



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE



LOSY ABSOLWENTÓW
- KOBIEC PRACUJĄCYC,
KTÓRE UKOŃCZYŁY
ZASADNICZE SZKOŁY ZAWODOWE
RAPORT Z BADANIA JAKOŚCIOWEGO





LOSY ABSOLWENTÓW

- Kobiet pracujących,
które ukończyły
zasadnicze szkoły zawodowe

RAPORT Z BADANIA JAKOŚCIOWEGO



Lublin 2014

Raport przygotowany w ramach projektu systemowego „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i budżet państwa, Poddziałanie 6.1.2 program Operacyjny Kapitał Ludzki

Zamawiający:



Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
www.wup.lublin.pl

Wykonawca:



Public Profits Sp. z o.o.

Autorzy:
Michał Morchat
Krystyna Franków
Anna Zakrzewska
Dr Bogumiła Mateja-Jaworska
Prof. Rafał Drozdowski

Redakcja naukowa:
Katarzyna Szarszewska

Spis treści

Wprowadzenie	4
1 Koncepcja badawcza	5
1.1 CELE BADANIA ORAZ SZCZEGÓŁOWE PYTANIA BADAWCZE	5
1.2 METODYKA BADANIA.....	8
1.3 DOBÓR PRÓBY	8
1.4 SPOSÓB PREZENTACJI DANYCH.....	10
2 Analiza materiału badawczego	11
2.1 CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTEK.....	11
2.2 HISTORIA ZATRUDNIENIOWA RESPONDENTEK.....	14
2.3 DETERMINANTY I PRZEBIEG WYBORU ŚCIEŻKI KARIERY.....	16
2.4 OBECNY PRZEBIEG KARIERY ZAWODOWEJ	19
2.5 OKREŚLENIE ROLI EFEKTÓW KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO (UMIEJĘTNOŚCI, KWALIFIKACJI) W KARIERZE ZAWODOWEJ, W TYM ADEKWATNOŚCI DO AKTUALNYCH POTRZEB BRANŻY ZATRUDNIENIA.	25
2.5.1 Kluczowe obszary umiejętności i kwalifikacji zdobyte w szkole z podziałem na grupy zawodów	29
2.5.2 Działania zaradcze w celu poprawy efektów kształcenia w ZSZ.....	31
2.6 IDENTYFIKACJA SPOSOBÓW PRZEJŚCIA Z SYSTEMU EDUKACJI NA RYNEK PRACY.....	33
2.7 OKREŚLENIE POZIOMU SATYSFAKCJI Z PRZYJĘTEJ ŚCIEŻKI KSZTAŁCENIA, WRAZ Z OPINIAMI O DOSTRZEGANYCH STRATEGIACH, KTÓRE WARTO BYŁOBY ZMIENIĆ.	35
2.8 DIAGNOZA WŁASNYCH CZYNNIKÓW SUKCESU ZAWODOWEGO I UTRZYMANIA ZATRUDNIENIA W ZAWODZIE/UTRZYMANIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ, Z UWZGLĘDNIENIEM SYTUACJI KOBIET W ZAWODZIE/BRANŻY.....	38
2.8.1 Kluczowe czynniki sukcesu w poszczególnych grupach zawodów.....	41
2.8.2 Kluczowe czynniki niepowodzenia w poszczególnych grupach zawodów..	43
2.9 OKREŚLENIE ZAKRESÓW KSZTAŁCENIA PODJĘTYCH PO UKOŃCZENIU SZKOŁY ZAWODOWEJ, PRZYDATNYCH W ZAWODZIE/BRANŻY. OKREŚLENIE AKTUALNYCH POTRZEB KSZTAŁCENIA.	44
2.10 PERSPEKTYWY ROZWOJU BRANŻY.....	48
2.11 DIAGNOZA POTRZEB INFORMACYJNYCH.....	51
2.12 DZIAŁANIA ZARADCZE	54
3 Wnioski i rekomendacje	56
3.1 WNIOSKI.....	56
3.2 REKOMENDACJE.....	60
4 Aneks	63
4.1 SPIS TABEL I WYKRESÓW	63
4.2 SCENARIUSZ IDI.....	64

Wprowadzenie

Raport z badania jakościowego „Losy absolwentów – kobiet pracujących, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe” to opracowanie powstałe w Lubelskim Obserwatorium Rynku Pracy przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie. Projekt systemowy „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy - kontynuacja” współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego - Poddziałanie 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie.

Badanie przeprowadzono z 90 respondentkami (badano wyłącznie kobiety), które w swojej historii ukończyły zasadniczą szkołę zawodową, zdały egzamin zawodowy i pracują (prowadzą działalność gospodarczą lub pracują w oparciu o umowę o pracę/zlecenia) na terenie województwa lubelskiego w zawodzie wynikającym z tego wykształcenia. Główne problemy badawcze dotyczą: dotychczasowej ścieżki kariery respondentek, roli efektów kształcenia zawodowego w karierze zawodowej, sposobu przejścia z systemu edukacji na rynek pracy, satysfakcji z przyjętej ścieżki kształcenia, diagnozy czynników sukcesu zawodowego, zakresów kształcenia podjętego po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, potrzeb szkoleniowych i informacyjnych, a także pożądaných działań zaradczych i perspektyw rozwoju branży.

Z uczestniczkami badania przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione. Sporządzono także transkrypcje, na podstawie których dokonano analiz jakościowych. Niniejszy raport przedstawia otrzymane wyniki oraz rekomendacje związane z badaniem. Prócz raportu, efektem badania było także przygotowanie 90 ścieżek kariery, prezentujących przebieg pracy zawodowej i kluczowe determinanty określające sytuację respondentek na rynku pracy. Materiały te dostępne są po zalogowaniu na stronie wirtualnydoradca.wup.lublin.pl.



Koncepcja
badawcza

1 Koncepcja badawcza

1.1 Cele badania oraz szczegółowe pytania badawcze.

W tabeli poniżej zaprezentowano cele badania (określone zostały one przez Zamawiającego na etapie zapytania ofertowego) oraz szczegółowe pytania badawcze:

Cele badania	Szczegółowe pytania badawcze
1. Uzyskanie opisów ścieżek karier absolwentek zasadniczych szkół zawodowych.	<ol style="list-style-type: none">1. Jak wyglądała ścieżka kariery pod względem: wykonywanych czynności, formy zatrudnienia, miejsc pracy (w tym samozatrudnienia) i ich charakterystyki (wielkość i branża przedsiębiorstwa zatrudniającego, a także inne cechy strukturalne firm, kondycja finansowa przedsiębiorstw zatrudniających, profile klientów, zakres usług itp.), zdobywanych doświadczeń, zadowolenia z zarobków?2. Jak wyglądała sfera łączenia nauki i zdobywania doświadczenia zawodowego (jeszcze w czasie nauki poprzez obowiązkową na poziomie ZSZ praktyczną naukę zawodu, a także dodatkowe inicjatywy respondentki)?3. Jaki – w ocenie respondentki - był wpływ praktycznej nauki zawodu na poziomie ZSZ na jej dalszą ścieżkę kariery?4. Jakie czynniki spowodowały wybór określonej ścieżki kariery? Które z nich były kluczowe?5. Jaka jest ocena dokonanych wyborów z perspektywy czasu i co na nią wpływa?6. Czy podjęcie decyzji o wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej wiązało się ze szczególnymi dylematami?7. Czy występuje, i jeśli tak, to jaka jest dynamika zmian motywacji?8. Czy obecnie występuje tendencja do zmiany miejsca pracy lub nawet branży? Z czego ona wynika? ODPOWIEDZI NA WIRTUALNYDORADCA.WUP.LUBLIN.PL (zakładka ścieżki kariery)
2. Określenie roli efektów kształcenia zawodowego (umiejętności, kwalifikacji) w karierze	<ol style="list-style-type: none">9. Jakie są kluczowe obszary umiejętności i kwalifikacji, które zostały wykształcone w czasie nauki?10. Czy zakresy umiejętności i kwalifikacji nauczanych w szkole zgodne są z oczekiwaniami rynku pracy?

<p>zawodowej, w tym adekwatności do aktualnych potrzeb branży zatrudnienia.</p>	<p>11. Jakie efekty kształcenia zawodowego należałoby rozszerzyć, tak aby ułatwić absolwentom funkcjonowanie na rynku pracy?</p> <p>12. Jakie efekty kształcenia zawodowego są zbędne biorąc pod uwagę adekwatność do aktualnych potrzeb kadrowych branży?</p> <p>ODPOWIEDZI W ROZDZIALE 2.5</p>
<p>3. Identyfikacja sposobów przejścia z systemu edukacji na rynek pracy.</p>	<p>13. Jakie są najpopularniejsze sposoby wejścia na rynek pracy absolwentek ZSZ?</p> <p>14. Jakie są kluczowe czynniki decydujące o sposobie wejścia na rynek pracy (wyuczony zawód, aktualna sytuacja na rynku pracy, a także indywidualne cechy takie jak płeć czy miejsce zamieszkania, a także kapitał społeczny możliwy do wykorzystania na rynku pracy, np. „znajomości”)?</p> <p>15. Jakie czynniki „osobowościowe”, kompetencje miękkie, cechy respondentek miały wpływ na wybór ścieżki kariery i przejście z systemu edukacji na rynek pracy?</p> <p>16. Jakie czynniki „zewnętrzne”, niezależne od respondentek miały wpływ na wybór ścieżki kariery i przejście z systemu edukacji na rynek pracy?</p> <p>17. Czy w czasie przejścia na rynek pracy respondentki korzystały z pomocy Instytucji Rynku Pracy? Jak jest ocena skuteczności tych działań i samego sposobu działania poszczególnych IRP?</p> <p>ODPOWIEDZI W ROZDZIALE 2.6</p>
<p>4. Określenie poziomu satysfakcji z przyjętej ścieżki kształcenia, wraz z opiniami o dostrzeganych strategiach, które warto byłoby zmienić.</p>	<p>18. Jak oceniana jest przyjęta przez respondentkę ścieżka kształcenia na tle strategii przyjmowanych przez jej rówieśników?</p> <p>19. Jakie są opinie o poszczególnych ścieżkach, elementach kształcenia?</p> <p>20. Jakie elementy, strategie uznawane są za najbardziej efektywne, najbardziej wartościowe?</p> <p>21. Jakie elementy, strategie uznawane są za złe, niedopasowane do realiów rynku pracy?</p> <p>22. Jakie nowe elementy, które obecnie nie są realizowane, należałoby wprowadzić?</p> <p>23. Z jakich elementów należałoby zrezygnować?</p> <p>24. Jakie elementy, strategie edukacyjne należałoby rozszerzyć, a jakie ograniczyć?</p> <p>ODPOWIEDZI W ROZDZIALE 2.7</p>
<p>5. Diagnoza własnych czynników sukcesu zawodowego</p>	<p>25. Jakie czynniki, cechy ogółem są przyczyną sukcesu w danej branży?</p> <p>26. Jakie czynniki, cechy ogółem są przyczyną</p>

<p>i utrzymania zatrudnienia w zawodzie/utrzymaniu działalności gospodarczej, z uwzględnieniem sytuacji kobiet w zawodzie/branży.</p>	<p>niepowodzenia w danej branży? 27. Jakie cechy, czynniki decydujące o sukcesie dostrzegalne u respondentek wyróżniają je na tle pozostałych osób w branży? 28. Jakie cechy, czynniki istotne dla odniesienia sukcesu w branży nie są dostrzegalne u respondentek? 29. Czy czynniki takie jak płeć, wiek lub stan cywilny są czynnikami, które decydują o odniesieniu sukcesu lub niepowodzeniu w danej branży? ODPOWIEDZI W ROZDZIALE 2.8</p>
<p>6. Określenie zakresów kształcenia podjętych po ukończeniu szkoły zawodowej, przydatnych w zawodzie/branży.</p>	<p>30. Czy badane kobiety podejmowały dalszą edukację po zakończeniu nauki w ZSZ? 31. Jaka jest ewentualna ocena podjętych kroków i jakie były motywy ich podjęcia? 32. Jakie kursy i szkolenia ukończyły osoby biorące udział w badaniu po zakończeniu edukacji w szkole zawodowej? Jaka jest ocena ich przydatności? 33. Jakie dodatkowe certyfikaty i uprawnienia zdobyły osoby biorące udział w badaniu? Jaka jest ocena ich przydatności? 34. Jak wypada porównanie przydatności nauki w ZSZ w stosunku do podejmowanych przez respondentkę kursów i szkoleń, zdobywania uprawnień i certyfikatów pod kątem ich przydatności na rynku pracy? ODPOWIEDZI W ROZDZIALE 2.9</p>
<p>7. Określenie aktualnych potrzeb kształcenia</p>	<p>35. Jakie są potencjalne elementy edukacji instytucjonalnej, które nie są zaspokojone przez obecny system kształcenia? 36. W jakich obszarach potrzebne są szkolenia i kursy? Jaka powinna być ich forma? Kto powinien być ich organizatorem? 37. W jakich obszarach potrzebne są uprawnienia i certyfikaty? Jaka powinna być ich forma? Kto powinien je nadawać? ODPOWIEDZI W ROZDZIALE 2.9</p>
<p>8. Diagnoza potrzeb informacyjnych</p>	<p>38. Jaka jest ocena i charakterystyka aktualnych źródeł i rodzajów pozyskiwanych informacji na temat możliwości zarówno na rynku pracy, jak i edukacji? 39. Czy istnieje i czym się charakteryzuje luka informacyjna? 40. Jakie są brakujące zakresy informacji i sposoby jej zniwelowania? 41. Czy w stosunku do oczekiwań pewnych zakresów informacji jest za dużo?</p>

