienie oraz zwolnienia pokazuje, że pewne profesje (kierowca, robotnik, operator maszyn) pojawiły się zarówno w jednej, jak i drugiej grupie. Można to przypisać po części indywidualnej sytuacji i uwarunkowaniom poszczególnych firm, ale także specyfice niektórych konkretnych zawodów, charakteryzujących się mniejszą niż przeciętna stabilnością zatrudnienia.



4 | Kompetencje „twarde” i kompetencje „miękkie”

Doskonalenie własnych kompetencji to inwestycja dająca realne korzyści na rynku pracy. Rozwój zawodowy, oprócz uzyskania określonego profilu wykształcenia, obejmuje również nabycie oraz rozwijanie kompetencji zawodowych. Często ten właśnie element odgrywa nawet ważniejszą rolę niż samo wykształcenie kierunkowe. Pojęcie kompetencji zawodowych jest pojęciem dość szerokim, ale przede wszystkim obejmuje ono dwa typy umiejętności – konkretne kwalifikacje oraz pewne predyspozycje i zachowania osobowościowo–społeczne. Zatem, kompetencje dzielimy odpowiednio na tzw. „twarde” oraz „miękkie”.

Do kompetencji „twardych” zaliczymy między innymi obsługę komputera czy innych urządzeń, ale także znajomość języków obcych. Tego typu umiejętności mają dość uniwersalny charakter, czyli najczęściej nie są przypisane do konkretnego zawodu, ale są potrzebne, a w wielu wypadkach niezbędne na określonych stanowiskach. Planując swoją karierę zawodową warto zatem uwzględnić również rozwój tych kompetencji, ponieważ zostaną one umieszczone w naszym cv (curriculum vitae) czyli życiorysie zawodowym. Ponadto pracodawcy bardzo często w ofertach pracy umieszczają wymagania odnośnie konkretnych umiejętności (np. znajomości określonego języka czy obsługi konkretnych programów komputerowych).

Obecnie młodzież w coraz większym stopniu jest świadoma wartości dodatkowych umiejętności na rynku pracy, jednak w przypadku znajomości języków obcych, wciąż istnieje liczna grupa młodych ludzi, mogąca mieć problemy z porozumiewaniem się w języku innym niż ojczysty. Świadczą o tym między innymi wyniki

badania „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” realizowanego przez WUP w Lublinie w 2011 roku, w których:

- około 80% młodzieży deklaruje znajomość obsługi komputera i internetu
- 58% określa swój poziom znajomości języka angielskiego jako co najmniej dobry
- prawie 60% badanych posiada prawo jazdy⁹

Wśród najczęściej poszukiwanych umiejętności tzw. „dodatkowych” potrzebnych na rynku pracy zaliczanych do kompetencji „**twardych**” należy wymienić znajomość języków obcych. W dobie narastającej globalizacji jest to kompetencja niezwykle istotna.

O wzrastającej randze nauki języków obcych świadczy wprowadzenie jej jako stałego elementu edukacji od wczesnych lat szkolnych. Odsetek osób uczących się języków obcych wciąż rośnie, co należy traktować jako pozytywny objaw dostosowania kształcenia w zakresie kompetencji językowych do wyzwań związanych z integracją europejską, globalizacją oraz potrzebami rynku pracy. Począwszy od roku szkolnego 2009/2010 obowiązkowa nauka języka obcego rozpoczyna się już w pierwszej klasie szkoły podstawowej. W gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych również od roku 2009/2010 istnieje obowiązek nauki dwóch języków obcych.¹⁰

Tabela 3. Nauczanie języków obcych jako przedmiotu obowiązkowego w szkołach dla dzieci i młodzieży w roku szkolnym 2010/2011

Wyszczególnienie	Uczą się języka – w % ogółu uczniów							
	angielski	francuski	niemiecki	rosyjski	łacina	hiszpański	włoski	inny
Ogółem	89,0	2,9	36,4	4,8	0,5	0,6	0,3	0,1
Szkoły podstawowe	90,1	0,3	9,0	0,6	-	0,1	-	0,1
Gimnazja	89,5	2,7	53,4	5,7	-	0,7	0,2	-
Licea ogólnokształcące	98,0	11,5	62,8	9,8	3,5	3,0	1,9	-
Technika	95,9	4,6	76,1	11,4	-	0,3	0,1	0,1
Licea profilowane	96,6	5,2	70,3	15,6	-	0,4	0,2	0
Zasadnicze szkoły zawodowe	45,9	0,9	33,9	9,9	-	-	-	0
Policealne	9,9	0,6	1,5	0,2	1,0	-	0,2	0,6

*Źródło: „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011” GUS

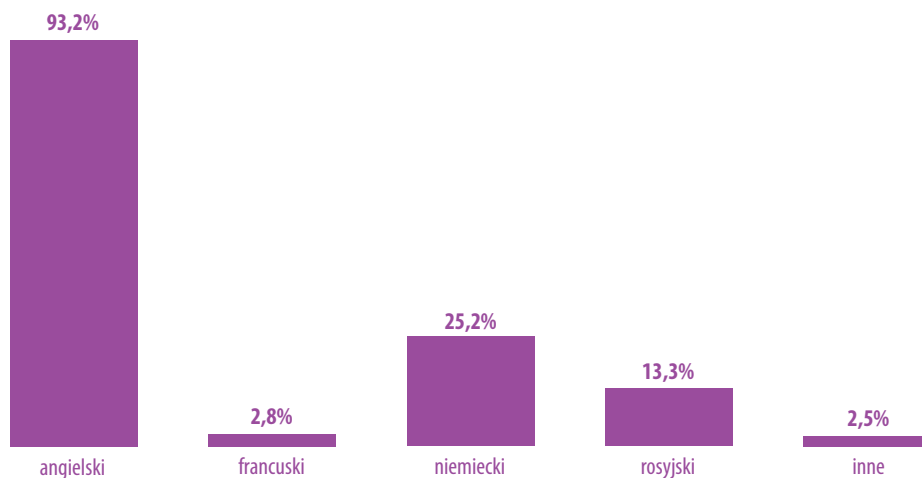
9 Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy, Lublin 2011 s. 29

10 Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011 GUS s. 105

Województwo lubelskie w zakresie nauki języków obcych na tle innych regionów wypada korzystnie, zwłaszcza jeżeli weźmiemy pod uwagę język angielski i rosyjski.

Analizując odsetek uczących się języka angielskiego w szkołach, województwo lubelskie znajduje się na trzeciej pozycji w kraju, natomiast w przypadku języka rosyjskiego – na drugiej. Naukę języków obcych w województwie lubelskim przedstawia poniższy wykres

Wykres 3. Nauczanie języków obcych w województwie lubelskim w roku szkolnym 2010/2011



*źródło Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011 GUS

Niestety, lubelski regionalny rynek pracy ma to do siebie, że wyjątkowo duża podaż absolwentów łączy się z niewielkim popytem na nowych pracowników, w związku z czym posiadanie wielu dodatkowych umiejętności takich jak doskonała znajomość języków czy obsługi komputera nie gwarantuje znalezienia pracy, natomiast jedynie ułatwia to zadanie. Dlatego, o przyjęciu do pracy często decydują indywidualne cechy osobowościowe oraz umiejętności społeczne zwane „kompetencjami miękkimi”.

Planując karierę zawodową warto zatem mieć świadomość, że obok „kompetencji twardych” czyli konkretnych umiejętności oraz wiedzy niezbędnej do wykonywania danej pracy, która jest weryfikowalna oraz dokumentowana poprzez różnego rodzaju dyplomy, świadectwa, certyfikaty, istotną rolę w życiu zawodowym człowieka, niezależnie od wykonywanego zawodu i zajmowanego stanowiska, stanowią tzw. „kompetencje miękkie”.

Termin ten odnosi się do wszelkich umiejętności związanych z psychospołeczną sferą działania człowieka. Wśród kompetencji miękkich możemy wyróżnić między innymi: komunikatywność, kreatywność, umiejętność pracy w zespole ludzi, organizację pracy własnej, odpowiedzialność, sumienność, odporność na stres.

Wbrew powszechnemu pogładowi, kompetencje miękkie można, a nawet trzeba doskonalić i rozwijać, ponieważ często właśnie te umiejętności mogą zdecydować o uzyskaniu zatrudnienia. Współcześnie kompetencje miękkie zyskują na znaczeniu w procesie rekrutacji. Analiza ofert pracy zamieszczanych w internecie czy prasie wyraźnie pokazuje, że pracodawcy, obok wymagań formalnych, takich jak kierunkowe wykształcenie czy doświadczenie zawodowe, dużą wagę przywiązują do umiejętności miękkich. W wielu firmach właśnie tego rodzaju kompetencje sprawdza się podczas rozmowy kwalifikacyjnej przy pomocy specjalnych testów.

Rysunek 5. Przykłady kompetencji „twardych” i „miękkich”



*źródło: opracowanie własne

Warto zaznaczyć, że posiadanie określonych kompetencji miękkich okazuje się istotne również w trakcie wykonywania obowiązków w miejscu pracy. Na przykład kreatywność okaże się wręcz niezbędna w sytuacji, kiedy stanowisko pracy wiąże się z pracą twórczą, zarówno zespołową jak i indywidualną.

Aby skutecznie rozwijać swoje kompetencje miękkie, należy dobrze poznać swoje mocne i słabe punkty osobowości. Dogłębna analiza osobowości powinna być punktem wyjścia dla wszelkich działań w tym zakresie.

Obok niewątpliwie istotnej roli doświadczenia zawodowego kandydatów na pracowników, pracodawcy doceniają także posiadanie kompetencji „miękkich”, co pokazują liczne badania dotyczące zagadnienia rekrutacji.

5 | Wybór zawodu i kierunku kształcenia

Z doświadczeń zawodowych psychologów, pedagogów oraz doradców zawodowych pracujących z młodzieżą wynika, że większość uczniów kończących szkołę podstawową oraz gimnazjum ma duży problem z podjęciem decyzji o wyborze zawodu i kierunku kształcenia. Wynika to przede wszystkim z niedojrzałości emocjonalnopożnawczej uczniów w tym wieku. Praca zawodowa jest dla nich pojęciem na tyle abstrakcyjnym i odległym w czasie, że konieczność podejmowania pierwszych samodzielnych decyzji odnośnie kierunku kształcenia znaczną część młodzieży po prostu przerasta.

W praktyce decyzje dotyczące wyboru szkoły i zawodu podejmowane przez absolwentów szkół podstawowych czy gimnazjów rzadko są podejmowane w sposób dojrzały i przemyślany. Raport z badań „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” przeprowadzonych w województwie lubelskim w roku 2011 wskazuje na wyraźną przypadkowość tych decyzji. Według autorów raportu „głównymi czynnikami wyboru są, poza zainteresowaniami, namowy kolegów i sugestie rodziców oraz zachowania kolegów, a także odległość placówki oświatowej od miejsca zamieszkania. Uczniowie, wybierając szkołę kierują się stereotypowym postrzeganiem szkół ogólnokształcących i szkół zawodowych, traktując te drugie jako gorsze”.¹¹

Nie sposób pominąć w tym miejscu istotnej roli w procesie podejmowania decyzji zawodowych, jaką odgrywa postawa rodziców. Rodzice, towarzysząc dzieciom na wszystkich etapach rozwoju osobowego przekazują im określone wzorce zachowania, wartości, a także kształtują ich postawy wobec siebie i otaczającego

¹¹ *Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy*, Lublin 2011 s. 54

świata. Niestety, tylko część rodziców potrafi wspomóc dziecko w tych wyborach poprzez trafne rozpoznanie jego predyspozycji oraz odpowiednie ukierunkowanie i pomoc, nie zaś narzucanie swoich decyzji. Rolą rodziców jest jedynie pomoc, udzielenie wsparcia przy podejmowaniu przez dziecko decyzji odnośnie kierunku kształcenia, tymczasem zbyt często rodzice podejmują decyzje za dziecko, w wyniku czego wybiera ono drogę kształcenia i zawód niezgodny nie tylko ze swoimi predyspozycjami, ale w wielu przypadkach nawet nieodpowiadający osobistym zainteresowaniom.

Mimo to, rola rodziców w procesie wyboru ścieżki kształcenia i zawodu nie może być pomijana. B. Wojtasik nazywa wręcz rodziców „pierwszymi nieprofesjonalnymi doradcami”, którzy wspierają swoje dzieci w różnorodny sposób w wyborach dotyczących zawodu i szkoły, zatem współpraca z rodzicami jest jednym z warunków właściwego towarzyszenia w rozwoju zawodowym dziecka.¹²

W przypadku wyboru zawodu niezwykle istotne jest posiadanie odpowiednich informacji i wiedzy zarówno z zakresu możliwości kształcenia i zatrudnienia w danych zawodach, jak i odnośnie własnych predyspozycji, zainteresowań oraz uzdolnień. Problemem jest nie tylko niedostateczny dostęp młodzieży do tego typu informacji, ale również niewystarczająca umiejętność korzystania z nich. W konsekwencji wybory podejmowane przez uczniów często bywają nieadekwatne do posiadanych uzdolnień i predyspozycji. Cytowany wcześniej raport z badania „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” wskazuje cztery kategorie czynników, mających znaczący wpływ na wspomniane decyzje. Są to:

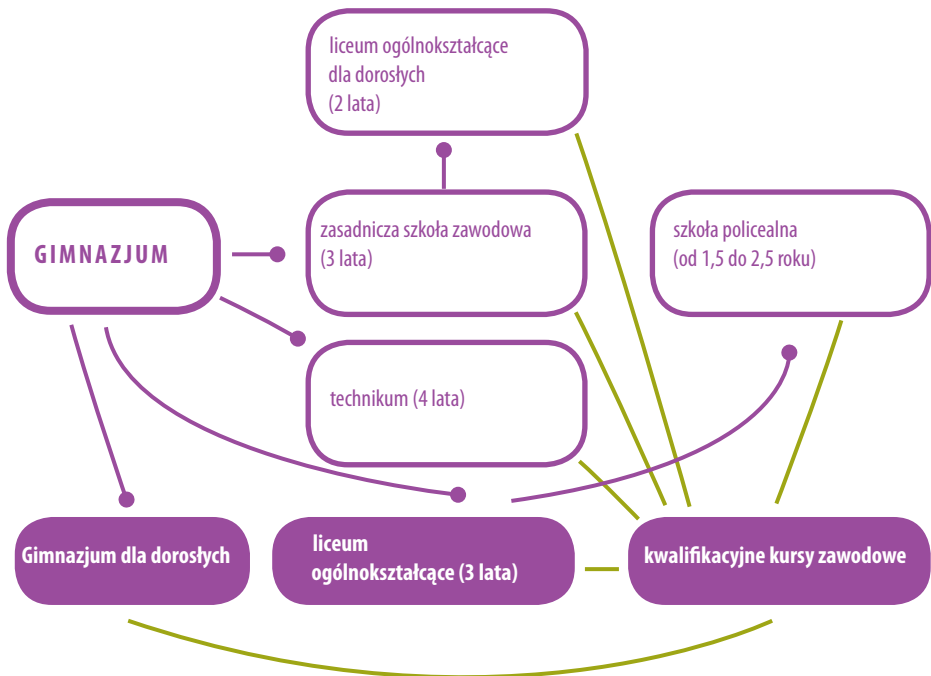
- Aspiracje, zdolności, motywacje – głównym czynnikiem decydującym o wyborze typu szkoły ponadgimnazjalnej oraz kierunku studiów są zainteresowania osobiste młodzieży (takiej odpowiedzi udzieliło ponad 50% ankietowanych uczniów).
- Rodzina, pochodzenie (wykształcenie, status majątkowy rodziny) – w tym obszarze zauważa się charakterystyczną tendencję – aspiracje edukacyjne młodzieży pozostają w ścisłym związku z wykształceniem rodziców, zwłaszcza matek. Im wyższe wykształcenie rodziców, tym większa szansa, że dziecko zdecyduje się kontynuować naukę.
- Odległość placówki edukacyjnej od miejsca zamieszkania – 28% wskazało na ten czynnik jako istotny w procesie wyboru szkoły
- Uwarunkowania „zewnątrzne” (sytuacja na rynku pracy, struktura lokalnej gospodarki, wysokość bezrobocia w danym zawodzie) – częściej na ten czynnik wskazywali uczniowie szkół zawodowych, techników i liceów profilowanych, rzadziej uczniowie gimnazjów.

12 B. Wojtasik *Warsztat doradcy* s. 58

Nauka w szkole podstawowej i gimnazjum jest w Polsce obowiązkowa. Kolejnym etapem kształcenia w naszym kraju są szkoły ponadgimnazjalne. Są one nie obowiązkowe oraz stanowią pierwszy etap zróżnicowania oferty edukacyjnej w naszym kraju. Absolwent gimnazjum sam dokonuje wyboru kierunku kształcenia oraz typu szkoły, w jakiej zamierza kontynuować naukę.