	42. Jakie są preferowane kanały pozyskiwania informacji o możliwościach rynku pracy i edukacji? ODPOWIEDZI W ROZDZIALE 2.11
9. Perspektywy rozwoju branży	43. Jaka jest ocena perspektyw rozwoju zatrudnienia w branży? 44. Jaka jest prognoza zmian oczekiwań pracodawców w obszarze kompetencji, kwalifikacji i umiejętności? Na jakie kompetencje, kwalifikacje i umiejętności będzie rósł popyt, a na jakie spadał? ODPOWIEDZI W ROZDZIALE 2.10
10. Działania zaradcze	45. Jakie działania instytucji edukacyjnych przyczyniłyby się do poprawy sytuacji w ramach poszczególnych branż? 46. Jakie działania instytucji samorządowych i JST, a także IRP przyczyniłyby się do poprawy sytuacji w ramach poszczególnych branż? ODPOWIEDZI W ROZDZIAŁACH 2.12 ORAZ 3.2

1.2 Metodyka badania

W ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja” przeprowadzono badanie jakościowe dotyczące losów zawodowych pracujących absolwentek szkół zawodowych. Badanie zrealizowano za pomocą indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI).

Wywiad pogłębiony jest jedną z podstawowych technik badań jakościowych. Polega na rozmowie bezpośredniej z respondentem. Celem wywiadu jest uzyskanie szczegółowych opinii i informacji. Istotne jest stawianie pytań o charakterze eksploracyjnym, które mają wyjaśnić, pomóc zrozumieć interesujące zagadnienie. Tę technikę wykorzystuje się również w celu wyjaśnienia natury badanego zjawiska, dotarcia do istoty rzeczy, otrzymania informacji, które trudno byłoby uzyskać za pomocą metod ilościowych. Należy podkreślić, że wywiad jakościowy ma strukturę dość swobodną, to znaczy, że mniej istotne jest sformułowanie konkretnych pytań i kolejność ich zadawania, bardziej zaś uzyskanie określonych informacji, bez względu na to, za pomocą jakiego pytania informacje te się zdobędzie.

1.3 Dobór próby

Do badania wybrano 90 respondentek, które w swojej historii ukończyły zasadniczą szkołę zawodową, zdały egzamin zawodowy i pracują (prowadzą działalność gospodarczą lub są zatrudnione w oparciu o umowę o pracę lub umowę zlecenia) na terenie województwa lubelskiego w zawodzie wynikającym z tego wykształcenia (kobiety te w późniejszym czasie mogły dalej się kształcić).

Dobór do badania miał charakter kwotowy. Ta metoda doboru rozpoczyna się od podzielenia populacji generalnej na kwoty wyodrębnione na podstawie kluczowych dla badania cech. W dalszej kolejności stworzono listę potencjalnych respondentek. Zbiór ten był rozłączny, co oznacza, że na podstawie cech definiujących kwoty wszystkie osoby mogące potencjalnie wziąć udział w badaniu włączone były do jednej i tylko jednej kwoty. Czynność ta dokonana została na podstawie danych liczbowych przedstawiających liczebność absolwentek z podziałem na istotne dla badania cechy.

W kolejnym kroku z poszczególnych kwot wybrano w sposób celowy jednostki biorące udział w badaniu, przy czym udział poszczególnych kwot w próbie był identyczny jak w populacji generalnej. Taka proporcjonalność doboru pozwala na bardziej reprezentatywne wybranie jednostek badania (ze względu na małą liczebność próby stosowane były nieznaczne przybliżenia).

Tabela 1 prezentuje strukturę próby badawczej. Kolumna „% z ogółem” przedstawia wartość, jaką stanowi odsetek absolwentek zasadniczych szkół zawodowych w danym zawodzie w odniesieniu do całej populacji kobiet kończących naukę w szkołach tego typu na terenie województwa lubelskiego. Wynik (96,9%) nie sumuje się więc do całości. Widoczne jest natomiast, że przedstawione grupy stanowią zdecydowaną większość ogółu absolwentek ZSZ we wszystkich nauczanych zawodach. W kolejnych kolumnach przedstawiono ogólną liczbę wywiadów i liczbę wywiadów z podziałem na grupy wiekowe.

Tabela 1. Struktura próby badawczej.

	% z ogółem ¹	N w próbie	do 30 lat	30-44 lat	45-60 lat
Fryzjer²	35,4%	29	15	11	3
Sprzedawca	27,2%	21	10	8	3
Kucharz małej gastronomii	22,6%	18	9	7	2
Cukiernik	8,1%	6	3	2	1
Krawiec	1,2%	4	2	1	1
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	0,9%	4	2	1	1
Ogrodnik	0,8%	4	2	1	1
Piekarz	0,7%	4	2	1	1
SUMA	96,9%	90	45	32	13

Na strukturę próby badawczej kluczowy wpływ miały zapisy Szczegółowego Opisu Przedmiotu Zamówienia (SOPZ), które określały minimalną liczbę badanych grup zawodowych (8 specjalności) oraz minimalną liczebność wywiadów w każdej z grup (4 IDI).

¹ Odsetek nie sumuje się do całości, gdyż przedstawia udział absolwentek ZSZ w danym zawodzie w odniesieniu do całej populacji kobiet kończących naukę w szkołach tego typu na terenie województwa lubelskiego.

² Zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności w raporcie stosowane są nazwy zawodów w formie męskiej.

W ramach badania zróżnicowano także dobór próby ze względu na lokalizację terytorialną:

- Zdecydowaną większość wywiadów przeprowadzono z respondentami, które pracują lub prowadzą działalność gospodarczą na terenie powiatu lubelskiego i miasta Lublina (łącznie N=86);
- 4 wywiady przeprowadzono natomiast z badanymi prowadzącymi firmę lub zatrudnionymi na terenie powiatu puławskiego.

1.4 Sposób prezentacji danych

W raporcie, w celu wizualizacji wyników analiz jakościowych, przedstawiono tzw. „chmury słów”. Są to obrazy graficzne składające się z najczęściej występujących w wywiadach wyrazów w ramach danego zagadnienia. Wielkość słów na wykresie prezentuje ich częstość występowania w wypowiedziach respondentek.

Z grafiki prezentującej najczęściej używane przez respondentki słowa wykluczono wyrażenia zawierające mniej niż 4 litery. Jednocześnie analizując zebrany materiał należy mieć na uwadze fakt, że ten sposób prezentacji danych nie uwzględnia kontekstu wypowiedzi. Oznacza to, że przykładowo wyrażenia „chciałam” i „nie chciałam” będą w równy sposób wpływały na zwiększenie liczebności słowa „chciałam”.