Na początku roku szkolnego 2011/2012 w województwie lubelskim funkcjonowało 498 szkół ponadgimnazjalnych, do których uczęszczało 88,2 tys. uczniów. W porównaniu z rokiem ubiegłym (tj. 2010/2011) zmniejszyła się liczba szkół (o 3,1%) oraz uczniów (o 5,4%). Łącznie zlikwidowanych zostało 20 szkół ponadgimnazjalnych – 5 zasadniczych szkół zawodowych, 10 liceów profilowanych oraz 5 techników. Z danych Urzędu Statystycznego w Lublinie wynika, że w województwie wciąż największą popularnością wśród absolwentów gimnazjów cieszą się licea ogólnokształcące (wybrało je 49,3% uczniów). Następnym typem szkoły ponadgimnazjalnej pod względem popularności były technika, do których uczęszczało 33,7% uczniów.¹³

Rysunek 6. Schemat systemu kształcenia zawodowego



*źródło: „Na naukę nigdy nie jest za późno czyli edukacja ustawiczna dorosłych Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, 2012

13 Urząd Statystyczny w Lublinie „Szkolnictwo ponadgimnazjalne dla młodzieży”

Jeżeli chodzi o studia wyższe, w rankingach najpopularniejszych kierunków wciąż króluje informatyka, zarządzanie, prawo oraz budownictwo. Poniższe zestawienie pokazuje najczęściej wybierane kierunki studiów w przekroju kilku ostatnich lat w skali kraju.

Tabela 4. Najpopularniejsze kierunki studiów na studiach stacjonarnych pierwszego stopnia i jednolitych studiach magisterskich w latach 2007–2012 (pow. 10 tys. zgłoszeń kandydatów).

Nazwa kierunku studiów	Rok akademicki 2012/2013	Rok akademicki 2011/2012	Rok akademicki 2010/2011	Rok akademicki 2009/2010	Rok akademicki 2008/2009	Rok akademicki 2007/2008
Informatyka	30639	27625	25435	24055	19488	18890
Zarządzanie	27579	28608	37743	35388	34706	27707
Prawo	24985	24581	26943	26581	27471	31827
Budownictwo	24969	29888	30944	24637	21200	16179
Pedagogika	20215	25839	30414	33094	32019	37490
Ekonomia	20202	21523	24539	22025	23278	22026
Inżynieria środowiska	18973	19330	19370	17723	poniżej 10 tys.	poniżej 10 tys.
Zarządzanie i inżynieria produkcji	17654	16622	16806	13996	10086	poniżej 10 tys.
Finanse i rachunkowość	17642	19998	19997	15418	17659	10804
Mechanika i budowa maszyn	17209	15868	15192	12181	10193	poniżej 10 tys.
Gospodarka przestrzenna	16854	14779	13087	12162	poniżej 10 tys.	poniżej 10 tys.
Automatyka i robotyka	15815	14252	14207	12378	poniżej 10 tys.	poniżej 10 tys.
Psychologia	15621	15562	19021	20293	17702	14961
Administracja	14869	15592	19255	21565	20159	21014
Turystyka i rekreacja	13439	13587	15339	18977	16645	16746

*źródło: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, na podst. Systemu Informacji o Szkolnictwie Wyższym – POLon (2012/2013), Systemu Uczelnia (2011/2010) oraz materiałów nadesłanych przez uczelnie (2009/2010 – 2007/2008, 28.11.2012r.)

Tabela 5. Popularność poszczególnych typów uczelni publicznych na studiach stacjonarnych pierwszego stopnia i jednolitych studiach magisterskich w latach 2007–2012 (liczba zgłoszeń kandydatów w przeliczeniu na 1 miejsce)

Rodzaj uczelni	2012/2013	2011/2012	2010/2011	2009/2010	2008/2009	2007/2008
Uniwersytety	3,1	3,3	3,5	3,7	3,7	4
Uczelnie rolnicze	3,7	3,6	3,5	3,1	3,1	3
Uczelnie wychowania fizycznego	2,9	2,6	2,5	3,1	3,1	3
Uczelnie ekonomiczne	2,7	2,7	2,8	3,8	3,8	3
Uczelnie pedagogiczne	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6
Uczelnie techniczne	3,8	3,8	3,9	2,8	2,8	2
Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe	1,3	1,9	1,3	1,3	1,3	1,2

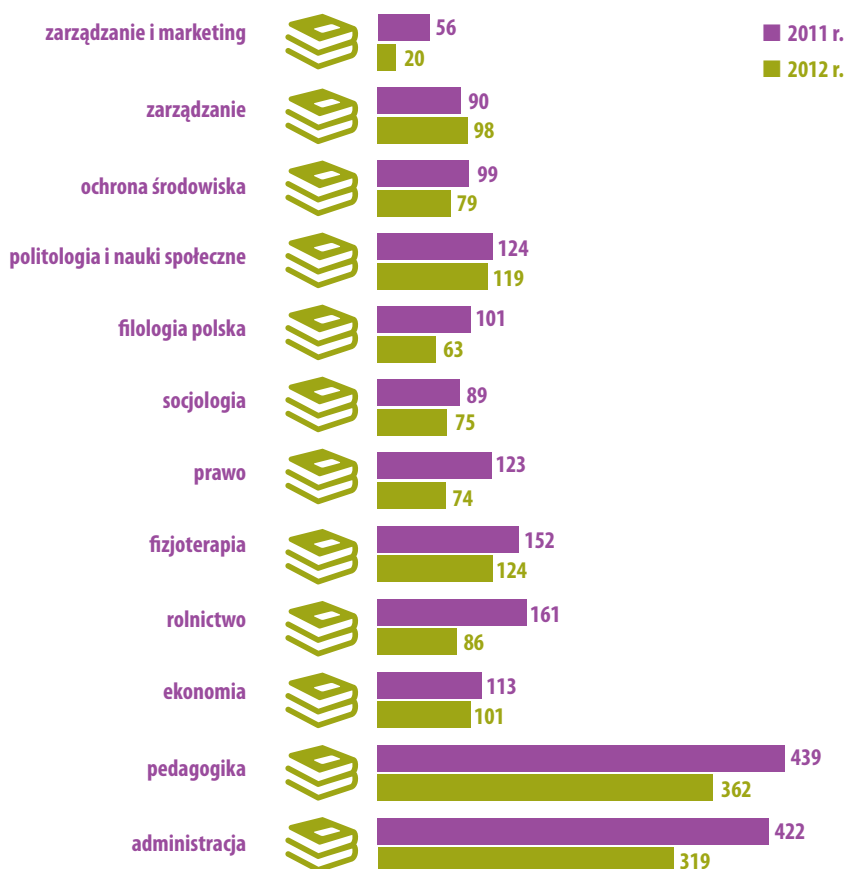
*źródło: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Niestety, jeżeli przeanalizujemy z kolei dane na temat bezrobocia absolwentów poszczególnych kierunków, zauważamy, że w części pokrywają się one z kierunkami najczęściej wybieranymi przez młodzież. Dla przykładu pedagogika czy ekonomia znajdują się zarówno w rankingu kierunków najpopularniejszych, jak i najczęściej generujących bezrobocie. Taka sytuacja przynajmniej w części wynika z niedostatecznej wiedzy młodzieży na temat aktualnych realiów rynku pracy, ale także jest związana z motywami, jakimi młodzi ludzie kierują się, wybierając kierunek kształcenia. Jeżeli decyzja o wyborze kierunku nauki będzie podyktowana wyłącznie modą czy zainteresowaniami bez refleksji na temat sytuacji na rynku pracy, należy wziąć pod uwagę, że ukończenie takich studiów może wprost prowadzić do bezrobocia. Od jakiegoś czasu mówimy o niedopasowaniu systemu kształcenia do wymagań rynku pracy, co odzwierciedlają również dane na temat popularności poszczególnych kierunków kształcenia w zestawieniu z danymi na temat bezrobocia absolwentów wyższych uczelni.

Wśród kierunków niezmiennie generujących największe liczby bezrobotnych absolwentów w województwie lubelskim znajduje się administracja i pedagogika. Według opracowania „Ranking szkół wyższych na podstawie poziomu bezrobocia absolwentów”, w 2011 i 2012 roku w urzędach pracy województwa zarejestrowanych było odpowiednio 422 i 319 absolwentów kierunku „administracja”. Podobna była liczebność absolwentów pedagogiki – w 2011 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 439 osób z tej kategorii, a w 2012 roku liczba ta wyniosła 362. Wśród kierunków z największą liczbą bezrobotnych absolwentów w województwie zdecydowanie przeważają kierunki humanistyczne i społeczne. W zestawieniu brak natomiast kierunków technicznych oraz medycznych, co w dobrej sytuacji stawia osoby studiujące na Politechnice Lubelskiej oraz Uniwersytecie Medycznym. Po raz kolejny zatem nasuwa się wniosek, że przed wyborem

kierunku kształcenia zdecydowanie warto zapoznać się z aktualnymi trendami na rynku pracy i przy wyborze zawodu kierować się nie tylko zainteresowaniami, ale uwzględniać wszelkie rankingi i zestawienia wskazujące na realne szanse na znalezienie zatrudnienia w zawodzie.

Wykres 4. Liczba bezrobotnych absolwentów na uczelniach województwa lubelskiego według kierunków



*Na podst. "Rankingu szkół wyższych na podstawie poziomu bezrobocia absolwentów WUP Lublin 2012

Z kolei analiza kierunków kształcenia na lubelskich uczelniach wyższych pod względem odsetka bezrobotnych absolwentów wskazuje na następujące kierunki jako w największym stopniu obciążone bezrobociem absolwentów:

- zarządzanie i marketing – 19,6%
- dietetyka – 18,8%

- matematyka – 18,4%
- ochrona środowiska – 17,1%
- fizyka – 16,7%
- ratownictwo medyczne – 16,3%
- weterynaria – 15,8%
- edukacja techniczno- informatyczna – 14,8%
- politologia i nauki społeczne – 14,7%.¹⁴

Podejmując decyzję o wyborze kierunku kształcenia warto zapoznać się także z zestawieniem kierunków charakteryzujących się najmniejszym udziałem (po 1 bezrobotnym absolwencie zarejestrowanym w dniu 31 maja 2012). Kierunki te przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 6. Kierunki o najmniejszej liczbie bezrobotnych absolwentów



*Na podst. "Rankingu szkół wyższych na podstawie poziomu bezrobocia absolwentów WUP Lublin 2012

Analizując powyższy schemat zauważamy, że zawiera on mniej i bardziej popularne kierunki studiów. Fakt, iż każdy z nich reprezentowany był w powiatowym urzędzie pracy zaledwie przez 1 zarejestrowanego absolwenta należy interpretować

¹⁴ Ranking szkół wyższych na podstawie poziomu bezrobocia absolwentów WUP Lublin 2012

z uwzględnieniem specyfiki kierunku – na przykład kierunek „edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej” jest po prostu mało popularnym kierunkiem, z małą liczbą absolwentów.

Cytowane opracowanie przedstawia również kierunki, po których powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego nie odnotowały w swoich rejestrach bezrobotnych absolwentów. Są to:

- analityka medyczna
- biologia pedagogiczna
- finanse i bankowość
- fizyka techniczna
- iberystyka
- informatyka i ekonometria
- jazz i muzyka estradowa
- kierunek lekarsko–dentystyczny
- lingwistyka stosowana
- muzykologia.

Jak łatwo zauważyć, są to również w większości mało popularne kierunki z małą liczbą absolwentów.

Wybór zawodu powinien być poprzedzony rzetelną analizą własnych predyspozycji, zainteresowań oraz trendów na rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do najbliższej przyszłości. Bardzo trudno jest prognozować na temat zapotrzebowania na konkretne profesje w przyszłości, ponieważ sytuacja na rynku pracy jest obecnie niezwykle dynamiczna. Wciąż powstają nowe zawody, zaś inne ulegają daleko idącym przeobrażeniom lub wręcz zanikają. Charakterystyczną tendencją współczesnego rynku pracy jest specjalizacja, którą w skrócie można określić jako wyodrębnianie się w obrębie jednego zawodu profesji bardziej szczegółowych, obejmujących konkretną, często bardzo wąską kategorię czynności. Przykładem może być zawód informatyka-jeszcze kilkanaście lat temu pracodawcy wymagali od informatyków dość ogólnej wiedzy i umiejętności związanych z obsługą czy serwisowaniem komputerów, dziś częściej poszukuje się osób specjalizujących się w wąskich dziedzinach – na przykład programistów, przy czym bardzo często wymagana jest znajomość konkretnych języków programowania.

Wiedza na temat realiów rynku pracy to między innymi informacje na temat zawodów poszukiwanych obecnie. Raport „Rynek pracy. Potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” podaje informacje na temat zawodów, z którymi pracodawcy mieli największe trudności rekrutacyjne. W poniższej tabeli znajdują się zawody, które jeszcze niedawno (tj. w 2010 roku) badani pracodawcy uznali za najtrudniejsze do obsadzenia.

Tabela 6. Zawody najtrudniejsze do obsadzenia

zawód	odsetek wskazań
Kierowca	3,9%
Sprzedawca	3,6%
Księgowa	2,2%
Operator maszyn	1,5%
Informatyk	1,4%
Przedstawiciel handlowy	1,4%
Pracownik biurowy	1,3%
Mechanik samochodowy	1,3%
Stolarz	1,3%
Kucharz	1,2%

*na podst. „Rynek pracy. Potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”, Chełm 2010

Na podstawie powyższej tabeli możemy powiedzieć, że pomimo wysokiego poziomu bezrobocia w województwie, istnieją zawody, w których pracodawcy mają trudności z naborem pracowników. Przyglądając się bliżej powyższemu zestawieniu, przede wszystkim zauważamy, że niewielki odsetek pracodawców deklaruwał jakiegokolwiek trudności z rekrutacją pracowników. Warto się zastanowić natomiast nad przyczynami problemów z rekrutacją, ponieważ wskazane zawody są dość licznie reprezentowane na rynku. Być może mamy do czynienia z brakiem pewnych konkretnych, wymaganych przez pracodawców kwalifikacji, umiejętności czy kompetencji wymaganych na danym stanowisku pracy.

Ten sam raport w innym miejscu przedstawia zawody, w których, zdaniem ankietowanych przedsiębiorców, najłatwiej znaleźć pracę. Poniższa tabela przedstawia 10 zawodów, najatrakcyjniejszych (w 2010 roku), zdaniem badanych.

Tabela 7. Zawody, w których, zdaniem przedsiębiorców, najłatwiej znaleźć pracę

zawód	odsetek wskazań
Budowlaniec	12,7%
Sprzedawca	11,0%
Kierowca	8,9%
Informatyk	8,5%
Robotnik	7,2%
Lekarz	5,2%
Księgowa	4,0%
Mechanik samochodowy	3,8%
Przedstawiciel handlowy	3,5%
Inżynier	3,3%

*na podst. „Rynek pracy. Potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”, Chełm 2010

Zdaniem ankietowanych pracodawców, najmniejsze problemy ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby reprezentujące zawody z branży budowlanej, ale również sprzedawcy, kierowcy oraz informatycy. Znalezienie zatrudnienia, zdaniem przedsiębiorców, nie powinno stanowić również większego problemu dla robotników, lekarzy i księgowych. W grupie zawodów o stosunkowo małym ryzyku bezrobocia znalazł się także mechanik samochodowy, przedstawiciel handlowy oraz inżynier. Powyższe dane odzwierciedlają wprawdzie tylko opinie ankietowanych przedsiębiorców, ale stanowią z pewnością cenną informację dla wszystkich analizujących rynek pracy województwa lubelskiego.

Warto dodać, że zarówno wśród zawodów najtrudniejszych, zdaniem ankietowanych, do obsadzenia, jak i w grupie zawodów, w których, według respondentów, najłatwiej jest znaleźć pracę, znalazł się zawód sprzedawcy, przedstawiciela handlowego, informatyka i kierowcy. Trzeba mieć jednak na uwadze, że dane te odzwierciedlają jedynie opinie pracodawców, które mogą się zasadniczo różnić. Ponadto, istnieje pewna grupa zawodów, w której jednocześnie obserwujemy dużą liczbę ofert pracy, ale również dużą liczbę osób poszukujących pracy, stąd powtarzanie się tych zawodów w obu omawianych kategoriach.

6 | Szkolnictwo zawodowe

W Polsce kształcenie związane ze zdobyciem konkretnego zawodu odbywa się w: zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, technikach uzupełniających oraz szkołach policealnych. Generalnie nauka w tych szkołach obejmuje kształcenie ogólne, zawodowe teoretyczne oraz zawodowe praktyczne.¹⁵

Dokładny schemat kształcenia w zawodach przedstawiono poniżej.

Schemat 1. Zakres kształcenia w poszczególnych typach szkół kształcących w zawodzie w Polsce

zasadnicze szkoły zawodowe	{ przygotowanie do wykonywania zawodu, nauka trwa 3 lata praktyczna nauka zawodu (forma zajęć praktycznych w warsztatach lub pracowniach szkolnych) egzamin (dyplom kwalifikacji zawodowych)
technika	{ kształcenie ogólne oraz przygotowanie do wykonywania zawodu technika nauka trwa 4 lata egzamin maturalny egzamin zewnętrzny (dyplom technika)
szkoły policealne	{ szkoły dla osób posiadających wykształcenie średnie ogólne (absolwenci liceów ogólnokształcących i profilowanych) przygotowanie do wykonywania zawodu praktyczna nauka zawodu (tak, jak w technikum) nauka trwa nie dłużej niż 2,5 roku egzamin zewnętrzny (dyplom technika lub robotnika wykwalifikowanego)

¹⁵ „Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce” MEN, Warszawa 2011, s. 55

Szkoły zawodowe mają na celu nabycie określonych umiejętności, wymaganych dla konkretnych zawodów. Zainteresowanie części uczniów kształceniem zawodowym wynika z istniejącego zapotrzebowania na rynku pracy na wykwalifikowanych robotników. Mimo to w ostatnich latach obserwuje się spadek liczby uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych.