Analiza
materiału
badawczego

2 Analiza materiału badawczego

2.1 Charakterystyka respondentek

W podrozdziale tym przedstawiono ogólną charakterystykę próby badawczej. Nie ma ona na celu wyciągnięcia wniosków w formie ilościowej, a tym bardziej przełożenia wyników na całą populację, lecz przedstawia charakterystykę biorących udział w badaniu, która wpływa na wyciągane wnioski, szczególnie w ujęciu branżowym (zawodowym). Próba do badania była dobierana w sposób kwotowy, jednakże pomimo charakteru quasi-reprezentatywnego, celem podrozdziału jest jedynie przedstawienie strukturalnych cech wszystkich kwot, a nie ilościowa interpretacja różnic, a tym bardziej wnioskowanie na poziomie całej populacji absolwentek ZSZ w województwie. Ilościowa analiza branżowa, ze względu na małą liczebność poszczególnych kwot oraz sposób doboru, ma za zadanie pokazać więc jedynie opinie w poszczególnych kwotach (grupach zawodowych), a szczegółowa charakterystyka respondentek przedstawia strukturalne determinanty wyjaśniające część zdiagnozowanych różnic.

W dalszej części podrozdziału przeanalizowano strukturę zawodową badanych kobiet ze względu na dotychczasowy zawód wyuczony i wykonywane czynności, dopasowane do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Klasyfikacja ta jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje poszczególne zawody (specjalności) w coraz bardziej zagregowane bloki oraz ustala ich symbole i nazwy. Jak wskazuje tabela 2, **największy odsetek w przeprowadzonym badaniu stanowiły przedstawicielki zawodu Fryzjer, a w dalszej kolejności Sprzedawca oraz Kucharz.** Najmniejszy udział w badanej próbie stanowili Technicy usług fryzjerskich (większość respondentek w zawodzie Fryzjer i pokrewnych posiadała wykształcenie zasadnicze zawodowe, co spowodowało, że w tej grupie zawodów znalazły się jedynie trzy kobiety, które po ukończeniu ZSZ kontynuowały proces kształcenia zgodny ze zdobytym wcześniej profilem wykształcenia).

Tabela 2. Dotychczasowy zawód wyuczony respondentek według KZiS.

Zawód	N	Odsetek
Fryzjer	26	28,9%
Sprzedawca	21	23,3%
Kucharz	10	11,1%
Kucharz małej gastronomii	8	8,9%
Cukiernik	6	6,7%
Krawiec	4	4,4%
Ogrodnik	4	4,4%
Piekarz	4	4,4%
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	4	4,4%
Technik usług fryzjerskich	3	3,3%

Zgodnie z założeniami badania, wszystkie respondentki pracowały w zawodzie zgodnym ze swoim wykształceniem zdobytym podczas nauki w ZSZ.

Tabela 3. Branża zatrudnienia respondentek.

Branża	N	Odsetek
fryzjerska	29	32,2%
handlowa*	21	23,3%
gastronomiczna	18	20,0%
cukiernicza	5	5,6%
hotelarska	4	4,4%
odzieżowa	4	4,4%
ogrodnicza	4	4,4%
piekarnicza	4	4,4%
piekarniczo-cukiernicza	1	1,1%

* W przypadku branży handlowej respondentki pracowały w następujących placówkach: sklepy spożywcze i spożywczo-przemysłowe, sklepy odzieżowe i obuwnicze, a także super- i hipermarkety.

W tabeli 4 zaprezentowano strukturę respondentek ze względu na posiadane wykształcenie – cztery na pięć badanych zaprzestało edukacji na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej. Pozostała część posiadała wykształcenie średnie (ogólnokształcące lub techniczne), a jedna uczestniczka badania posiadała wykształcenie wyższe.

Tabela 4. Wykształcenie respondentek.

	N	Odsetek
wykształcenie zasadnicze zawodowe	72	80,0%
wykształcenie średnie	17	18,9%
wykształcenie wyższe	1	1,1%

Z kolei odsetek respondentek, które posiadały wykształcenie zasadnicze zawodowe w poszczególnych specjalnościach przedstawia się następująco:

- Cukiernik - 83% respondentek posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- Fryzjer - 76% respondentek posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- Krawiec - 100% respondentek posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- Kucharz i Kucharz małej gastronomii - 72% respondentek posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- Ogrodnik - 50% respondentek posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- Piekarz - 100% respondentek posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe,

- Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej - 100% respondentek posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- Sprzedawca - 86% respondentek posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Tabela 5 przedstawia formę zatrudnienia badanych absolwentek ZSZ. Blisko 86% uczestniczek badania pracowało w oparciu o umowę o pracę (w tym zdecydowana większość wskazała na umowę o pracę na czas nieokreślony, choć czasu, na jaki zawarto umowę o pracę nie udało ustalić się we wszystkich przypadkach). Własną działalność gospodarczą prowadziła blisko co dziesiąta badana, a najrzadziej wskazywaną formą zatrudniania była umowa zlecenia (niespełna 6%). Zaznaczyć należy, iż podczas rekrutacji wykluczono osoby zatrudnione w oparciu o umowy o dzieło, a także zatrudnione w inny sposób (w tym „na czarno”).

Tabela 5. Forma zatrudnienia respondentek.

Forma zatrudnienia	N	Odsetek
umowa o pracę	77	85,6%
działalność gospodarcza	8	8,9%
umowa zlecenia	5	5,6%

Umowa zlecenia jako forma zatrudnienia wskazywana była przez:

- 2 Fryzjerów,
- 1 Sprzedawcę,
- 2 Kucharzy małej gastronomii.

Działalność gospodarcza z kolei prowadzona była głównie przez osoby zajmujące się usługami fryzjerskimi – ta forma zatrudnienia wskazana została przez:

- 5 Fryzjerów,
- 1 Kucharza,
- 1 Krawca,
- 1 Sprzedawcę.

W ramach badań, respondentki poproszone zostały także o podanie wielkości obecnego zakładu pracy. Największą liczbę pracowników odnotowano w przypadku zakładów, w których były zatrudnione absolwentki kierunku Piekarz (średni zakład to blisko 24 osoby). Najmniejsze pod względem liczby pracowników były zakłady fryzjerskie (4 osoby) oraz krawieckie (2 osoby). Wyniki te zgodne są z charakterystyką przedsiębiorstw działających w poszczególnych branżach – na wielkość zatrudnienia w dużej mierze ma wpływ charakter wykonywanych prac (przedsiębiorstwa zajmujące się produkcją wymagają

nakładu pracy wielu pracowników, z kolei zakłady usługowe charakteryzują się mniejszą liczbą zatrudnionych osób). Należy jednak pamiętać, że duży wpływ na uzyskane wyniki miała relatywnie niewielka liczebność próby badawczej. Szczegółowe dane przedstawione zostały w tabeli 6.

Tabela 6. Średnia liczba osób zatrudnionych w zakładzie z podziałem na zawody respondentek.

Zawód	Średnia
Piekarz	23,5
Ogrodnik	17,5
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	15
Sprzedawca	10,5
Kucharz	7,1
Cukiernik	7
Fryzjer	3,9
Krawiec	2

2.2 Historia zatrudnieniowa respondentek

Jak wykazała analiza danych zebranych podczas wywiadów, każda z respondentek pracowała do czasu przeprowadzenia badania średnio w dwóch zakładach pracy (zaznaczyć należy, że z analizy wykluczono odpowiedzi, w których respondentki wskazywały na kilka zakładów, nie podając ich dokładnej liczby).

Jak wynika z zebranego materiału badawczego, respondentki zatrudnione w zawodzie Krawiec, Fryzjer i Sprzedawca pracowały w większej liczbie zakładów niż badane wykształcone w innym zawodzie (średnio były to 2 zakłady w całej karierze zawodowej). Różnice dotyczące pozostałych zawodów nie są duże i w znacznej mierze wynikać mogą z niskiej liczebności poszczególnych zawodów w próbie (w przypadku czterech zawodów zrealizowano po 4 wywiady). Co istotne, przedstawiona średnia liczba zakładów pracy nie uwzględnia okresów zatrudnienia w ramach praktyk zawodowych (obowiązkowych w ZSZ). Znaczna część respondentek praktyki odbywała nie w szkołach, a w przedsiębiorstwach – te miejsca pracy nie były włączone do statystyki (przy czym praktyki w szkołach najczęściej odbywały respondentki w zawodzie Fryzjer, Kucharz i Sprzedawca). Szczegółowe dane na temat liczby zakładów pracy przedstawia tabela 7.

Tabela 7. Średnia liczba zakładów pracy, w jakich pracowały respondentki z podziałem na zawody.

Zawód	Średnia
Krawiec	2,3
Fryzjer	2,1
Sprzedawca	2,1

Kucharz				1,8
Cukiernik				1,6
Piekarz				1,5
Ogrodnik				1,3
Pracownik hotelowej	pomocniczy	obsługi		1,3

Podejmowanie pracy zawodowej w czasie nauki w ZSZ można uznać za zjawisko sporadyczne. Było to spowodowane dużą liczbą zajęć praktycznych w ramach nauki. Respondentki zwracały uwagę, że zajęcia praktyczne, w zależności od etapu nauki, odbywały się nawet przez trzy dni w tygodniu. Zdaniem absolwentek ZSZ pod względem liczby obowiązków były równoważne z pracą zawodową. Praca zawodowa w pełnym wymiarze godzin w czasie nauki była zjawiskiem powszechnym w przypadku osób, które kontynuowały edukację – osoby te uczyły się w uzupełniających szkołach zaocznych, jednocześnie pracując zawodowo.

Jak wskazywały respondentki, oferowane w przeszłości umowy często odbiegały od oczekiwanych form zatrudnienia. Uczestniczkom badania proponowano umowy cywilnoprawne obowiązujące krótkoterminowo – sytuacja taka miała miejsce zwykle w początkowym okresie kariery zawodowej. Oferowane były im także umowy o pracę na czas określony, co jest jednakże postrzegane lepiej (wpływ na lepszą ocenę miało zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego). Pozytywnie, z perspektywy czasu, oceniane były również umowy o pracę na zastępstwo. Dobra opinia na ich temat pojawiała się najczęściej u respondentek, którym po wygaśnięciu umowy tymczasowej zaproponowano stałą umowę o pracę – w tych wypadkach konieczne było jednak spełnienie wymogów i oczekiwań pracodawcy, co było weryfikowane przez cały okres obowiązywania umowy na zastępstwo. Sporadycznie spotykano się z przypadkami współpracy w oparciu o umowę ustną lub pracę bez jakiegokolwiek umowy („na czarno”). Taka forma współpracy była oceniana najbardziej negatywnie przez respondentki, choć jednocześnie badane zwracały uwagę, że w przypadku braku obciążeń fiskalnych otrzymywane wynagrodzenie było wyższe niż w przypadku legalnego zatrudnienia.

Oferowane formy umów we wcześniejszych zakładach pracy prezentowały się następująco:

- umowa o pracę (w tym praca na zastępstwo) - 75,9% respondentek,
- bez umowy - 6,9% respondentek,
- własna działalność gospodarcza - 6,9% respondentek,
- umowa zlecenia - 10,3% respondentek.

Tezy dotyczące oferowanych form zatrudniania w początkowym okresie kariery zawodowej potwierdzają cytaty:

*Albo na zastępstwo, albo na zmiany chodziłam. Ale to u jednego właściciela, który nie podpisał ze mną umowy i nie miałam żadnych świadczeń.
[60_pracownik_pomocniczy_obslugi_hotelowej]*

Umowa zlecenia, umowa o dzieło - dla młodej osoby, jak ktoś sobie chce zarobić na przykład w sezonie wakacyjnym, to taka umowa jest dobra. Po obserwacji swoich synów, bo poszli właśnie zarobić sobie na zlecenie, to sporo więcej pieniędzy, [...] a dla mnie to jest ważna jednak umowa na stałe, żeby to była umowa o pracę. [sprzedawca_14]

Na początku, w tym pierwszym sklepie, to nie wiem czy mogę mówić, ale na początku to „na czarno”. Nie dali od razu umowy. Dopiero później jak się okazało, że nie będą szukali nikogo innego na moje miejsce, to już miałam umowę. A jeszcze czasami chodzę do innych sklepów po godzinach i tam mam inną umowę. Umowa zlecenia się chyba ta umowa nazywa. Ale to tylko w sezonie. [65_ogrodnik]

Byłam zatrudniona na umowę na czas określony. Poszłam do biura pracy. Tam była taka sytuacja, że pani odeszła. Poszła na urlop macierzyński i ja poszłam na rok czasu. [fryzjer_12]

Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, kluczowym czynnikiem decydującym o warunkach zatrudnienia, w tym o formie umowy, jest doświadczenie zawodowe. Co za tym idzie, doświadczony pracownik może liczyć na warunki pracy, które lepiej spełniają jego oczekiwania i potrzeby własne. Dla uzyskania odpowiednich warunków zatrudnienia istotne są również kompetencje i kwalifikacje, które rozwijane są w ramach wykonywanej pracy zawodowej. Wnioski z przeprowadzonych analiz wskazują, że pierwsza praca podejmowana przez respondentki często nie była związana z ich wykształceniem. Było to wynikiem braku wymaganego przez pracodawcę doświadczenia. Wśród początkowych prac badanych respondentek zdarzały się sporadycznie także prace za granicą (przy zajęciach prostych i pomocniczych, niezwiązanych z posiadanym doświadczeniem), a także prowadzenie działalności gospodarczej, która aktualnie została zawieszona.