Zgodnie z klasyfikacją zawodów opracowaną na podstawie załącznika do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego – zasadnicze szkoły zawodowe kształcą w zawodach z następujących grup:

- rolnicy
- górniczy i robotnicy budowlani
- robotnicy obróbki metali i mechanicy urządzeń
- robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy
- wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni
- pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
- operatorzy i monterzy maszyn wydobywczych i przetwórczych
- kierowcy i operatorzy pojazdów
- pozostali (w tym między innymi: pracownicy usług osobistych i ochrony, modelki, sprzedawcy, demonstratorzy)

W związku z obserwowanym po 1989 roku szybkim wzrostem aspiracji edukacyjnych Polaków, począwszy od lat 90–tych rozpoczęło się systematyczne ograniczanie szkolnictwa zawodowego. W części proces ten związany był z likwidacją dużych przedsiębiorstw, wspierających szkoły zawodowe. Działania te doprowadził do stopniowego zmniejszania się zainteresowania wśród uczniów szkolnictwem zawodowym. Pomimo, iż ukończenie liceum ogólnokształcącego czy profilowanego nie wiąże się z uzyskaniem konkretnych kwalifikacji zawodowych, lecz wymaga kontynuacji nauki, wciąż kształcenie w tych szkołach funkcjonuje w świadomości uczniów jako „lepiej droga” i jest popularniejsze niż szkoła zawodowa, która daje konkretny zawód i kwalifikacje. Tymczasem absolwenci liceów niezmiennie stanowią znaczący odsetek wśród rejestrujących się bezrobotnych.

Niezależnie od tego, że szkoły zawodowe cieszą się małą popularnością wśród uczniów, problemem w tej sferze jest także niedopasowanie kwalifikacji osób kończących szkoły zawodowe do wymagań rynku pracy. Raport „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” wskazuje, iż „mimo wysokiej stopy bezrobocia wśród

osób kończących szkoły ponadgimnazjalne, trudno jest znaleźć absolwentów szkół zawodowych o kwalifikacjach wystarczających do podjęcia zatrudnienia. Absolwenci szkół zawodowych posiadają niedostateczne umiejętności praktyczne. Praktyczna nauka zawodu jest wprawdzie elementem szkolnictwa zawodowego wpisanym w programy nauczania, ale bardzo często jej znaczenie dydaktyczne jest znikome dla kwalifikacji, jakie uzyskuje absolwent szkoły zawodowej. Dzieje się tak dlatego, że wyposażenie szkół w stanowiska do nauki zawodu nie odpowiada współczesnym standardom, a także brakuje możliwości nawiązania współpracy z różnymi grupami pracodawców”.¹⁶

W roku szkolnym 2010/2011 w szkołach dla młodzieży największą popularnością cieszyły się kierunki inżynieryjno–techniczne (37,3% uczniów), które w niemal 100% były oblegane przez mężczyzn. Kobiety najczęściej (86,9%) wybierały kierunki administracyjne i ekonomiczne.¹⁷

System edukacji szkolnej w Polsce, jak już wspomniano, zdecydowanie zbyt mało miejsca poświęca diagnozie predyspozycji i preferencji zawodowych uczniów. Widoczny jest również niedostateczny nacisk na zainteresowanie nauką konkretnego zawodu. Edukacja na poziomie podstawowym i gimnazjalnym jest ukierunkowana na zdobywanie tzw. „akademickiej wiedzy”. Wysoko promowane są właśnie tego typu osiągnięcia uczniów, z pominięciem indywidualnych uwarunkowań intelektualnych, zainteresowań czy predyspozycji. Z jednej strony zauważamy brak rozwiązań systemowych, wprowadzających do programów nauczania zajęcia z zakresu wyboru zawodu, z drugiej koncentrację na utrzymaniu przez szkoły odpowiedniego poziomu nauczania wyłącznie w rozumieniu uzyskiwania przez uczniów wysokich not na egzaminach końcowych. Zarówno ze strony szkoły, jak i opinii publicznej istnieje oczekiwanie, aby jak największa część uczniów kontynuowała kształcenie w liceach ogólnokształcących. W takim podejściu pomijane są indywidualne możliwości, preferencje i predyspozycje uczniów. Niektórzy z nich, wbrew oczekiwaniom innych osób (rodziców czy nauczycieli) dokonaliby lepszego dla siebie wyboru podejmując decyzje o dalszym kształceniu w szkole zawodowej, dającej konkretny zawód zgodny z zainteresowaniami i predyspozycjami.

Problemem jest również brak odpowiedniej informacji w szkołach podstawowych oraz gimnazjalnych na temat aktualnych możliwości kształcenia zawodowego. Młodzież zostaje niejako pozostawiana sama sobie – posiada zbyt małą lub wręcz znikomą wiedzę na temat własnych możliwości i predyspozycji do pracy w konkretnych zawodach. Z kolei brak wystarczającego dostępu do poradnictwa zawodowego w szkołach powoduje w konsekwencji dokonywanie przez młodzież wyborów przypadkowych,

16 Rynek Pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie Chełm 2010, s. 18

17 Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011, GUS s.73-74

bezrefleksyjnych, a co za tym idzie, w wielu wypadkach błędnych, o czym jednak młodzi ludzie mogą się osobiście przekonać dopiero w momencie realnego wejścia na rynek pracy i poszukiwania zatrudnienia. Dodatkowym czynnikiem, wpływającym negatywnie na sytuację części młodych ludzi na rynku pracy jest wąska oferta edukacyjna w zakresie szkolnictwa zawodowego. Te wszystkie elementy wpływają bezpośrednio na obraz rynku pracy, z jakim mamy aktualnie do czynienia – z jednej strony brak wykwalifikowanych pracowników w części branż, z drugiej ogromną grupę wykształconej bezrobotnej młodzieży. W tym miejscu warto dodać, iż dla części młodych osób długotrwały brak zatrudnienia doprowadzić może do wykluczenia społecznego.

Zagadnienie kształcenia zawodowego w Polsce oraz w ujęciu regionalnym podjęto w 2011 roku w ramach projektu „Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce” realizowanego przez Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Ministerstwa Edukacji Narodowej. Celem wspomnianego badania było przede wszystkim określenie sytuacji szkolnictwa zawodowego w poszczególnych województwach, a także opracowanie wniosków i propozycji rozwiązań systemowych w tym sektorze z uwzględnieniem specyfiki regionów. W badaniu wykorzystano metodę zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI). Wywiady przeprowadzono z dyrektorami szkół prowadzących kształcenie zawodowe, przedstawicielami instytucji rynku pracy (PUP i WUP), przedstawicielami pracodawców współpracujących ze szkołami oraz przedstawicielami jednostek samorządowych działających w obszarze oświaty.

Raport wskazuje zarówno pozytywne, jak i negatywne aspekty systemu szkolnictwa zawodowego w skali kraju i poszczególnych województw. Niestety, wciąż znacznie przeważają te drugie. Autorzy opracowania wśród pozytywnych zjawisk w omawianej sferze wymieniają przede wszystkim powszechnie występujące i często sygnalizowane przekonanie o konieczności wprowadzenia zmian w systemie kształcenia zawodowego. Optymizmem napawa fakt, że w wielu województwach prowadzone są lokalne kampanie na rzecz wspierania kształcenia zawodowego, a niektóre samorzady ograniczają nabór do szkół ogólnokształcących na rzecz kształcenia w konkretnych zawodach. Niemniej, wszystkie te działania wciąż są niewystarczające i krótkookresowe.

Z kolei wśród głównych zagrożeń dla skutecznej promocji szkolnictwa zawodowego wymieniono:

- funkcjonujący w społeczeństwie trend polegający na swego rodzaju „modzie” na studiowanie przy jednoczesnych deprecjonowaniu kształcenia o charakterze zawodowym
- wciąż istniejące negatywne stereotypy dotyczące szkół zawodowych, wynikające

z przenoszenia niezrealizowanych ambicji rodziców na dzieci, w myśl których szkoła zawodowa traktowana jest jako ostateczność lub inaczej jako „gorszy wybór”

- brak chętnych do nauki w szkołach zawodowych wśród absolwentów gimnazjum osiągających dobre oceny, co w konsekwencji prowadzi do utrwalania się stereotypu „słabszego ucznia” w szkole zawodowej
- obecne w opiniach uczniów i rodziców fałszywe przekonanie, że wybór szkoły zawodowej utrudnia kontynuację nauki na wyższych poziomach (studia).¹⁸

Z powyższego wynika, że tylko zmiana mentalności społeczeństwa i postrzegania szkół zawodowych, poprzedzona rzetelnie prowadzoną promocją takich placówek oraz tego stylu nauki jest w stanie poprawić wizerunek szkolnictwa zawodowego. W ramach cytowanego opracowania analizowano również uwarunkowania stanu szkolnictwa zawodowego w poszczególnych województwach. Dyskusja panelowa na temat tych zagadnień odbyła się w województwie lubelskim w styczniu 2011 roku. Obejmowała ona dwa główne wątki: deklarowane działania na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie oraz najistotniejsze problemy i zagrożenia związane z tym zagadnieniem. Jako przykład pozytywnych praktyk w zakresie wspierania kształcenia zawodowego wskazano podnoszenie jakości zajęć praktycznych w ramach nauki przedmiotów zawodowych głównie poprzez indywidualne porozumienia pomiędzy szkołą a pracodawcami.

Niestety, znacznie więcej dostrzegano problemów i barier związanych z kształceniem zawodowym w województwie. Najczęściej wskazywane przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 7. Kluczowe problemy dotyczące jakości kształcenia zawodowego w województwie lubelskim



*na podst.: „Badanie systemu kształcenia zawodowego...”, MEN 2011

18 Badanie systemu kształcenia zawodowego..., MEN 2011 s. 11

Wśród głównych problemów związanych z funkcjonowaniem szkolnictwa zawodowego w regionie wymieniano niedostateczną promocję szkolnictwa zawodowego oraz brak wyraźnego wsparcia ze strony lokalnych władz. Obok tych kwestii, w województwie lubelskim mamy do czynienia z dużą ilością i wyjątkową popularnością szkół ogólnokształcących, co wynika z szerokiej oferty edukacyjnej w ramach szkolnictwa wyższego w regionie. Uczniowie, skuszeni możliwościami wyboru nauki w szkołach wyższych o różnorodnych profilach, często wybierają więc naukę w liceach jako szkołach mających ich tylko przygotować do dalszej edukacji. Z tym problemem związana jest również niska świadomość znaczenia wyboru drogi kształcenia, która dotyczy zarówno uczniów, jak i ich rodziców. Problem niedostatecznej podaży profesjonalnego doradztwa dla młodzieży w regionie przekłada się na często błędne lub nieadekwatne decyzje młodzieży w obszarze wyboru drogi kształcenia. Część uczniów, w wyniku nieznamomości własnych predyspozycji i braku profesjonalnego wsparcia nie bierze pod uwagę kontynuacji nauki w szkołach zawodowych, wybierając kształcenie ogólne i studia, które w konsekwencji czynią z nich osoby bezrobotne, borykające się z dużymi trudnościami na rynku pracy.

Odrębny, aczkolwiek niezwykle istotny z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego, problem, stanowi słabe uprzemysłowienie województwa. W województwie lubelskim brakuje dużych przedsiębiorstw, mogących stać się „znaczącymi pracodawcami” dla wielu absolwentów szkół zawodowych. Z kolei małe, często tzw. „rodzinne” firmy, które przeważają w województwie, zazwyczaj niechętnie współpracują ze szkołami zawodowymi, zatem nie stanowią wsparcia dla szkolnictwa zawodowego w regionie.

Reasumując, systematyczne niedocenywanie szkolnictwa zawodowego poczynawszy od początku okresu transformacji ustrojowo-gospodarczej skutkowało permanentnym niedoinwestowaniem tego sektora, w związku z czym aktualna sytuacja szkół zawodowych jest bardzo niekorzystna. W efekcie na współczesnym rynku pracy obserwujemy istnienie luki kwalifikacyjnej w postaci braku wykwalifikowanych pracowników różnych branż w połączeniu z nadmiarem wykształconych młodych ludzi, którzy masowo zasilają szeregi bezrobotnych z uwagi na to, że brak jest zapotrzebowania na kierunki, które ukończyli. Niedoinwestowanie szkolnictwa zawodowego idzie w parze z brakiem wyczerpujących i pełnych informacji o możliwościach kształcenia zawodowego.

Kolejny, powiązany z powyższym problem, stanowi istniejące przez lata niedoinwestowanie poradnictwa zawodowego, a z nim utrudniony dostęp młodzieży do profesjonalnej pomocy w dokonywaniu wyborów edukacyjnych, co w efekcie doprowadzało do nietrafnych czy przypadkowych decyzji uczniów. Konsekwencją nietrafionych wyborów edukacyjnych może być ukończenie szkoły, która nie tylko nie gwarantuje, ale właściwie daje znikome szanse na zatrudnienie, albo w skrajnych przypadkach porzucenie edukacji z uwagi na niemożność sprostania przez ucznia zbyt wysokim wymaganiom w danej szkole, co z kolei stanowi prostą drogę do wykluczenia i marginalizacji społecznej.

2

część

MOŻLIWOŚCI

1 | Bezrobocie młodzieży

Niewątpliwie największym zagrożeniem dla aktywności młodych ludzi na rynku pracy jest stale rosnące bezrobocie w tej kategorii społecznej. W województwie lubelskim, podobnie jak w skali całego kraju, bezrobocie wśród młodych ludzi stanowi bardzo poważny problem.

Dane na temat bezrobocia, cyklicznie gromadzone i analizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie pokazują, że począwszy od 2003 roku, osoby w wieku 25–34 lata stanowią niezmiennie najliczniejszą grupę wiekową wśród zarejestrowanych bezrobotnych.

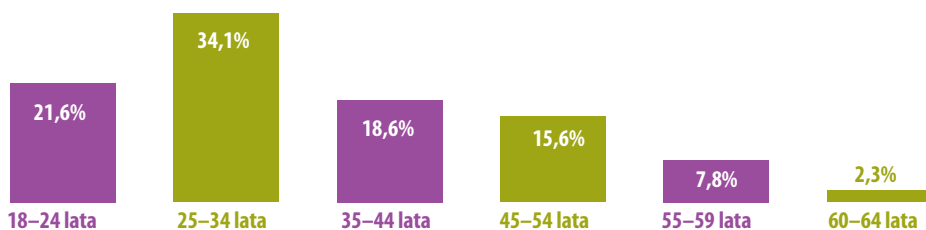
Tabela 8. Bezrobotni w wieku 25–34 lata wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w latach 2003–2012

rok 2012	33,6%
rok 2011	33,6%
rok 2010	32,9%
rok 2009	32,4%
rok 2008	31,6%
rok 2007	31,2%
rok 2006	31,5%
rok 2005	31,7%
rok 2004	31,4%
rok 2003	31,2%

na podstawie danych WUP w Lublinie

Kategoria wiekowa 25–34 lata to wciąż ponad 30% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych, co więcej, od kilku lat odsetek ten wykazuje tendencję rosnącą – w 2003 roku bezrobotni ci stanowili 31,2% ogółu, a w 2012 już 33,6%. Negatywną wymowę tej tendencji podkreśla fakt, iż kategoria wiekowa 25–34 lata to okres wysokiej mobilności zawodowej, czas, kiedy człowiek najczęściej kończy edukację i powinien rozpocząć życie zawodowe w pełnym znaczeniu tego słowa. Brak pracy na starcie kariery niezwykle negatywnie rzutuje na całokształt życia zawodowego, ponieważ po pierwsze opóźnia zdobywanie doświadczenia zawodowego, a po drugie powoduje wzrost pesymistycznych postaw i zanik aktywności wśród osób, które chociażby z racji wieku powinny być nastawione na intensywny rozwój zawodowy.

Wykres 6. Struktura bezrobotnych według wieku (stan na 31.III.2013)



Również najbardziej aktualne dane na temat bezrobocia w województwie lubelskim pokazują, że ponad połowa (55,7 %) zarejestrowanych bezrobotnych nie przekroczyła 34 roku życia, a aż $\frac{3}{4}$ znajduje się w tzw. wieku mobilnym, tj. do 44 lat.¹⁹

Te i szereg innych wskaźników jednoznacznie definiują największy problem i jednocześnie wyzwanie współczesnego rynku pracy – bezrobocie wśród młodych ludzi. Z pewnością świadomość istnienia tak dużego problemu w omawianym obszarze powinna skłaniać osoby planujące karierę zawodową do wnikliwej analizy sytuacji na rynku pracy, własnych możliwości oraz predyspozycji zawodowych, aby dokonywane wybory były w jak największym stopniu przemyślane, zgodne z panującymi trendami na rynku pracy, ponieważ tylko takie działania pozwoli zminimalizować ryzyko trudności ze znalezieniem zatrudnienia po zakończeniu edukacji. Gruntowna wiedza z zakresu poruszania się po rynku pracy oraz oferty edukacyjnej jest wręcz niezbędna w sytuacji, kiedy mamy do czynienia z dużą konkurencją na rynku pracy. Pomimo wciąż funkcjonującego mitu, że przepustką do znalezienia atrakcyjnej i dobrze płatnej pracy jest zdobycie wyższego wykształcenia, statystyki nie potwierdzają takiego przekonania. Wprawdzie analiza danych dotyczących bezrobocia osób o różnym poziomie wykształcenia wskazuje na stosunkowo niski udział bezrobotnych z wyższym wykształceniem (dotyczy to zarówno ogółu bezrobotnych, jak i młodzieży), jednak już sam fakt, iż bezrobocie w grupie osób z wyższym wykształceniem sukcesywnie wzrasta, nie nastraja optymistycznie.

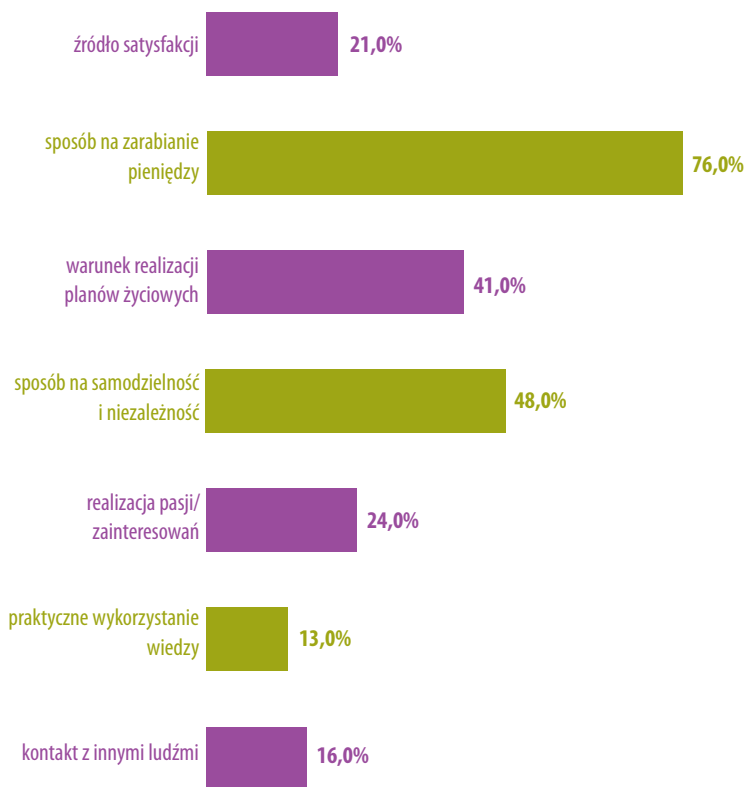
¹⁹ Sprawozdanie o rynku pracy MPiPS – 01, I kwartał 2013

2 | Aktywność na rynku pracy

Praca zawodowa odgrywa znaczącą rolę w życiu człowieka. Stanowi nie tylko źródło dochodu, ale determinuje pozycję społeczną, rozwój człowieka, kształtuje osobowość, daje możliwości samorealizacji. Potrzeba aktywności zawodowej stanowi zatem bardzo istotną, z punktu widzenia zaspokajania najważniejszych potrzeb człowieka, sferę życia. Chociaż wydaje się, że w dobie wzrastającego konsumpcjonizmu, w świadomości młodzieży praca zawodowa pełni obecnie przede wszystkim funkcję zabezpieczenia finansowego, to jednak nie można pomijać jej znaczenia w innych sferach.

Według raportu z badań przeprowadzonych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie w 2011 roku pt. „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” obejmujących młodzież z obszaru województwa lubelskiego, praca w świadomości młodzieży ma wymiar przede wszystkim finansowy (wskazało na ten aspekt aż $\frac{3}{4}$ badanych). Dla niespełna połowy młodych ludzi praca zawodowa wiąże się z niezależnością i samodzielnością, a dla około 40% jest warunkiem niezbędnym dla realizacji takich planów życiowych, jak małżeństwo i założenie rodziny). Postrzeganie pracy zawodowej przez młodzież przedstawia poniższy wykres.

Wykres 7 Postrzeganie pracy przez młodzież



Na podstawie raportu z badań „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” Lublin 2011 s. 33

Dokonując wyboru drogi zawodowej, oprócz osobistych predyspozycji, uzdolnień oraz trendów na rynku pracy, istotne jest uświadomienie sobie osobistych preferencji dotyczących pracy zawodowej oraz konkretnego zawodu. Praca zawodowa pełni niezwykle istotną rolę w życiu człowieka, jednak w każdym indywidualnym przypadku inne cechy pracy będą uznawane za szczególnie ważne.

Pytanie o znaczenie różnych aspektów pracy zawodowej dla człowieka zadano w badaniu „Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2011”. Przyjrzyjmy się bliżej wypowiedziom w tym temacie młodzieży do 25 roku życia.

Tabela 9 Wartości związane z pracą zawodową według młodzieży do 25 roku życia

Cechy pracy zawodowej	mężczyźni	kobiety
Brak napięć i stresów	55,8%	54,8%
Duża samodzielność	18,8%	20,3%
Możliwość osobistego rozwoju	25,1%	38,9%
Praca zgodna z umiejętnościami	26,0%	22,1%
Możliwość szybkiego awansu	6,9%	7,3%
Stabilność zatrudnienia	43,0%	45,8%
Dogodne godziny pracy	18,8%	22,3%
Możliwość wykonywania pracy w domu	1,8%	0,8%
Długi urlop	4,8%	3,8%
Zajęcie poważane przez ludzi	2,4%	2,7%
Odpowiednia płaca	70,5%	68,0%

*na podst. „Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – diagnoza społeczna 2011”, E. Kotowska (red.), W-wa 2012

Dane przedstawione w tabeli powyżej jednoznacznie wskazują, że najistotniejszym aspektem pracy zawodowej dla młodych ludzi są kwestie finansowe, a więc odpowiednie wynagrodzenie. Jest to czynnik wskazywany jako ważny przez znaczącą większość respondentów (zarówno przez mężczyzn, jak i kobiety). Z pewnością odpowiednia płaca jest kwestią istotną, ponieważ pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb człowieka i zapewnia egzystencję na odpowiednim poziomie. Wybierając zawód, warto jednak zastanowić się, na ile wykonywanie dobrze płatnego zawodu jest dla nas istotne. Ponadto, ważne jest, aby młody człowiek planując edukację w określonym profilu, zapoznał się w miarę możliwości z warunkami płacowymi dla danej profesji, aby w przyszłości uniknąć rozczarowania wykonywanym zawodem jako tym, który nie spełnia oczekiwań.

Kolejną, często wskazywaną przez młodzież jako istotną, cechą pracy zawodowej był „brak napięć i stresów” związanych z danym stanowiskiem. Jest to czynnik ważny dla ponad połowy kobiet oraz mężczyzn. Dokonując wyboru zawodu, w tym wypadku należy uświadomić sobie, że nie każdy z nas ma predyspozycje do pracy w warunkach stresu. Ludzie różnią się między sobą indywidualną odpornością na stres, ale także (jak wynika z cytowanych badań) oczekiwaniami co do poziomu czynnika stresu na stanowisku pracy. Zatem, planowanie kariery zawodowej powinno również obejmować dosyć wnikliwe poznanie charakteru zawodu, który się wybiera, jak również wymagań psychofizycznych na danym stanowisku pracy.

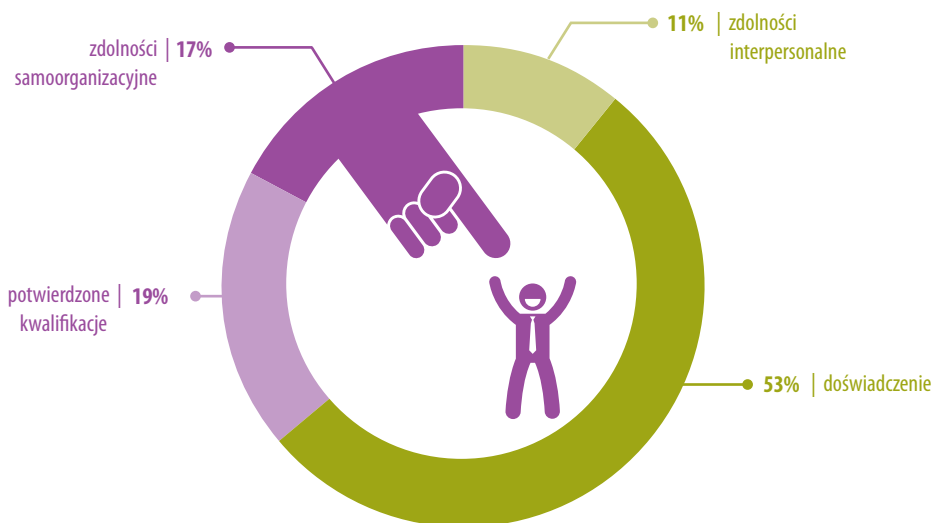
Jak wskazuje cytowane opracowanie, młodzież ceni sobie również stabilność zatrudnienia (istotna dla prawie połowy badanych), co w warunkach kryzysu gospodarczego i wysokiego poziomu bezrobocia jest zjawiskiem jak najbardziej oczekiwanym.

Różnorodność zawodów na rynku pracy stwarza wiele możliwości wyboru indywidualnej kariery dla młodych ludzi. Kwestią dużej wagi jest uświadomienie sobie priorytetów życiowych (w tym związanych bezpośrednio z wykonywaniem pracy), aby uniknąć dokonywania nietrafionych, błędnych wyborów. Praca zawodowa, obok roli finansowej, jest także źródłem satysfakcji, daje możliwość awansu i rozwoju zawodowego, stanowi źródło prestiżu i uznania, ale jednocześnie zajmuje zazwyczaj dużo czasu oraz utrudnia wykonywanie obowiązków rodzicielskich. Dlatego tak istotne jest poznanie i uświadomienie sobie priorytetów życiowych przy wyborze drogi kształcenia, aby podjęte decyzje skutkowały poczuciem satysfakcji i zadowolenia z wykonywanej pracy i zawodu.

3 | Potrzeba aktywności zawodowej na etapie zdobywania wykształcenia

Zakończenie edukacji i wejście na rynek pracy najczęściej pociąga za sobą konieczność zmierzenia się z istotnym problemem, jakim jest brak doświadczenia zawodowego. Tymczasem posiadanie doświadczenia zawodowego jest przez pracodawców bardzo wysoko cenioną wartością. Pokazuje to między innymi raport z badania pracodawców województwa lubelskiego, prowadzonego w roku 2012 przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”

Wykres 8. Kluczowe atuty kandydata w oczach pracodawców



*Źródło: raport z badań „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” Lublin 2012

Badaniem objęto pracodawców województwa lubelskiego, zatrudniających minimum 10 osób oraz prowadzących rekrutację w ciągu roku poprzedzającego moment realizacji badania. Jak wynika z przedstawionych danych, doświadczenie zawodowe kandydata na pracownika jest dla pracodawców sprawą najistotniejszą, wręcz kluczową (na ten czynnik jako istotny w procesie rekrutacji wskazała ponad połowa badanych). Kwalifikacje (odpowiednio udokumentowane), jak również zdolności organizacyjne czy interpersonalne mają natomiast mniejsze znaczenie. Prowadzi to do oczywistego wniosku – aktualna sytuacja na rynku wymaga od młodych ludzi nie tylko dbałości o zdobycie wykształcenia czy dodatkowych kwalifikacji i umiejętności, ale wymusza niejako podejmowanie aktywności zawodowej coraz wcześniej, często już na etapie nauki. Łączenie pracy z nauką staje się coraz popularniejsze. To, co jeszcze kilkanaście lat temu było zjawiskiem, można powiedzieć, marginalnym, zyskuje z biegiem czasu na znaczeniu.

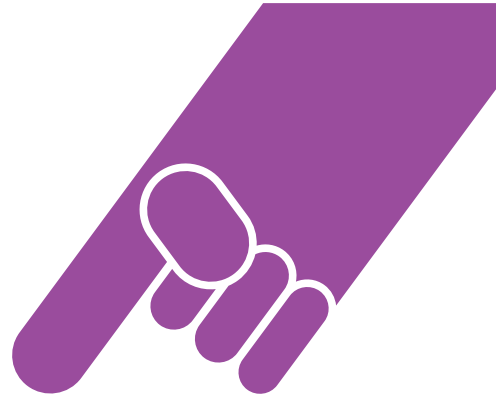
Na uwagę zasługuje rosnąca świadomość młodzieży na temat wartości czy też konieczności podejmowania zatrudnienia w trakcie nauki. Coraz więcej młodych osób łączy edukację z pracą. Według raportu z badań „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych” zrealizowanych w 2012 roku przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, zdecydowana większość respondentów (70,0% kobiet i 78,5% mężczyzn) zdobyło już pierwsze doświadczenie zawodowe. Dane te dają podstawę do optymistycznych wniosków – młodzież doskonale zdaje sobie sprawę z wymagań rynku pracy i podejmuje działania w celu zwiększenia swojej atrakcyjności jako kandydata na pracownika

Z jednej strony zauważamy zatem wzrost świadomości wśród młodzieży odnośnie istotnej roli, jaką spełnia wczesne zdobywanie doświadczenia zawodowego, jednak problemem pozostają wzrastające trudności ze zdobyciem pracy, zatrudnienie w szarej strefie, tzw. „umowy śmieciowe”, które w znacznej części dotyczą właśnie młodych pracowników, a także niskie zarobki. Rosnące znaczenie zdobywania doświadczenia zawodowego w młodym wieku w połączeniu z brakiem atrakcyjnych ofert pracy dla młodych ludzi sprawia ponadto, że dla części pracodawców młodzież stanowi swego rodzaju tanią siłę roboczą zatrudnianą w przeważającej części w ramach praktyk zawodowych czy wolontariatu. Sama idea odbywania praktyk w atrakcyjnej firmie czy pracy bez wynagrodzenia przez pewien okres czasu jest dla młodego człowieka, co prawda, znakomitą okazją do sprawdzenia w się i zdobycia doświadczenia zawodowego, jednak niestety, w większości wypadków osoby te po odbyciu praktyk nie zostają zatrudniane, podobnie w przypadku wolontariatu – często daje on jedynie możliwość zdobycia doświadczenia, nie jest zaś gwarancją zatrudnienia w firmie po okresie próby.

Poszukując zatrudnienia w trakcie nauki warto zapoznać się z opiniami pracodawców na temat zatrudnienia takich osób. Ze wspomnianych badań pracodawców województwa lubelskiego, zrealizowanych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy wynika, że „im większa jest instytucja/firma, tym częściej zatrudnia osoby, które wciąż się uczą. W przypadku podmiotów, w których pracuje powyżej 250 pracowników 8 na 10 firm/instytucji zatrudnia także osoby uczące się. (...) W przypadku najmniejszych firm/instytucji zatrudniających od 3 do 9 pracowników odsetek wynosi 24%.”²⁰ Co ciekawe, cytowany raport pokazuje, że większa była liczba podmiotów zatrudniających osoby uczące się niż absolwentów. Jednak można przypuszczać, że powodem zatrudnienia osób, które nie ukończyły edukacji jest w wielu wypadkach możliwość obniżenia kosztów pracy.



²⁰ „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” Raport z badań 2012, s. 46



4 | Przedsiębiorczość

Ciekawą alternatywą dla młodych ludzi rozpoczynających karierę zawodową może być założenie własnej działalności gospodarczej i rozpoczęcie pracy na własny rachunek. Samozatrudnienie ma z pewnością wiele zalet, jak chociażby tak cenioną przez wiele osób niezależność i nienormowany czas pracy, ale biorąc pod uwagę taką ewentualność należy także rozważyć ewentualne minusy tego typu aktywności zawodowej.

Nie bez znaczenia jest także w tym wypadku wybór kierunku kształcenia, ponieważ założenie firmy działającej w danym sektorze wymaga często bardzo dobrej znajomości konkretnej dziedziny (dotyczy to zwłaszcza działalności o charakterze usługowym). Ponadto, są obszary zawodowe, które znacznie częściej wiążą się z pracą na własny rachunek (np. zawód fryzjera, kosmetyczki, ale także lekarza czy mechanika samochodowego). Krótko mówiąc, niektóre rodzaje działalności gospodarczej z zasady wiążą się z posiadaniem kompetencji i wiedzy z danej dziedziny. Nie bez znaczenia jest bowiem rodzaj działalności, jaką podejmiemy i obszar działania firmy. Z pewnością dobra znajomość zagadnień związanych z funkcjonowaniem firmy ma bezpośrednie przełożenie na jej funkcjonowanie oraz perspektywy rozwoju.

W ramach badania „Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza” realizowanego przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy zapytano respondentów prowadzących jednoosobową własną działalność gospodarczą o główne powody, dla których zdecydowali się oni na takie rozwiązanie. Rozkład odpowiedzi na ten temat przedstawia poniższy wykres.