2.3 Determinanty i przebieg wyboru ścieżki kariery

Większość respondentek biorących udział w badaniu przyznaje, że wybór zawodu uwarunkowany był ich zdolnościami i talentami. Posiadany zasób kompetencji był kluczowym argumentem przemawiającym za wyborem określonej specjalności. Bardzo często zdarzały się również sytuacje, w których konkretne kompetencje, niezbędne do wykonywania danego zawodu, były nie tylko już częściowo rozwinięte, ale w pewien sposób znajdowały się w kręgu zainteresowań respondentek, a nawet stanowiły ich pasję. **Wybór ZSZ zalecali także respondentkom członkowie ich rodzin, głównie rodzice, którzy również wykonywali rekomendowany zawód.** W takiej sytuacji badane mogły liczyć

na pomoc doświadczonych już pracowników zarówno na etapie nauki, jak i podczas wejścia na rynek pracy. Badane podkreślały też, że przekazana przez rodziców wiedza oraz wcześniej zdobyte doświadczenie (poprzez drobne prace domowe czy pomoc przy czynnościach zawodowych) od samego początku nauki dają im pewną przewagę, przede wszystkim podczas zajęć praktycznych. Badane zwracały również uwagę na wpływ zjawiska pokoleniowości na podejmowane decyzje. **Bardzo często wybór określonego zawodu związany był bowiem z możliwością znalezienia zatrudnienia w przedsiębiorstwie rodzinnym.** Nauka w zasadniczej szkole zawodowej była także sposobem nie tylko na znalezienie pracy w rodzinnych firmach, ale i polepszenie wydajności i jakości wykonywanej tam pracy. Ostatecznie, za kluczowe elementy przemawiające za wyborem nauki w zasadniczej szkole zawodowej kobiety biorące udział w badaniu uważały:

- uzyskanie wyuczonego zawodu, co jest istotne na rynku pracy,
- możliwość szybkiego wejścia na rynek pracy po ukończeniu szkoły.

W ramach badania często wskazywano na sytuacje, w których respondentki potrzebowały środków do życia – dlatego też wybierały naukę w ZSZ jako gwarancję na zdobycie pieniędzy bez poświęcania długiego czasu na edukację. Wśród badanych absolwentek występowała także wątpliwość we własne zdolności i możliwość ukończenia szkół ponadgimnazjalnych czy nawet wyższych. Dlatego też uznawały one, że kształcąc się w ZSZ podejmują mniejsze ryzyko związane z nieukończeniem szkoły.

Respondentki nie wskazały natomiast, aby podczas wyboru zawodu posługiwały się analizami i wynikami przeprowadzonych badań w obszarze rynku pracy. Nie korzystały także z usług profesjonalnego doradztwa zawodowego. Szczególnie więc w przypadku respondentek, które dokonały wyboru specjalności samodzielnie (przykładowo, bez pomocy ze strony bardziej doświadczonych członków rodziny), istnieje zagrożenie, że nie widziały one o możliwościach kształcenia w zawodach i oczekiwaniach pracodawców w danej branży. W związku z tym wybór szkoły nie był do końca świadomy i przemyślany, a także nie uwzględniał realiów rynku pracy.

Proces wyboru ścieżki edukacji nie wiązał się ze szczególnymi dylematami. Badane respondentki zwracały uwagę, że był on w pewien sposób oczywisty. Jako absolwentki szkół podstawowych lub gimnazjów zastanawiały się, czy nie kształcić się w placówkach oferujących zdobycie wykształcenia średniego, ale uznały, że zasadnicza szkoła zawodowa będzie dla nich nie tylko bardziej odpowiednia, ale zapewni im lepsze wykorzystanie kompetencji, a także ułatwi wejście na rynek pracy. Jednocześnie badane zwracały uwagę, że wybór ZSZ nie ogranicza możliwości dalszego kształcenia.

W tabeli przedstawiono wybrane cytaty dotyczące czynników decydujących o wyborze określonych ścieżek edukacji.

Przede wszystkim to jest miłość do gotowania i do dobrych potraw. A szkoła, dlatego była takim wyborem, bo jest to przede wszystkim pewny zawód. Kucharze są bardzo potrzebni. Ja też mam w rodzinie kucharzy i wiem, że są poszukiwani, ale tylko dobrzy kucharze. [36_kucharz]

Nie miałam najlepszych stopni w szkole żeby na studia iść i zależało mi na tym, żeby iść szybko do pracy. Wiedziałam, że nie będzie trudno znaleźć pracy po takiej szkole. Ugotować nie bardzo umiałam i nie chciałam. Nad kucharzem się zastanawiałam, ale to było lepsze. [65_ogrodnik]

Trochę miałam problemów tam, w tym, w gimnazjum. Tak mi trochę odwaliło. Ale później mówię, ech, może pójde do zawodówki, na tego kucharza, może coś tam będzie. No i poszłam. [18-29_kucharz]

Od dziecka pamiętam, że lubiłam piec ciasta. Mama zawsze coś tam podpowiadała, przygotowywała, no i takim impulsem też był ojciec w tym kierunku, żeby pójść, bo zawsze mówił o jakiejś tam lodziarni, że może otworzymy, prywatnie, no i zgłosiłam się. [52_cukiernik]

Takie było zapotrzebowanie na rynku pracy. To była szkoła najszybsza do skończenia i najłatwiejsza. W zasadzie wolałabym pójść na hotelarstwo, ale pewnie bym nie zdała, to wolałam nie ryzykować. Nie miałam wcześniej zawodu, skończyłam podstawówkę i poszłam do tej szkoły. Była w miejscu zamieszkania, więc nie musiałam nigdzie dojeżdżać aby się uczyć. [60_pracownik_hotelowy]

Nie bez znaczenia pozostawał również fakt odprowadzania wszystkich składek emerytalnych i zdrowotnych, co jest gwarancją posiadania środków do życia po przejściu na emeryturę lub rentę. Z drugiej jednak strony respondentki zauważyły także, że umowa o pracę na czas nieokreślony nie jest stuprocentową gwarancją zatrudnienia – zawsze istnieje możliwość zwolnienia przez pracodawcę.

Mimo pewnych rozbieżności, w obecnych miejscach pracy badanych, istniała duża zgodność oczekiwanych przez respondentki i oferowanych przez pracodawców form zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy wraz ze zdobywanym doświadczeniem pracownicy są coraz bardziej doceniani na rynku pracy i otrzymują umowy zgodne z ich oczekiwaniami. Oznacza to, że wraz z rozwojem zawodowym stają się oni coraz bardziej pożądanymi pracownikami, przez co otrzymują nie tylko lepsze warunki finansowe, ale również zatrudniani są na warunkach zgodnych z ich oczekiwaniami (lub też, nierzadko, na warunkach całkowicie odpowiadających badanym pracownikom).

W tabeli przedstawiono wybrane cytaty dotyczące form zatrudnienia w obszarze umów.