Wykres 9. Główne powody rozpoczęcia przez respondentów jednoosobowej działalności gospodarczej



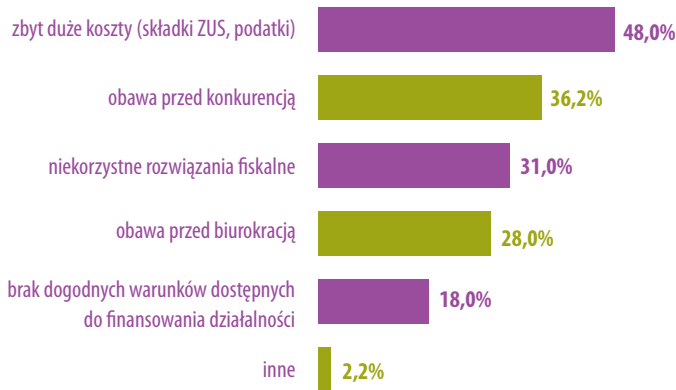
*na podst. „Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza” LORP 2012

Jak wynika z zaprezentowanych danych, głównymi motywami podejmowania pracy na własny rachunek były, według badań LORP, trudności na rynku pracy (brak pracy lub problemy ze znalezieniem zatrudnienia w zawodzie). Obok tego, respondenci często jako powód podjęcia działalności gospodarczej wymieniali chęć poprawy własnej sytuacji finansowej (nadzieja na wyższe zarobki w związku z pracą na własny rachunek), ale także chęć sprawdzenia się w roli osoby odpowiedzialnej w całości za funkcjonowanie firmy na rynku. Niestety, nie we wszystkie aspekty prowadzenia własnej firmy wiążą się z takim samym stopniem zadowolenia respondentów, co mogłoby wskazywać, iż w części praca na własny rachunek nie spełniła pokładanych w niej oczekiwań. W tym samym badaniu proszono również osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą o określenie na skali (1–5) stopnia zadowolenia poszczególnych aspektów takiego charakteru pracy. Najgorzej oceniono kwestie finansowe (średnia ocen dotyczących zadowolenia osiągniętych dochodów przy pracy na własny rachunek wyniosła zaledwie 3,22). Z kolei najbardziej respondenci byli zadowoleni z rodzaju wykonywanej działalności (3,8 pkt), wysoko oceniono także możliwość rozwoju osobistego, jaką daje własna firma (3,6 pkt).

Tego typu dane warto mieć na uwadze planując założenie własnej działalności gospodarczej, ponieważ dają one lepszy wgląd w sytuację osób samozatrudnionych. Trzeba wiedzieć, że praca na własny rachunek nie zawsze wiąże się w wysokimi dochodami, a nienormowany czas pracy nie w każdym wypadku jest zaletą – czasami liczba godzin spędzanych w pracy przez osoby samozatrudnione znacznie przewyższa tę związaną z pracą „na etacie”.

Odrębną kwestię związaną z podejmowaniem decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej stanowią bariery i trudności, z jakimi należy się w takiej sytuacji zmierzyć. Tę kwestię również poruszono w cytowanych już badaniach LORP „Wszelstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza”. Najistotniejsze bariery, jakie napotykają osoby samozatrudnione w związku z prowadzoną przez siebie działalnością przedstawia poniższy wykres.

Wykres 10. Najistotniejsze bariery, jakie napotykają respondenci prowadzący działalność gospodarczą



*na podst. „Wszelstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza” LORP 2012

Świadomość istnienia trudności i ograniczeń związanych z prowadzeniem własnego biznesu jest niemniej istotna jak poznanie zalet takiego rozwiązania. Bariery, z jakimi należy się zmierzyć prowadząc własną firmę chyba najlepiej rozumieją osoby, które już podjęły takie wyzwanie. Respondenci (Wszelstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza” LORP 2012) prowadzący własną działalność gospodarczą główny problem widzą w nadmiernym obciążeniu finansowym przedsiębiorców – wysokość podatku oraz składki na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Wśród trudności związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej wymieniano też konieczność zmierzenia się z konkurencją, co zwłaszcza dla początkującego przedsiębiorcy stanowi naprawdę duże wyzwanie, ale także: niekorzystne rozwiązania fiskalne, nadmiernie rozwiniętą biurokację oraz niewystarczający dostęp do różnego typu źródeł finansowania działalności. Reasumując, podjęcie decyzji o pracy na własny rachunek z pewnością nie jest decyzją łatwą. Nie jest to także dobre rozwiązanie dla każdego, wymaga bowiem, oprócz pomysłu i pewnego kapitału, także odpowiednich predyspozycji. Praca na własny rachunek jest bardzo specyficznym rodzajem zatrudnienia i przed podjęciem decyzji o założeniu własnej firmy na pewno należy się poważnie i głęboko zastanowić. Przede wszystkim należy zadbać o odpowiednie przygotowanie teoretyczne do prowadzenia własnego biznesu.

Na rynku nie brakuje obecnie szkoleń i warsztatów z zakresu prowadzenia własnego biznesu. Trzeba uświadomić sobie, że warto skorzystać z takiej oferty, chociażby po to, aby przekonać się o rzeczywiście posiadanej wiedzy na temat prowadzenia własnej firmy, ale także poszerzyć i uaktualnić wiadomości na ten temat.

Zagadnienie przedsiębiorczości wśród młodych ludzi podejmuje raport z badań LORP pt. „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”. Badania realizowano w roku 2012. Jednym z problemów, jakie poruszono w cytowanych badaniach była właśnie ocena młodzieży odnośnie przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej. Analiza wypowiedzi uczniów wykazała istnienie dosyć istotnych różnic w sposobie postrzegania własnej gotowości do podjęcia pracy na własny rachunek, w zależności od typu szkoły respondentów. Szczegółowe dane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 10. Samoocena uczniów w zakresie przygotowania do podjęcia własnej działalności gospodarczej

Typ szkoły	„jestem przygotowany”	„raczej jestem przygotowany”	„raczej nie jestem przygotowany”	„nie jestem przygotowany”
Studia niestacjonarne	12,7%	33,1%	26,0%	17,2%
Studia stacjonarne	6,7%	29,3%	46,4%	17,6%
Technikum	9,4%	41,4%	43,8%	5,5%
Liceum	3,3%	24,2%	46,5%	26,0%
Szkoły policealne	16,3%	40,7%	30,2%	12,8%
Szkoła zawodowa z praktyczną nauką zawodu	9,3%	35,7%	37,2%	17,8%
Szkoła zawodowa bez praktycznej nauki zawodu	11,6%	48,1%	30,4%	9,9%

*na podst. „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”, LORP Lublin 2012

Najlepiej przygotowani do prowadzenia biznesu czują się zatem uczniowie techników, w nieco mniejszym stopniu uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. Wypowiedzi te można uzasadnić charakterem zajęć w tych placówkach – większy nacisk na zajęcia praktyczne powoduje, że uczeń czuje się pewniej w zakresie swoich umiejętności. Warto się jednak zastanowić, czy te umiejętności rzeczywiście idą w parze z wiedzą na temat prowadzenia firmy.

Cytowane badania LORP dotyczące planów i losów absolwentów pokazują również, że wśród młodzieży istnieje duże zapotrzebowanie na wiedzę z zakresu przedsiębiorczości. Według zdecydowanej większości badanych (95,4%), szkoła powinna przygotowywać młodych ludzi do podejmowania pracy na własny rachunek.²¹

5 | Praktyki i staże

W warunkach dużej konkurencji na rynku pracy, niskiej podaży ofert pracy oraz rosnącego problemu bezrobocia młodzieży godnym uwagi instrumentem oferowanym przez urzędy pracy są staże. Ta forma pomocy może być szczególnie atrakcyjna dla młodzieży i absolwentów, ponieważ daje tak istotną dla młodego człowieka, rozpoczynającego karierę zawodową, możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego. Skorzystanie ze stażu nie gwarantuje co prawda uzyskania zatrudnienia, ale z pewnością pozwala znacząco podnieść szanse na pracę po zakończeniu stażu. Nie dziwi zatem, że staże są jedną z najpopularniejszych form aktywizacji zawodowej bezrobotnych, zwłaszcza bezrobotnej młodzieży.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy definiuje staż jako „nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą”²²

Celem stażu jest aktywizacja zawodowa bezrobotnych w przypadku braku możliwości zapewnienia im zatrudnienia. Wspomniana ustawa reguluje również szczegółowe zasady dotyczące długości trwania stażu oraz jego adresatów.

²² Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Dz. U. 2008, Nr 69 poz 415 z późn. zm. , Art. 2 ust. 1 pkt 34

Ze stażu o najdłuższym czasie trwania, tj. maksymalnie 12 miesięcy mogą skorzystać:

- osoby, które nie ukończyły 25 roku życia
- osoby będące w okresie 12 miesięcy od zakończenia nauki, które jednocześnie nie ukończyły 27 roku życia;

Z kolei staż krótszy, maksymalnie 6 miesięczny przysługuje:

- osobom długotrwale bezrobotnym
- osobom po zakończeniu realizacji kontraktu społecznego
- kobietom, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia
- osobom powyżej 50 roku życia
- osobom bez doświadczenia zawodowego
- osobom bez kwalifikacji zawodowych
- osobom bez wykształcenia średniego
- osobom samotnie wychowującym co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia
- osobom, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia
- osobom bezrobotnym niepełnosprawnym²³

Staże odbywają się zarówno w przedsiębiorstwach sektora publicznego oraz prywatnego. Minimalna długość stażu to 3 miesiące.

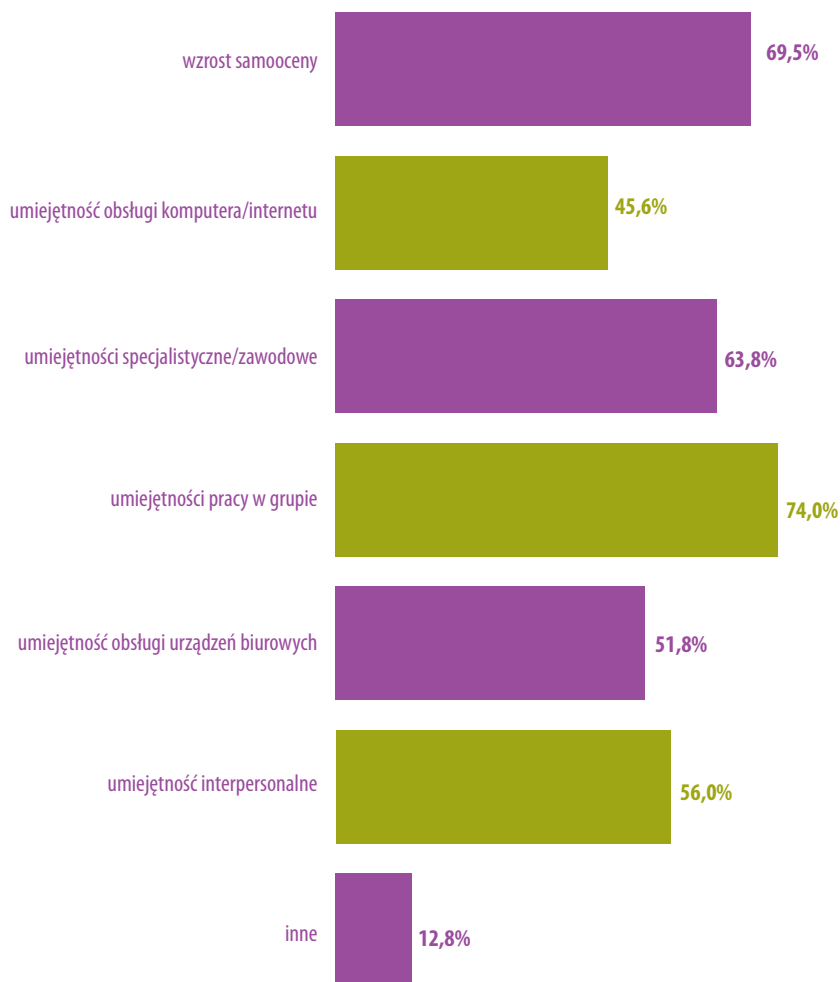
Zrealizowane w 2012 roku przez firmę ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. badanie dotyczące między innymi oceny i efektywności staży realizowanych przez urzędy pracy w kraju wskazało na wiele korzyści płynących z realizacji tego instrumentu, płynących zarówno ze strony pracodawców zatrudniających stażystów, jak i ze strony osób odbywających staż. Przede wszystkim, jak wynika z przytoczonych badań, pracodawcy w większości byli chętni do zatrudnienia osób, które odbywały staż w ich firmach. Ponadto często wyrażali oni opinię, że osoby takie będą miały mniej trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Na uwagę zasługuje również fakt, że zdecydowana większość pracodawców deklarowała, iż w trakcie procesu rekrutacyjnego bierze pod uwagę informacje o stażu odbytym przez kandydata.²⁴

23 Ustawa o promocji zatrudnienia...art. 53

24 Raport z badań „Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk” ASM – Centrum Badań i analiz Rynku Sp. Z o.o. W-wa 2012, s. 56

Staż jest niewątpliwie doskonałym instrumentem pomocowym dla ludzi młodych, których głównym problemem na rynku pracy jest brak doświadczenia zawodowego. Jednak, jak wynika z przytoczonych badań, poprawa sytuacji osób, które odbyły staż dotyczy również innych sfer. Ukończenie stażu wiąże się zatem z poprawą funkcjonowania jako pracownika w wielu sferach. Staż umożliwia wzrost poziomu umiejętności i kompetencji z różnych obszarów, w tym między innymi w zakresie umiejętności pracy w grupie, samooceny czy specjalistycznych kompetencji. Poniższy wykres przedstawia umiejętności zdobyte, zdaniem osób objętych cytowanym badaniem, podczas stażu.

Wykres 11 Korzyści wynikające z odbytych staży



Źródło Raport z badań „Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk” ASM – Centrum Badań i analiz Rynku Sp. Z o.o. Wwa 2012

Przytoczony raport z badań przedstawia również sytuację stażystów na rynku pracy. Jak wynika z analizowanych danych, ponad połowa z nich (52%) po odbyciu stażu znalazła zatrudnienie. Znacząca grupa (27,1% badanych) pracowała u pracodawcy, u którego odbyła staż, natomiast ¼ ankietowanych znalazła zatrudnienie u innego pracodawcy. Pozostałe osoby, które nie znalazły pracy po stażu, najczęściej jako przyczynę niepowodzenia podawały czynniki o charakterze obiektywnym (brak etatów, wysoki poziom bezrobocia) lub osobistym (konieczność kontynuacji nauki). Warto dodać, że przytoczone wyniki badań pokazują, iż większość pracujących stażystów (niespełna ¾) nie miała trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Również pracodawcy pozytywnie ocenili staże jako formę aktywizacji zawodowej bezrobotnych, jednak często, zazwyczaj z powodów ekonomicznych, nie są w stanie zagwarantować stażystom zatrudnienia, pomimo pozytywnej opinii na temat ich pracy.²⁵

25 Raport z badań „Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk” ASM – Centrum Badań i analiz Rynku Sp. Z o.o. W-wa 2012, s. 57

6 | Wolontariat

Trudności na rynku pracy opóźniają zawodowy start młodzieży. Z kolei wydłużający się okres pozostawania bez zatrudnienia w konsekwencji powoli zmniejsza realne szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy. Pewną alternatywę dla młodych ludzi w sytuacji deficytu ofert pracy na rynku stanowi wolontariat. Oczywiście nie jest to sposób na długoterminowe zatrudnienie, ponieważ nie wiąże się z wynagrodzeniem za pracę, jednak dla młodego człowieka będącego jeszcze na etapie edukacji może stać się sposobem na zdobycie tak cenionego dziś przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Wolontariat to sposób na zmniejszenie ryzyka marginalizacji społecznej osób bezrobotnych, ale także doskonała okazja dla poszerzenia wachlarza kompetencji i umiejętności zawodowych. Co więcej, praca w charakterze wolontariusza daje możliwości nawiązania kontaktów i znajomości, które mogą się okazać niezwykle cenne przy poszukiwaniu pracy. Z pewnością dla wielu pracodawców poszukujących pracowników do swoich firm doświadczenie kandydata w obszarze wolontariatu będzie dodatkowym atutem.

Szczegółowe zasady wolontariatu reguluje Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Dokument ten ustala między innymi wymagania dotyczące wolontariuszy, ale również prawa i obowiązki organizacji korzystających z działalności wolontariackiej.

W myśl wspomnianej ustawy wolontariuszem może zostać każda osoba fizyczna, która dobrowolnie i bez wynagrodzenia za świadczone usługi na rzecz organizacji lub instytucji wykonuje powierzone zadania.