Najlepiej na czas nieokreślony, prawda, bo... każdy, jak jesteśmy jeszcze młodzi, może mieć jeszcze jedno dziecko kiedyś w przyszłości, czy jakieś rozwinąć perspektywy, czy jakieś rozwinięcie się, jeżeli chodzi też o swoje gospodarstwo domowe. A jeśli umowa jest na czas określony, no to wiadomo, że to wszystko troszeczkę hamuje te nasze plany rozwojowe, marzenia. [10_fryzjer]

Na chwilę obecną, niestety mam umowę na czas określony. Wiadomo, że łatwiej by było wiele rzeczy sobie zapewnić, gdyby człowiek miał tę umowę na czas nieokreślony [30_kucharz]

Praktycznie wszystkie respondentki uznały, że optymalnym czasem pracy jest wymiar ośmiu godzin. Kobiety biorące udział w badaniu często preferowały także jednozmianowy tryb pracy. Praca w trybie zmianowym, zwłaszcza w nocy, ich zdaniem zakłócała normalny tryb życia i zaburzała relacje rodzinne oraz towarzyskie. Z drugiej strony, część respondentek chwaliła zmianowy tryb pracy, argumentując swoją opinię dłuższymi okresami czasu wolnego pomiędzy dniami, w których pracowały. Ponadto, według badanych, do zmianowego trybu pracy, można się z czasem przyzwyczaić.

Większość respondentek zatrudniona była właśnie w wymiarze ośmiu godzin, choć spotykane były także nadgodziny i wydłużanie czasu pracy. W takich przypadkach absolwentki ZSZ chwaliły sobie możliwość odebrania dnia wolnego lub dodatkowy ekwiwalent pieniężny. Respondentki zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin zwracały z kolei uwagę na możliwość poświęcenia większej ilości czasu na wypełnianie obowiązków rodzinnych.

Powyższe wnioski można zilustrować wypowiedziami respondentek:

Pracuję 8 godzin, chyba, że szefostwo poprosi o zostanie dłużej, to wtedy automatycznie możemy sobotę dzień wolny wziąć, albo dopracować i wolne, a jak nie to jakaś tam rekompensata w pieniążkach. [24_sprzedawca]

Ja już się przyzwyczaiłam i 3 zmiany mi nie przeszkadzają. [61_pracownik_obsługi_hotelowej]

W lecie mi się podoba, że na zmianę - rano, a potem wolne. Bo tak w zimie to od 10 do 18. Dnia nie widać. [65_ogrodnik]

Stalej pracy nie było takiej - to mi się nie podobało, że nie szłam do pracy na osiem czy na dziesięć godzin. Tylko tak z doskoku. Jak coś się działo to dzwonili. [18-29 kucharz]

Jak były dzieci małe, to wiadomo, że trzeba czas poświęcić i dzieciom, i pracy, to wtedy mniej godzin satysfakcjonuje, ale w tej chwili, to już te osiem godzin, to jest tak zupełnie normalnie. [52_cukiernik]

Pracujemy bardzo często tak, że pracujemy bardzo długo, a później mamy dzień wolny. Zdarza się, że nawet pracujemy 12 godzin i następny dzień jest wolny. Natomiast kuchnia jest czynna nieco krócej. A ponieważ mamy również bankiety, wesela, dlatego też pracujemy po 12 godzin i następny dzień jest wolny. [36_kucharz]

Taki 12-godzinny jest dobry w zasadzie, bo łatwiej jest się zorganizować i łatwiej jest zaplanować te działania w pracy – jeśli chodzi o gastronomię. Natomiast dla mnie jako dla człowieka, 8-godzinny byłby łatwiejszy. [36_kucharz]

W tabeli 8 zaprezentowano oczekiwane przez respondentki średnie zarobki minimalne, a także wartość wynagrodzenia optymalnego (kwoty są wartościami netto). Nie należy wyników badań traktować w sposób ilościowy, a jedynie jako wskazanie pewnych trendów, gdyż zostały one opracowane na podstawie odpowiedzi badanych udzielonych w czasie wywiadów indywidualnych.

Minimalna wartość wynagrodzenia w opiniach badanych rozpoczyna się od kwoty 1510 zł netto w przypadku sprzedawców, natomiast najwyższą wartość wynagrodzenia zadeklarowali piekarze. Jest to kwota 2250 zł netto, a więc o blisko 750 złotych wyższa niż najniższa wskazana.

Tabela 8. Minimalne i optymalne wynagrodzenie (netto) z podziałem na grupy zawodów.

	Minimum	Optimum
Piekarz	2 250 zł	2 400 zł
Fryzjer	1 822 zł	3 109 zł
Cukiernik	1 800 zł	2 388 zł
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	1 800 zł	3 000 zł
Kucharz małej gastronomii	1 689 zł	2 229 zł
Ogrodnik	1 666 zł	2 250 zł
Krawiec	1 633 zł	2 400 zł
Sprzedawca	1 510 zł	1 950 zł

Według respondentek głównych argumentem przemawiającym za zmianą pracy, motywującym do poszukiwania ofert są kwestie finansowe. Zaznaczyć też należy, iż chęć zmiany pracy nie była zbyt powszechna u osób badanych. Wśród pozostałych czynników zmiany miejsca pracy wskazano także na:

- niestabilną sytuację aktualnego zakładu pracy wynikającą z trudnych realiów na rynku – możliwość likwidacji przedsiębiorstwa bądź redukcji etatów skłania respondentki do poszukiwania nowej pracy,
- chęć rozwoju zawodowego – badane poszukiwały pracy, w której mogłyby w większym stopniu realizować się zawodowo, a zakres i charakter obecnie wykonywanych czynności im na to nie pozwalał.

W większości badane absolwentki ZSZ raczej unikały szukania nowej pracy. W ich opinii sytuacja na rynku była niestabilna i rezygnacja z pracy nie gwarantowała polepszenia ich warunków. Nawet w przypadku znalezienia nowego miejsca zatrudnienia, obawiały się zwolnienia po okresie próbnym. Nie miały także zagwarantowanego zwiększenia poziomu wynagrodzenia, a co kluczowe, bały się, że przyszłe miejsce zatrudnienia może okazać się gorsze od obecnego.

W tabeli poniżej umieszczono cytaty dobrane do przedstawionych sytuacji.