Rysunek 8. Podstawowe zasady pracy w charakterze wolontariusza



*na podst. Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 roku

Warto jednoznacznie rozróżnić pojęcia wolontariatu praktyk i staży, pomimo, iż wspólny mianownik wszystkich tych form stanowi perspektywa zwiększania szans absolwenta na rynku pracy. Definicja wypracowana przez Stowarzyszenie Centrum wolontariatu definiuje to pojęcie jako „dobrowolne, świadome, bezpłatne, bezinteresowne działanie na rzecz osób spoza najbliższego kręgu rodzinno–towarzyskiego”. Innymi słowy – wolontariat to praca społeczna. Wolontariatem nie jest natomiast:

- praca zarobkowa
- praktyka studencka
- staż
- filantropia
- samo członkostwo w organizacjach 3 sektora²⁶

26 „Wolontariat a rynek pracy w Polsce” Krzysztof Bondyra, Wojciech Jagodziński UAM Poznań 2010, s. 6

Bycie wolontariuszem, jak już wspomniano, można z pewnością traktować w charakterze atutu na rynku pracy, zwłaszcza w przypadku braku doświadczenia zawodowego. Zalety takich osób postrzegane są przede wszystkim przez pryzmat zdobytego doświadczenia, inteligencji emocjonalnej oraz zdolności interpersonalnych. Wolontariuszom przypisuje się zatem takie cechy jak:

- aktywność
- orientacja prospołeczna
- wysoka motywacja
- chęć rozwoju zawodowego
- otwartość i empatia
- postawa doceniająca wartości niematerialne
- odpowiedzialność
- lojalność²⁷

Badania „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w województwie lubelskim pokazują, że młodzież dość chętnie korzysta z takiej możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego. W sytuacji, kiedy w skali całego społeczeństwa tylko mniej więcej co dziesiąta osoba pracuje regularnie w systemie wolontariatu, wśród studentów odsetek wolontariuszy jest znacząco wyższy. Regularnie jako wolontariusz udziela się co czwarty student, a kolejne 35% udziela się w tym charakterze sporadycznie. Najmniejszą popularnością wolontariat cieszy się wśród uczniów zasadniczych szkół zawodowych – aż 2/3 ankietowanych nie angażowało się nigdy w tego rodzaju aktywność.²⁸

W sytuacji wysokiego bezrobocia młodych ludzi wolontariat jako ciekawy sposób zaistnienia na rynku pracy i zdobycia doświadczenia oraz umiejętności powinien być skutecznie i szeroko promowany w środowiskach szkolnych i akademickich. Korzyści, jakie daje ta forma działalności można bowiem rozpatrywać zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i społecznym.

Warto dodać, że ciekawe informacje na temat wolontariatu europejskiego znaleźć można pod adresem <http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=139>.

²⁷ Tamże, s. 4-5

²⁸ *Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy* s. 27



7 | Kształcenie ustawiczne

Tempo przemian współczesnej rzeczywistości związane z globalizacją, postępem naukowotechnicznym i cywilizacyjnym stawia także nowe wymagania pracownikom na różnych stanowiskach i w różnych dziedzinach gospodarki. Nowe technologie niejako wymuszają na społeczeństwie konieczność permanentnego doksztalcania się. Następuje wyjątkowo szybka dezaktualizacja posiadanych kwalifikacji oraz umiejętności, co pociąga za sobą konieczność ich ciągłego uzupełniania. Tylko taka postawa zwiększa szansę na utrzymanie zatrudnienia lub zmiany pracy na lepiej płatną lub bardziej satysfakcjonującą. Idea uczenia się przez całe życie daje możliwości realizacji zainteresowań i potrzeb zawodowych.

Już młody człowiek, stający u progu zawodowej kariery powinien mieć świadomość, że uzyskanie dyplomu obecnie stanowi tylko zakończenie pewnego etapu nauki, nie jest zaś tożsamy z zakończeniem procesu edukacji oraz przejściem do etapu pracy zawodowej. Wiedza na temat konieczności kształcenia przez całe życie i akceptacja takiej sytuacji jest niezbędna w procesie rozpoczynania kariery zawodowej.

Kształcenie ustawiczne, nazywane inaczej „edukacją permanentną” czy „uczeniem się przez całe życie” definiowane jest przez „Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” jako „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców”.²⁹

²⁹ Ustawa o promocji zatrudnienia...

W tej definicji co prawda akcentuje się zdobywanie wiedzy przede wszystkim w szkołach dla dorosłych w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych, jednak warto zaznaczyć, iż idea kształcenia ustawicznego szeroko rozumiana może być jako wszechstronny rozwój człowieka, samodoskonalenie i nieustanna praca nad sobą, niekoniecznie wyłącznie w związku z rolą zawodową.

Idea kształcenia ustawicznego znalazła stałe i niezwykle istotne miejsce w strategiach nowoczesnych społeczeństw. Stanowi ono podstawę dla wzrostu konkurencyjności, przeciwdziałając niekorzystnym zjawiskom społecznym, takim jak bezrobocie czy wykluczenie społeczne. Obecnie istnieje powszechne przekonanie, iż kształcenie ustawiczne sprzyja elastyczności na rynku pracy i pozwala odnaleźć się w sytuacji, kiedy życie zawodowe wymagać będzie kilkakrotnej zmiany miejsca pracy lub zawodu. Kształcenie przez całe życie to korzyści zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy. Po stronie pracownika permanentne kształcenie się pomaga w uzyskaniu oraz utrzymaniu zatrudnienia, ale także zwiększa szanse na zmianę pracy na atrakcyjniejszą i podniesienie swojego standardu życia. Pracodawca dzięki stale doszkalającym się pracownikom uzyskuje poprawę funkcjonowania firmy i jej konkurencyjności na rynku. Ponadto, pracownicy podnoszący swoje kwalifikacje pracują efektywniej i wydajniej.

Rysunek 9. Korzyści wynikające z kształcenia ustawicznego



*opracowanie własne

Możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz uczenia się przez całe życie są różnorodne. Dostępne są szkolne i pozaszkolne formy edukacji. W ramach edukacji szkolnej osoby dorosłe mogą kształcić się na poziomach: gimnazjalnym, w liceach oraz technikach, jak również w szkołach policealnych.

Podmioty realizujące pozaszkolne formy edukacji przedstawiono w tabeli poniżej.

Tabela 11. Podmioty oferujące możliwości pozaszkolnych form edukacji osób dorosłych

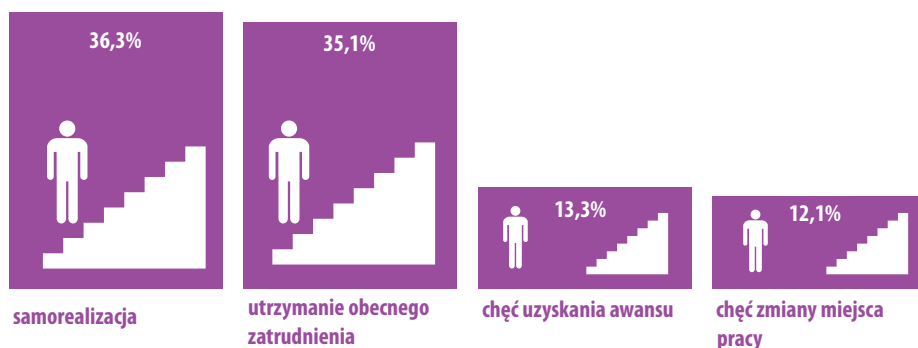
typ placówki	zadania
Centra Kształcenia Ustawicznego	CKU są placówkami zajmującymi się kształceniem dorosłych, funkcjonują we wszystkich województwach. Działalność tej placówki obejmuje kształcenie dorosłych w formach szkolnych i pozaszkolnych (w tym prowadzenie kursów zawodowych). Placówki te organizują również, w ramach współpracy z urzędami pracy, szkolenia dla osób bezrobotnych
Centra Kształcenia Praktycznego	CKP zajmują się praktyczną nauką zawodu (prowadzą zajęcia praktyczne dla uczniów szkół zawodowych, realizują szkolenia dla dorosłych, przygotowują materiały dydaktyczne z zakresu prowadzonych szkoleń, współpracują z urzędami pracy oraz pracodawcami w zakresie kształcenia ustawicznego
Ochotnicze Hufce Pracy	Zadania OHP głównie skupiają się na młodzieży. Podmioty te prowadzą działalność edukacyjną młodzieży – pomagają zdobyć niezbędne kwalifikacje zawodowe lub uzupełnić wykształcenie, prowadzą pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe. Ponadto OHP realizują także szkolenia dla dorosłych w ośrodkach szkolenia zawodowego
izby rzemieślnicze	Są to organizacje samorządu gospodarczego rzemiosła, zrzeszające cechy, rzemieślników i spółdzielnie rzemieślnicze. Izby rzemieślnicze przeprowadzają egzaminy na czeladnika oraz mistrza w zawodach rzemieślniczych, zatwierdzają pytania egzaminacyjne oraz kryteria oceny, ustalają również wysokości opłat za egzaminy mistrzowskie, czeladnicze i sprawdzające. Osoby dorosłe uzupełniające wiedzę i kwalifikacje dotyczące danego zawodu mogą również skorzystać z możliwości przystąpienia do egzaminu i potwierdzenia kwalifikacji zawodowych
szkoły wyższe i uczelnie	Publiczne oraz niepubliczne instytucje kształcące nadające tytuły licencjata, magistra, inżyniera oraz doktora
inne (ośrodki szkoleniowe, fundacje, stowarzyszenia itp.)	Placówki tego rodzaju organizują szkolenia, seminaria i kursy, najczęściej odpłatne, czasami prowadzą szkoły dla dorosłych

W województwie lubelskim, w związku z utrzymującym się wysokim poziomem bezrobocia oraz niedoborami w zakresie wykształcenia i kwalifikacji, system kształcenia ustawicznego odgrywa znaczącą rolę. Jedną z głównych zmian, jakie objęły system kształcenia ustawicznego w latach 90–tych było powstanie wolnego rynku usług edukacyjnych. Od tego czasu w województwie, podobnie jak w skali całego kraju, obserwujemy duże zainteresowanie kształceniem ustawicznym. Szybkie tempo zmian na rynku pracy, wzrastające wymagania pracodawców, postęp technologiczny, ale także bezrobocie, wymuszają na osobach dorosłych posiadających już pewne wykształcenie, podejmowanie wysiłków w kierunku poszerzania swoich kwalifikacji lub nabywania nowych, cenionych na rynku pracy, umiejętności. Z różnego typu szkoleń i kursów zawodowych oraz kompetencyjnych korzystają więc nie tylko osoby bezrobotne, dla których zdobywanie i aktualizacja kwalifikacji jest wręcz niezbędna, zwłaszcza jeśli okres bezrobocia się przedłuża. Kształcenie ustawiczne zyskuje popularność również wśród tych osób, które mają pracę, ale chcą poszerzyć posiadane kwalifikacje lub wręcz przekwalifikować się.

Podejmując decyzję o zdobywaniu wiedzy w ramach kształcenia ustawicznego dla dorosłych, warto ją jednak dokładnie przemyśleć. Istnieje bowiem wiele szkół dla dorosłych, które kształcą w zawodach, na jakie nie ma obecnie zapotrzebowania na rynku pracy, a co więcej, zawody te wręcz generują bezrobocie. Przykładem mogą być takie zawody, jak: pracownik administracyjny, asystent ekonomiczny, technik handlowiec, technik mechanik, kucharz małej gastronomii.³⁰

Potrzeba uzupełniania lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych staje się coraz popularniejsza. Potwierdzają to między innymi badania osób pracujących i samozatrudnionych realizowane w ramach „Wszechstronnej analizy rynku pracy” realizowane przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy w 2012 roku. Więcej niż połowa respondentów przyznała, iż posiada potrzebę zdobycia nowych bądź uzupełnienia posiadanych kwalifikacji zawodowych. Poniższy wykres przedstawia najczęściej podawane powody, dla których ankietowani zamierzali poszerzać swoje kwalifikacje zawodowe.

Wykres 12. Powody podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez osoby pracujące oraz samozatrudnione



*na podst. „Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza” LORP 2012

Jak wynika z powyższych danych, główne powody, dla których osoby zatrudnione decydują się na podnoszenie kwalifikacji zawodowych to wewnętrzna potrzeba samorealizacji na polu zawodowym, ale także postrzeganie takich decyzji jako warunku utrzymania obecnego zatrudnienia. Wynika z tego, że z jednej strony dla osób pracujących istotna jest potrzeba rozwijania się w ramach wykonywanej pracy zawodowej, ale znacząca część badanych postrzega podnoszenie kwalifikacji zawodowych jako konieczność, związaną z utrzymaniem zatrudnienia, co potwierdza tezę o szybkiej dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych na rynku pracy. Dla około ¼ ankietowanych osób podnoszenie

30 „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”, Chełm 2010, s. 21

kwalfikacji zawodowych podyktowane jest chęcią awansowania w obecnej pracy lub zmiany miejsca zatrudnienia. Wszystkie te wypowiedzi osób badanych pokazują wzrastającą świadomość społeczeństwa w temacie podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności zawodowych w warunkach dynamicznych zmian na rynku pracy. Z drugiej strony, warto jednak zwrócić uwagę, iż stosunkowo duża grupa osób (48%) przyznała, że nie zamierza podnosić swoich kwalifikacji zawodowych, najczęściej uznając je za wystarczające lub nie mające wpływu na indywidualną pozycję na rynku pracy.

Warto również przyjrzeć się bliżej zamiarom pracowników planujących podniesienie kwalifikacji zawodowych. Poniższa tabela przedstawia zakresy, w jakich ankietowani planowali rozwój zawodowy.

Tabela 12. Planowane podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez osoby pracujące

Z czym będzie związane planowane podniesienie kwalifikacji przez respondentów?	%
Zdobycie wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych	65,7
Podniesienie poziomu wykształcenia	27,0
Nauka języka obcego	12,1
Umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe	11,3
Nauka programów komputerowych	10,1
Inne	2,8

*na podst. „Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza” LORP 2012

Plany dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych najczęściej związane były ze zdobywaniem wiedzy specjalistycznej z dziedzin, w których respondenci realizowali się zawodowo, a więc nie wiązały się z przekwalifikowaniem się, a jedynie wzrostem kompetencji w swoich dziedzinach. Tylko około 12% badanych planowało naukę języków obcych, a mniej więcej co dziesiąta osoba zamierzała podnosić swoje kwalifikacje informatyczne. 11,3% ankietowanych planowało inwestycje w kompetencje „miękkie”.

Raport „Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2011” pokazuje między innymi podnoszenie kwalifikacji zawodowych w przekroju płci, wykształcenia i wieku w latach 2009–2011. Według cytowanego opracowania, kobiety cechuje większa skłonność do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Wykres 13. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych według płci



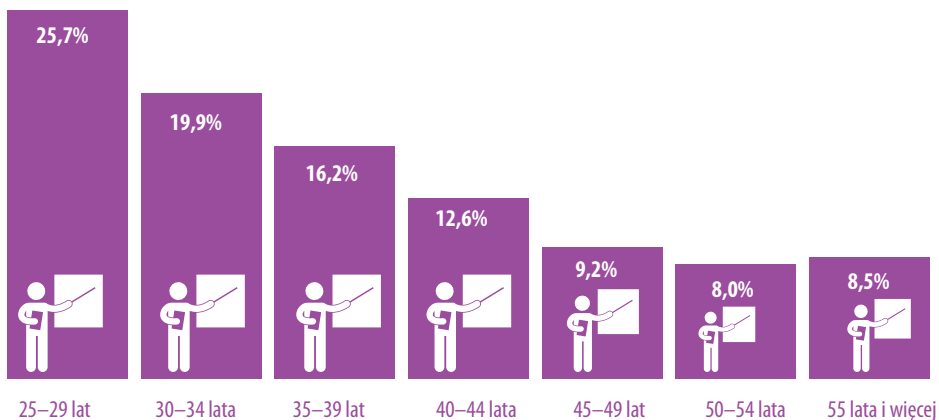
*na podst. „Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2011” (badaniem objęte były zarówno osoby pracujące, jak i bezrobotne i bierne zawodowo)

Cytowany raport mówi o tym, że w latach 2009–2011 zaledwie co dziesiąta osoba w wieku 25 lat i więcej w jakikolwiek sposób aktywnie podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe poprzez uczestnictwo w różnego typu kursach i szkoleniach. W tej grupie nieznaczną większość (54%) stanowiły kobiety.

Z kolei analizując wykształcenie osób podnoszących kwalifikacje zawodowe zauważamy, że skłonność do doszkalania się rośnie wraz z wykształceniem. Wśród osób z wykształceniem wyższym dokszałcało się 62,2%, w grupie osób z wykształceniem średnim i policealnym 24,7%, w kategorii osób z zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym wykształceniem – 10,6%, a z wykształceniem podstawowym dokszałcało się zaledwie 2,5% osób.

Również wiek, według cytowanego raportu z badań, jest istotną zmienną różnicującą skłonność do uczestnictwa w szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Dane na ten temat przedstawia poniższy wykres

Wykres 14. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych według wieku



*na podst. „Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2011” (badaniem objęte były zarówno osoby pracujące, jak i bezrobotne i bierne zawodowo)

Na wykresie wyraźnie widać, że odsetek osób doksztalających się maleje wraz z wiekiem badanych. Najwyższy wskaźnik (ponad ¼) dotyczy osób w przedziale wiekowym 25–29 lat, najniższy w kategorii wiekowej 50–54 lata (8,0%).

Ciekawie przedstawia się także zestawienie osób w wieku powyżej 25 lat, uczestniczących w jakichkolwiek formach kształcenia ustawicznego. Tabela poniżej przedstawia formy aktywności związanej z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych respondentów.

Tabela 13. Osoby w wieku 25 lat i więcej według form aktywności związanej z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w latach 2009–2011

Formy aktywności edukacyjnej	Odsetek wskazań
Szkoły i uczelnie wyższe bez studiów podyplomowych i doktoranckich	15,3
Studia podyplomowe i doktoranckie	8,9
Kursy doszkalające finansowane ze środków własnych	13,3
Kursy doszkalające finansowane ze środków EFS	7,3
Kursy doszkalające finansowane ze środków FP	6,5
Kursy doszkalające finansowane ze środków pracodawcy	40,8
Inne formy (np. prawo jazdy)	7,9

*na podst. „Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2011” (badaniem objęte były zarówno osoby pracujące, jak i bezrobotne i bierne zawodowo)

Z danych zawartych w tabeli wynika, że najpopularniejszą formą doksztalcania się dorosłych są kursy doszkalające finansowane przez pracodawcę. Ponadto dużą popularnością cieszą się szkoły i uczelnie wyższe (15,3% wskazań), ale także kursy doszkalające finansowane ze środków własnych (13,3%). Studia podyplomowe i doktoranckie wybrało 8,9% ankietowanych, szkolenia finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego 7,3%. Ze szkoleń finansowanych z Funduszu Pracy korzystało 7,3% badanych osób, a 7,9% wskazywało na inne formy doszkalanania, w tym prawo jazdy.

Wzrost popularności kształcenia ustawicznego może stać się skutecznym sposobem na poprawę mobilności pracowników, a tym samym tworzenie możliwości zmniejszenia zjawiska niedopasowania strukturalnego na rynku pracy.

3

część

ROLA DORADCY
ZAWODOWEGO
W PROCESIE
PLANOWANIA
KARIERY

1 | Czym jest doradztwo zawodowe?

Sytuacja gospodarcza ostatnich lat i jej bezpośredni wpływ na rynek pracy powoduje wzrost znaczenia szeroko rozumianego poradnictwa zawodowego. Dynamicznie zmieniający się rynek pracy wymusza konieczność dobrego przygotowania młodzieży do dokonywania trafnych wyborów edukacyjnych i zawodowych. Od trafności tych wyborów zależy wiele – nie tylko powodzenie na rynku pracy w sensie szybkiego znalezienia i utrzymania zatrudnienia, ale także poziom satysfakcji z wykonywanej pracy i możliwości samorealizacji zawodowej.

Aby nadążyć za szybkim tempem zmian otaczającej rzeczywistości, w tym również rynku pracy, trzeba nauczyć się planować różne obszary życia, również karierę zawodową oraz rozwinąć w sobie umiejętność dokonywania trafnych wyborów. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że planowanie kariery zawodowej nie obejmuje wyłącznie okresu aktywności na rynku pracy, lecz sięga daleko wcześniej. Planowanie kariery zawodowej rozpoczyna się w momencie pierwszych wyborów edukacyjnych. Świadome kierowanie wyborami edukacyjnymi i zawodowymi pozwala efektywniej działać i umiejętnie kierować swoim rozwojem. Należy podkreślić, że im wcześniej rozpoczniemy świadome planowanie indywidualnego rozwoju edukacyjno-zawodowego, tym większe mamy prawdopodobieństwo, że osiągniemy satysfakcję i sukces w życiu zawodowym. Niestety, samodzielne profesjonalne zaplanowanie ścieżki edukacji i kariery zawodowej napotyka ogromne trudności. Nieocenione wsparcie stanowią dla młodego człowieka rodzice, jednak bardzo często mamy do czynienia z sytuacją, że z różnych powodów (brak czasu, brak odpowiedniej wiedzy czy świadomości problemu, a często własne, niespełnione ambicje i marzenia przekładane

na dziecko) rodzice nie są w stanie odpowiednio wspomóc dziecko w podejmowaniu trafnych wyborów edukacyjnych. Taka sytuacja rodzi konieczność skorzystania z fachowego wsparcia doradców zawodowych, posiadających odpowiednie kompetencje oraz wiedzę w tym zakresie.

Niewątpliwie, istotną rolę w procesie podejmowania trafnych wyborów edukacyjnych odgrywa odpowiednio prowadzone doradztwo zawodowe w szkołach. W naszym kraju poradnictwo zawodowe w szkołach dopiero się rozwija, dlatego wciąż dotkliwie odczuwany jest deficyt w tym zakresie. Pomimo istnienia pewnych regulacji prawnych z zakresu poradnictwa zawodowego w placówkach oświatowych, brak jest kompleksowych rozwiązań w zakresie powszechnego dostępu młodzieży do tego typu usług na terenie szkoły. Konsekwencje takiego stanu rzeczy nie są trudne do przewidzenia – młodzież często pozostaje bez fachowego wsparcia w zakresie wyboru ścieżki kształcenia oraz zawodu, co skutkuje przypadkowymi wyborami, nieuwzględniającymi w stopniu wystarczającym uzdolnień, preferencji czy predyspozycji osobowych. W bardziej odległej przyszłości taki stan rzeczy prowadzi do mniej sprawnego funkcjonowania na rynku pracy i zmniejsza szanse na sukces zawodowy młodego człowieka.

Doradztwo zawodowe jest działalnością o charakterze ciągłego procesu. Przez długi czas doradztwo skupiało się głównie na pomocy osobom poszukującym pracy. Obecnie dostrzega się znaczenie doradztwa zarówno na etapie edukacji, jak i życia zawodowego człowieka. Istnieje wyraźna tendencja do traktowania doradztwa w kategoriach prewencyjnych, jako środka mającego służyć zmniejszeniu niedopasowania w systemie edukacji i rynku pracy oraz zapobieganiu problemom z zatrudnieniem. Poradnictwo zawodowe towarzyszące człowiekowi przez całe życie pozwala budować indywidualną karierę zawodową opartą na osobistym rozwoju. Doradztwo zawodowe jest niezbędne nie tylko na etapie wyboru szkoły i zawodu, ale w związku z ideą kształcenia przez całe życie towarzyszy człowiekowi w trakcie całej drogi zawodowej. Konieczność uzupełniania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania na różnych etapach życia zawodowego stawia zupełnie nowe wyzwania przed poradnictwem zawodowym.

Reasumując, współczesne doradztwo zawodowe obejmuje szereg działań, w tym:

- szeroko rozumianą informację o zawodach i kierunkach kształcenia
- udzielanie profesjonalnej pomocy w zakresie wyboru zawodu, zmiany kwalifikacji oraz podjęcia zatrudnienia z wykorzystaniem standaryzowanych metod, w tym specjalistycznych testów
- prowadzenie zajęć grupowych (tzw. poradnictwo grupowe) dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy

- pomoc pracodawcom w doborze kandydatów do pracy lub w zaplanowaniu rozwoju zawodowego

W klasyfikacji zawodów i specjalności zawod doradcy zawodowego odnajdujemy w grupie „Specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi”. Wśród zawodów pokrewnych można wymienić między innymi: „analityka pracy”, „doradcę personalnego”, „konsultanta do spraw kariery”, „lidera klubu pracy”, „specjalistę do spraw zarządzania talentami”.

W Polsce zawód doradcy zawodowego oficjalnie istnieje od 1995 roku, kiedy to został szczegółowo po raz pierwszy opisany w „Klasyfikacji zawodów i specjalności”. Podstawowym zadaniem doradcy zawodowego jest udzielanie pomocy przy wyborze zawodu lub kierunku kształcenia młodzieży, osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz wszystkim zainteresowanym. Swoje zadania zawodowe doradca realizuje poprzez poradnictwo indywidualne oraz grupowe. Każda porada powinna uwzględniać indywidualną sytuację osoby zainteresowanej pomocą, a więc jej cechy i możliwości psychofizyczne, sytuację życiową, ale również aktualne uwarunkowania rynku pracy oraz system edukacji i dostępne możliwości kształcenia.

Do zadań doradcy zawodowego należy także informacja zawodowa. W ramach informacji zawodowej mówimy o przekazywaniu danych na temat możliwości kształcenia lub dotyczących poszukiwania pracy takich jak: sporządzanie dokumentów aplikacyjnych, spis instytucji pośrednictwa pracy, wykaz jednostek szkolących w danym zawodzie. Różnica pomiędzy informacją zawodową a doradztwem zawodowym polega jednak na głębości relacji z klientem. W przypadku informacji zawodowej kontakt jest szybki i powierzchowny, ogranicza się do wymiany informacji. Doradztwo zawodowe jest procesem głębszym, w którym mamy do czynienia z problemem konkretnej osoby. Sposoby jego rozwiązania będą uzależnione od wielu czynników i wymagają pogłębionej analizy. Dlatego doradztwo zawodowe, w przeciwieństwie do informacji zawodowej, niejednokrotnie wymaga większej liczby spotkań klienta z doradcą.

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy stawia wysokie wymagania doradcom zawodowym. Praca doradcy zawodowego wiąże się z nieustannym poszerzaniem wiedzy oraz doksztalcaniem się z zakresu dostępności różnych form edukacji na poszczególnych poziomach, znajomości sytuacji w poszczególnych zawodach (deficyt, nadwyżka) oraz zmieniających się preferencji, oczekiwań i zainteresowań młodych ludzi planujących karierę zawodową. Praca doradcy zawodowego to nie tylko bezpośrednia pomoc udzielana zainteresowanym, ale także szerzej rozumiane monitorowanie rynku pracy i edukacji – rozpoznawanie trendów, definiowanie prognozowanego zapotrzebowania na określone zawody w bliskiej i dalszej przyszłości,

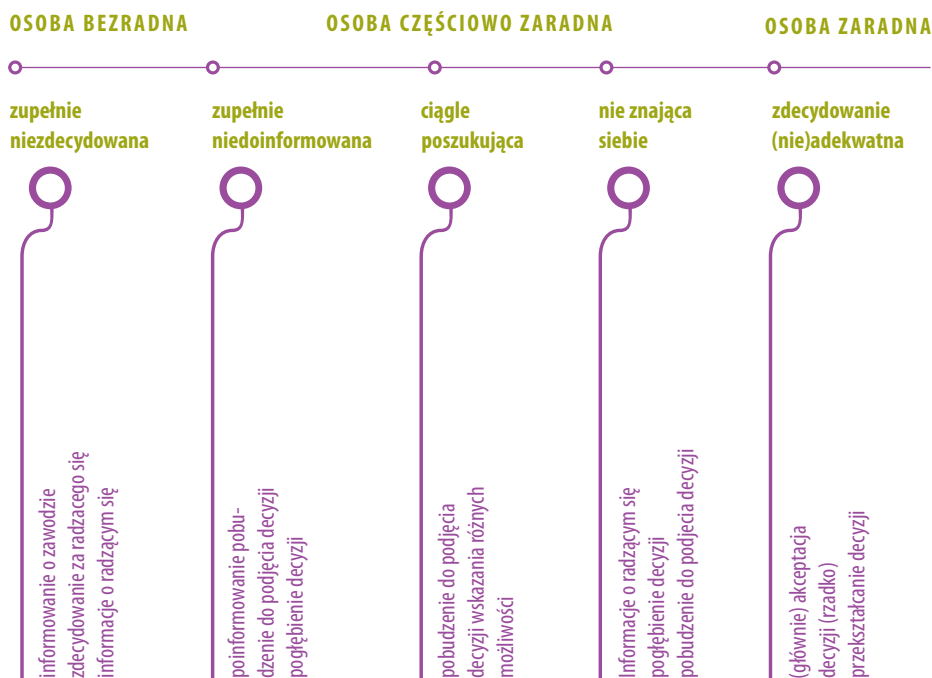
poszerzanie wiedzy na temat możliwości edukacyjnych (typy szkół, warunki naboru) oraz skutecznych sposobów poszukiwania zatrudnienia.

Rolą doradcy w tym procesie jest udzielenie pomocy w zakresie samopoznania, sprawdzenia swoich reakcji w sytuacjach stresowych, próby określenia swoich mocnych stron, doświadczeń osobistych, ale także ambicji i pragnień związanych z przyszłością zawodową z uwzględnieniem sytuacji zewnętrznej, w tym przede wszystkim realiów rynku pracy i możliwości kształcenia.

Oczekiwania wobec doradcy zawodowego różnią się, w zależności od tego, kim jest klient (osoba poszukująca porady) i co sobą reprezentuje, ale także od miejsca pracy doradcy (szkoła, urząd pracy).

Praca doradcy zawodowego zatrudnionego w placówkach oświatowych polega głównie na wspieraniu młodych ludzi w podejmowanych decyzjach odnośnie ścieżki edukacyjnozawodowej, przy czym pomoc ta może przybierać różne formy, w zależności od sytuacji i postawy ucznia.

Rysunek 10. Oczekiwania wobec doradcy osób wybierających zawód



*Na podst. B. Wojtasik Doradca zawodu 1994, s. 71

Analizując powyższy schemat, zauważamy, że poszczególne typy uczniów można podzielić na trzy większe kategorie: uczniów zaradnych, częściowo zaradnych oraz bezradnych. Osoba niezdecydowana oczekuje najczęściej konkretnych informacji o zawodach oraz podjęcia decyzji przez doradcę, inaczej mówiąc oczekuje gotowego rozwiązania problemu. Z kolei osoba określona jako „niedoinformowana” wymaga z reguły pomocy doradcy w uzupełnieniu informacji, a także pomocy w podjęciu i pogłębieniu decyzji. Dokładnie pośrodku na powyższym schemacie odnajdujemy osoby „poszukujące”. One, podobnie jak kategoria „niedoinformowanych” oczekują od doradcy ukierunkowania w decyzjach oraz wskazania możliwości wyboru. Kategoria określona jako osoby „nie znające siebie” to uczniowie, którzy wprawdzie mają pewne informacje o zawodach oraz podjęli pewne decyzje, ale z uwagi na braki w samopoznaniu, wymagają profesjonalnej pomocy doradcy w upewnieniu, się, czy podjęta decyzja jest słuszna. Na przeciwnym biegunie w stosunku do uczniów określonych jako „bezradni” znajdują się osoby zdecydowane, ale często nieadekwatnie, w związku z tym, iż przeceniają swoje możliwości, natomiast z reguły posiadają braki w wiedzy o zawodach oraz na temat samych siebie.

Role doradcy zawodowego:

- ekspert / trener
- analityk (superwizor) / koordynator techniczny / technik lub technik pomocniczy
- konsultant / superwizor
- pomocnik w rozwiązywaniu problemów, „czujnik” zmian w otoczeniu, szkoleniowiec, badacz, katalizator, (przyspieszacz zmian), mediator, krytyk, człowiek poszerzający pole widzenia.³¹

Niestety, wciąż obserwujemy brak powszechnej dostępności doradztwa w placówkach edukacyjnych, a zatem również brak powszechnego korzystania z usług doradztwa zawodowego na etapie planowania przez uczniów kariery zawodowej. Tymczasem, odpowiednio prowadzone doradztwo zawodowe stanowi fundament świadomych wyborów uczniów odnośnie ścieżki kształcenia. Aktualnie doradztwo zawodowe dla młodzieży świadczone jest, obok szkół, przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne, akademickie biura karier oraz Ochotnicze Hufce Pracy.

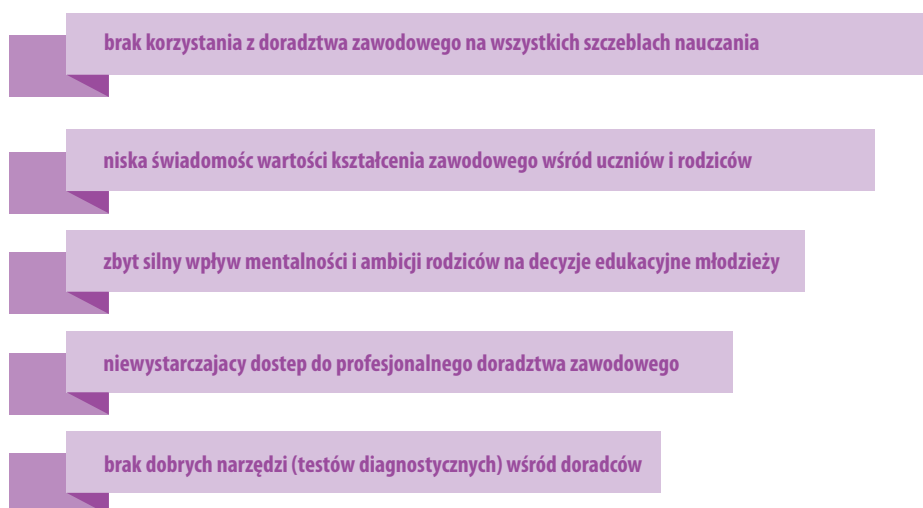
Autorzy raportu „Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce” opracowanego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej na podstawie badań jakościowych przeprowadzonych wśród ekspertów z zakresu edukacji i rynku pracy wskazują na istotną rolę prawidłowo i systemowo realizowanego doradztwa dla wzmocnienia zjawiska

31 B. Wojtasik Doradca zawodu 1994

„Pozytywnego wyboru” szkoły zawodowej przez uczniów. Doradztwo pełni w tym obszarze funkcję czynnika promującego kształcenie zawodowe. Aktualnie brak jest „skutecznego, systemowego funkcjonowania doradztwa zawodowego, właściwej diagnostyki predyspozycji zawodowych, a to przyczynia się do negatywnych zjawisk, takich jak niska świadomość zawodowa uczniów (i rodziców), błędne decyzje/wybory kierunku kształcenia, brak umiejętności poruszania się młodzieży po rynku pracy”.³²

Cytowany raport definiuje również kilka najistotniejszych barier w obszarze doradztwa zawodowego w Polsce.

Rysunek 11. Główne bariery doradztwa zawodowego



*na podst. „Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce” MEN W-wa 2011

Autorzy opracowania podkreślają konieczność kompleksowego podejścia do problemu wyboru ścieżki kształcenia i zawodu przez uczniów. Konieczna jest więc standaryzacja w zakresie realizowania doradztwa w szkołach, szczególnie w zakresie narzędzi diagnostycznych, roli oraz pracy doradców zawodowych.

32 MEN „Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów”, W-wa 2011, s. 14

2 | Doradztwo zawodowe w województwie lubelskim

O znaczeniu właściwie prowadzonego doradztwa zawodowego w szkołach chyba nie trzeba przekonywać. Tymczasem doświadczenie pokazuje, że rzeczywistość wciąż znacznie odbiega od ideału. Również w województwie lubelskim niewystarczająca liczba doradców zawodowych w szkołach gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych stanowi duży problem.

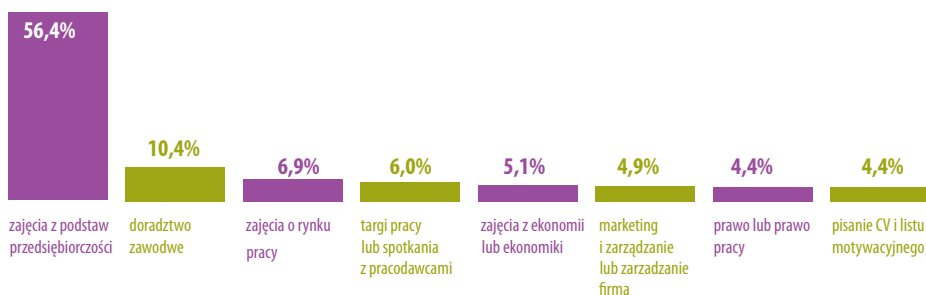
Temat poradnictwa zawodowego w województwie lubelskim wielokrotnie podejmowany był również w opracowaniach i raportach realizowanych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. Jednym z elementów badania zatytułowanego „Plany i losy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych”, przeprowadzonego przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy w roku 2012 na terenie województwa lubelskiego, było zagadnienie prowadzenia w szkołach zajęć dotyczących planowania kariery zawodowej i poruszania się po rynku pracy. Na pytanie „Czy w szkołach respondentów są prowadzone dodatkowe zajęcia dotyczące rynku pracy lub przekazywane są informacje, ułatwiające poszukiwanie pracy?”, większość badanych (62%) odpowiedziała przecząco. Z cytowanych badań wynika, że wyjątkowo niekorzystnie sytuacja przedstawia się w szkołach policealnych oraz na uczelniach wyższych (studia stacjonarne) – w tych przypadkach aż trzech na czterech respondentów stwierdza brak takich zajęć. Jeszcze gorzej wypadają studia niestacjonarne – w tym wypadku aż 8 na 10 studentów udzieliło odpowiedzi przeczących.³³

33 Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych, Raport z badań, LORP Lublin 2012, s. 35

Przytoczony powyżej raport z badań LORP wskazuje również, na czym przede wszystkim polegają działania wspomagające młodzież w planowaniu kariery zawodowej, prowadzone przez placówki edukacyjne. W przeważającej części są to zajęcia dotyczące podstaw przedsiębiorczości. Tylko co dziesiąty badany wskazywał na doradztwo zawodowe. Nieliczna grupa, bo zaledwie 6,9% wspomniała o zajęciach dotyczących rynku pracy, a 6,0% wskazało na targi edukacyjne.

Powyższe dane po raz kolejny potwierdzają istnienie problemu deficytu w zakresie usług profesjonalnego doradztwa i informacji o rynku pracy w placówkach oświatowych województwa. Poniższy wykres przedstawia wszystkie wymienione przez respondentów rodzaje wsparcia, w zakresie pomocy w poznaniu specyfiki rynku pracy.

Wykres 15. Rodzaje wsparcia udzielanego uczniom/studentom w placówkach edukacyjnych z zakresu planowania kariery zawodowej i rynku pracy



*na podstawie raportu z badań LORP „Plany i losy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych” Lublin 2012

Mając na uwadze ogromne znaczenie, jakie dla edukacji i rynku pracy ma sprawnie funkcjonujący system doradztwa zawodowego w szkołach, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie podjął działania mające na celu promocję dobrych praktyk doradztwa w regionie. Między innymi znalazło to odzwierciedlenie w uczynieniu promocji doradztwa zawodowego dla młodzieży jednym z priorytetowych obszarów w ramach Regionalnego Planu Działań na rzecz zatrudnienia na rok 2013. WUP w nawiązaniu do wspomnianego dokumentu, zainicjował ponadto w czerwcu 2013 roku autorski program promujący doradztwo zawodowe na poziomie szkół gimnazjalnych. Inicjatywa opiera się na zawartych porozumieniach pomiędzy lokalnymi władzami powiatowymi a Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie. Projekt ma charakter pilotażowy (dotyczy powiatu lubelskiego ziemskiego oraz powiatu ryckiego) i jest pierwszym ważnym krokiem w kierunku skutecznego promowania poradnictwa zawodowego w szkolnictwie. W ramach projektu pilotażowego zaplanowano wprowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla uczniów szkół gimnazjalnych wspomnianych powiatów. Pilotażowy charakter projektu zakłada kontynuację w województwie na większą skalę.

3 | Doradztwo zawodowe w sektorze edukacji i pracy

Proces doradczy uzależniony jest przede wszystkim od typu klientów, a co za tym idzie, także od rodzaju placówki, w jakiej się odbywa. Inny zakres i przebieg doradztwa zawodowego dotyczy urzędów pracy, inny szkół czy poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz OHP. Inaczej wygląda poradnictwo skierowane do uczniów, inaczej do osób bezrobotnych lub osób z bogatym doświadczeniem zawodowym.

W Polsce doradztwo zawodowe realizowane jest przede wszystkim w sektorach: edukacji oraz pracy. Realizacją doradztwa zawodowego skierowanego do dzieci i młodzieży zajmuje się Ministerstwo Edukacji Narodowej. Podstawowym zadaniem Ministerstwa Edukacji w zakresie doradztwa zawodowego jest zapewnienie dzieciom i młodzieży uczącej się profesjonalnej pomocy przy wyborach związanych z wyborem ścieżki kształcenia i przyszłego zawodu.

Funkcjonowanie doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych regulują następujące akty prawne:

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.)

W myśl Art. 1 w/w Ustawy „System oświaty zapewnia w szczególności:

- przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia
- warunki do rozwoju zainteresowań i uzdolnień uczniów przez organizowanie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych oraz kształtowanie aktywności społecznej i umiejętności spędzania czasu wolnego”³⁴

³⁴ Ustawa o systemie edukacji z 7 września 1991 r. z.p.z. (Dz. U. Nr 173, poz. 1808)

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2012 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno–pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U z 2010 r., Nr 228, poz. 1487, z późn. zm.).

Wspomniane rozporządzenie określa dokładnie, na czym ma polegać pomoc psychologiczno–pedagogiczna realizowana w szkole. Działania z tego zakresu powinny zatem pomagać w rozpoznawaniu potrzeb edukacyjnych i rozwojowych, a także zainteresowań, uzdolnień i predyspozycji uczniów.

Dokument ten określa również szczegółowe zadania doradców zawodowych zatrudnionych w placówkach oświatowych:

- gromadzenie, aktualizacja oraz udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych
- systematyczne diagnozowanie potrzeb uczniów w zakresie informacji o zawodach i ścieżkach kształcenia
- udzielanie pomocy uczniom w planowaniu kariery zawodowej
- prowadzenie zajęć dla uczniów na temat planowania kariery zawodowej
- koordynowanie działalności informacyjno–doradczej prowadzonej przez placówkę
- współpraca z innymi nauczycielami w zakresie realizacji doradztwa edukacyjno–zawodowego.

Powyższe zadania może realizować doradca zawodowy (jest to sytuacja optymalna), jednakże w przypadkach, kiedy w danej szkole nie jest zatrudniony doradca zawodowy, wówczas te obowiązki przejmuje osoba wyznaczona przez dyrektora placówki. Szkoła może również skorzystać z pomocy specjalistycznej poradni psychologiczno–pedagogicznej. Wspomniane Rozporządzenie określa szczegółowe zasady takiej współpracy.

Obowiązek realizacji zadań z obszaru doradztwa zawodowego przypada przede wszystkim szkołom gimnazjalnym oraz ponadgimnazjalnym. Instytucje wspierające szkoły w tym zakresie to specjalistyczne poradnie psychologiczno–pedagogiczne.

Dziedzina doradztwa zawodowego ma szczególną rolę w resorcie edukacji, ponieważ w tym miejscu, (czyli w szkole) mamy do czynienia z prawdziwym rozwojem zasobów ludzkich. Tutaj nie ma miejsca na błędne wybory i przypadkowość. Decyzje dotyczące wyboru drogi kształcenia podejmowane na etapie szkoły mają niebagatelny,

często decydujący wpływ na całe przyszłe życie młodego człowieka. Dlatego tak istotne jest umieszczanie zagadnień z zakresu orientacji zawodowej w programach nauczania, ale także upowszechnienie dostępu do informacji edukacyjnej i zawodowej oraz do profesjonalnej pomocy doradcy zawodowego.

Warto dodać, że zarówno zalecenia Unii Europejskiej, jak i polityka naszego kraju wskazują, iż należy dążyć do tego, aby dostęp do profesjonalnego poradnictwa zawodowego zapewnić jak najbliżej miejsca edukacji i zamieszkania, a więc na wszystkich poziomach edukacji.

Rysunek 12. Podmioty realizujące doradztwo zawodowe w resortach edukacji i pracy



Realizacją doradztwa zawodowego oraz informacji zawodowej dla osób dorosłych oraz młodzieży zajmuje się Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Zadania z tego zakresu na poziomie regionalnym realizują przede wszystkim Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – komórki działające w ramach wojewódzkich urzędów pracy, natomiast na poziomie powiatów – powiatowe urzędy pracy.

Usługę poradnictwa zawodowego w ramach sektora pracy reguluje przede wszystkim Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 (Dz.U. z 2013 r. poz. 674 t.j.) oraz akty wykonawcze.

Poradnictwo zawodowe w urzędach pracy realizowane jest w formie indywidualnej oraz grupowej.

Rysunek 13. Poradnictwo indywidualne i grupowe

PORADNICTWO INDYWIDUALNE



- realizowane w formie rozmowy doradczej
- proces aktywnego współdziałania doradcy i klienta w celu rozwiązania problemu zawodowego
- określenie predyspozycji zawodowych, wybór lub zmiana zawodu, wybór kierunku kształcenia lub szkolenia, planowanie kariery zawodowej, uzupełnienie lub zmiana kwalifikacji

PORADNICTWO GRUPOWE



- definicja indywidualnych problemów zawodowych oraz wypracowanie sposobów ich rozwiązania poprzez współdziałanie w grupie

Głównym zadaniem publicznych służb zatrudnienia w zakresie poradnictwa zawodowego jest pomoc osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy. W ramach tej pomocy zainteresowanym udzielana jest szeroka informacja o rynku pracy, zawodach oraz możliwościach podnoszenia lub zmiany kwalifikacji. Ponadto, instytucje te świadczą usługi pośrednictwa pracy, ale także pomagają w znalezieniu i organizacji szkoleń.

W ramach swoich obowiązków pracownicy centrów informacji i planowania kariery zawodowej oraz powiatowych urzędów pracy udzielają bezrobotnym pomocy w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych, organizują warsztaty i szkolenia przygotowujące do aktywnego poszukiwania pracy, udzielają wsparcia merytorycznego osobom pragnącym założyć własną działalność gospodarczą.

Główne zasady, w oparciu o które realizowane jest poradnictwo zawodowe w instytucjach rynku pracy to:

- powszechna dostępność
- bezpłatność
- poufność i ochrona danych osobowych
- dobrowolność
- równość w dostępie do usług
- swoboda wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia

Podsumowanie

Kierunek oraz tempo zmian na współczesnym rynku pracy oddziałują szczególnie intensywnie na ludzi młodych, planujących oraz rozpoczynających karierę zawodową. Umiejętność przystosowania się do tych zmian okazuje się być o tyle sprawą kluczową dla młodego człowieka, że ma bezpośredni wpływ na całe jego przyszłe życie, nie tylko zawodowe. Niewątpliwie jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed podmiotami zajmującymi się rynkiem pracy jest aktualnie bezrobocie młodzieży. Z drugiej strony mamy do czynienia z takimi zjawiskami, jak: niedopasowanie oferty kształcenia do wymagań pracodawców, brak współpracy pomiędzy sektorem przedsiębiorstw a sektorem edukacji, niewystarczający dostęp młodzieży do profesjonalnego poradnictwa zawodowego oraz niedostateczna świadomość na temat znaczenia takiej pomocy dla skutecznego planowania kariery zawodowej. Do tego dodajmy wysoki poziom bezrobocia młodych ludzi oraz malejące znaczenie szkolnictwa zawodowego – w konsekwencji powstaje dość pesymistyczny obraz sytuacji młodych ludzi na rynku pracy.

Rozwiązywanie wymienionych wyżej problemów nie może się odbywać w izolacji, gdyż jedynie kompleksowe podejście pozwoli na realną poprawę obecnego stanu rzeczy. Z pewnością jedną z najważniejszych kwestii, która wymaga gruntownego przeanalizowania i konkretnych istotnych działań jest doradztwo zawodowe. Dziś chyba już nikt nie ma wątpliwości, że sprawnie funkcjonujący i efektywny system poradnictwa zawodowego jest wręcz kluczowy dla dokonywania trafnych wyborów edukacyjnych i zawodowych przez młodzież. Sprawne funkcjonowanie doradztwa wymaga przede wszystkim skutecznej promocji wśród młodzieży (dziś niestety

nie wszyscy uczniowie, ale i rodzice są świadomi wagi, jaką ma odpowiednio prowadzone doradztwo). Inwestycja w poradnictwo zawodowe musi się jednak łączyć z innymi działaniami mającymi na celu przede wszystkim niwelowanie zjawiska niedopasowania strukturalnego na rynku pracy. W tym miejscu należy podkreślić konieczność intensyfikacji działań promujących szkolnictwo zawodowe, które z uwagi na permanentne niedoinwestowanie w ostatnim czasie znacznie utraciło na znaczeniu. Równolegle mamy do czynienia z nadwyżką młodych ludzi, posiadających wykształcenie nieadekwatne do zapotrzebowania na rynku pracy.

Wyzwania, jakie stoją przed podmiotami zajmującymi się polityką edukacyjną i zatrudnieniową to szeroko zakrojona promocja poradnictwa zawodowego, ale również wspieranie rozwoju szkolnictwa zawodowego i wszelkie działania mające na celu dostosowanie wykształcenia potencjalnych pracowników do wymagań pracodawców. Ponadto, wsparcia wymaga idea kształcenia ustawicznego jako czynnika zwiększającego szanse i możliwości w zakresie utrzymania lub zmiany zatrudnienia. Konieczny jest wzrost poziomu wiedzy uczniów na temat znaczenia decyzji dotyczących wyboru ścieżki kształcenia i zawodu. Młodzież powinna znać nie tylko wymagania, ale także możliwości jakie oferuje współczesny rynek pracy (praktyki, staże, wolontariat), aby móc w pełni z nich korzystać.

Młodzi ludzie pozostawieni sami sobie w wyborach edukacyjnych i zawodowych mają bardzo duże trudności ze sprawnym funkcjonowaniem na rynku pracy. Wsparcie instytucjonalne w tym zakresie jest aktualnie niewystarczające, co skutkuje negatywnymi zjawiskami, w tym wysokim bezrobociem młodzieży i niedopasowaniem strukturalnym w obrębie rynku pracy. Działania zmierzające w kierunku zmiany tego stanu rzeczy należy uznać więc za zdecydowanie priorytetowe.

Literatura:

- „Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów” Ministerstwo Edukacji Narodowej Warszawa 2011
- „Doradca zawodu” Wojtasik B. Warszawa 1994
- „Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim, raport z badań” Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Lublin 2012
- „Mechanizmy decyzyjne ludzi młodych przy wyborze kierunków kształcenia” WUP Lublin 2009
- „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w 2012 roku” WUP Lublin 2012
- „Orientacja i poradnictwo zawodowe”, R.Parzęcki, K. Symela, B. Zawadzki, Radom 1995
- „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011”, Główny Urząd Statystyczny
- „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” Lublin 2011
- „Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych. Raport z badań” Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Lublin 2012
- „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy Lublin 2013

„Ranking szkół wyższych na podstawie poziomu bezrobocia absolwentów” WUP Lublin 2012

„Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych. Identyfikacja dobrych praktyk. Raport z badań” ASMCentrum Badań i Analiz Rynku Sp. Z oo. Warszawa 2012

„Rynek Pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”. Raport badawczy Chełm 2010

„Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – diagnoza społeczna 2011” Kotowska E. (red), warszawa 2012

„Szkolnictwo ponadgimnazjalne dla młodzieży” Urząd Statystyczny w Lublinie

„Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie”

„Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”

„Ustawa o systemie edukacji”

Warsztat doradcy zawodu, Wojtasik B. Warszawa 1997

„Wolontariat a rynek pracy w Polsce” Bondyra K., Jagodziński W. UAM Poznań 2010

„Wszechstronna Analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza”, Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Lublin 2012