Głównie ze względów finansowych. [sprzedawca_8]

Jeśli nie będzie bankructwa w sprzedaży, to na pewno nie zrezygnuję... bo to jest dajmy na to... handel był i jest, każdy musi jeść i trzeba to sprzedać i wyprodukować, to zawód tak jakby z przyszłością. [24_sprzedawca]

Tak, to jest praca, w której zaczęłam pracować i pracuję cały czas, no bo wiem co tam się robi, i na tyle boję się zmieniać pracę na inną. [68_piekarz]

Trudno mi powiedzieć. Na dzień dzisiejszy jest ciężko o pracę. Samemu się zwalniać i poszukiwać to w moim przypadku nie byłoby żadnego sensu tak robić, bo jestem zatrudniona na umowę o pracę. [58_krawiec]

Mam warunki pracy akurat dobre, więc i pensja i wszystkie socjale, jakie posiadam w tej pracy, i znajomi, którzy ze mną pracują - jest miła atmosfera. [70_sprzedawca]

Dlatego, że z tego miejsca pracy jestem bardzo zadowolona. Rozmawialiśmy o kolejnych etapach mojej pracy, czyli o takim rozwoju, że będę mogła robić bardziej..., bardziej się angażować w pracę taką samodzielną. Dlatego myślę, że tutaj to będzie bardzo rozwojowe miejsce. [36_kucharz]

Uczestniczki badania chciały natomiast uniknąć pracy w następujących miejscach:

- w zakładach, w których wykonuje się ciężkie prace fizyczne – obawiały się o swoje zdrowie i kondycję fizyczną, a także o sam fakt, czy podołają wymaganiom (badane były same kobiety, które zwracały uwagę na ograniczenia siły fizycznej w porównaniu do mężczyzn),
- w obsłudze klienta w dużych placówkach handlowych, ze względu na niekorzystne warunki pracy,
- przy wykonywaniu statych, powtarzających się czynności i w miejscach niewymagających dużych kompetencji, gdyż respondentki miały wrażenie, że w takich miejscach nie ma szans na wykazanie się i rozwój zawodowy,
- w miejscach, w których wymagane jest posiadanie wysokich kwalifikacji - przykładowo przy obsłudze skomplikowanych maszyn i urządzeń.

Nie chciałabym w supermarkecie pracować. To wszystko sztuczne światła, a ja tego nie lubię. Albo jak są kwaciarnie, to takie różne dziwne rzeczy są. Nie ma takich prawdziwych roślin. [65_ogrodnik]

Na pewno staram się unikać i to z całą pewnością „fast foodów” i takich bardzo małych, tak zwanych budek gastronomicznych. Dlatego, że tam pracują ludzie, którzy mają niewielkie kompetencje i jest to bardzo mało rozwojowe. [36_kucharz]

Na pewno unikam takich miejsc, gdzie trzeba dźwigać, to już jest taka bardziej męska praca. Nie obsługiwać jakiś tam maszyn takich specjalistycznych, dlatego, że nie mam do tego kompetencji. Czasem było tak, że brakowało kogoś do pracy, chcieli żebyśmy też się nauczyli, ale to jest jednak trudne i myślę, że tak nie chciałabym pracować. [62_ogrodnik]

W ramach prowadzonych badań respondentki zwróciły także uwagę na kwestię zagranicznej migracji zarobkowej. Niektóre uczestniczki badania miały już takie doświadczenie, lub też spotkały się z tą sytuacją w kręgu najbliższej rodziny. Część respondentek podkreślała możliwość zarobienia na emigracji większych pieniędzy niż w kraju. Zdecydowana większość zwracała jednak uwagę na negatywne strony takich działań, wskazując przede wszystkim na tęsknotę za krajem, rodziną i przyjaciółmi. Decydując się na pracę za granicą, planowały podejmowanie prac prostych, niewymagających kompetencji i kwalifikacji. Jak podkreślały badane, pracę taką łatwiej znaleźć na emigracji niż w Polsce. Co więcej, pomimo mniej skomplikowanego charakteru wykonywanej pracy, zatrudnienie za granicą gwarantowało lepsze zarobki. Bariery zagranicznych migracji zarobkowych dla osób, które do tej pory nie emigrowały był: strach przed wyjazdem do obcego kraju, brak znajomości języka, a także posiadanie dzieci w wieku szkolnym.

W tabeli umieszczono cytaty dobrane do przedstawionych sytuacji.

Chciałam też wyjechać, natomiast ze względu na dziecko zostaliśmy tutaj, bo tutaj pomaga mi babcia, natomiast za granicą musiałabym się zająć dzieckiem sama i nie wiem, czy byłabym w stanie w ogóle pracować, albo zostawiać dziecko tu w Polsce, a tam jechać do pracy. [piekarz_68]

Jeszcze myślałam, że może za granicę pojechać albo coś, ale na razie tutaj się trochę dorobimy to pojedziemy. Się języka trochę podszlifuje. [kucharz 18-29]

Zamierzam wyjechać za granicę w celach zarobkowych, bo zarobki u nas są marnie. Za tysiąc dwieście złotych to praktycznie pracuje się za darmo. [...] Znaczą konkretnie pojedę na opiekę do starszej osoby. Moja mama jeździ tam 8 lat. [28_sprzedawca]

Respondentki pozytywnie postrzegały możliwość założenia własnej działalności gospodarczej. Wśród badanych pojawiało się twierdzenie, że wraz z rozwojem zawodowym i osobistym chciałyby po pewnym czasie założyć własną firmę, która byłaby szansą na realizację celów osobistych i zawodowych, a także sposobem na zarobienie większej ilości pieniędzy. Samo założenie działalności gospodarczej postrzegane było jednak jako ryzykowne, a ponadto wymagające dużych nakładów finansowych.

W przypadku chęci założenia działalności gospodarczej trudno mówić o wyraźnych trendach branżowych. Na podstawie wniosków z badań stwierdzić można, że czynnikiem decydującym o chęci posiadania własnej firmy decydowały cechy respondentek, a także ich możliwości finansowe (brak funduszy to główny powód rezygnacji z własnego biznesu), a nie wykonywany zawód. Zaznaczyć jednakże należy, iż w przypadku niektórych branż, z czynników czysto obiektywnych, założenie własnej działalności wiąże się ze znacznie większymi trudnościami.

W tabeli umieszczone zostały wybrane cytaty ukazujące opinie na temat prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Na pewno chciałam, ale do założenia potrzebne są środki na wynajem lokalu, na zakup urządzeń i zatrudnienie dodatkowych osób, które też pomagałyby mi w produkcji pieczywa, więc na ten moment nie jestem w stanie... nie mam środków na zakup takich urządzeń. [68_piekarz]

Chciałabym kiedyś swój sklep otworzyć, ale to trzeba mieć pieniądze i lokal. Samemu tego się nie da robić, bo sam człowiek... bo taki mały sklep to nie będzie dobrze działał. To trzeba ludzi zatrudnić, księgowo. Chciałabym, ale to trudne bardzo jest. [65_ogrodnik]

Myślę nad otwarciem właśnie jakiejś lodziarni. Lody, gofry, rureczki, coś takiego niewielkiego, żeby przejść na swoje. Czas najwyższy już coś mieć własnego. Już jestem w takim wieku i doświadczenie jakieś mam, że trzeba o czymś swoim pomyśleć. [52_cukiernik]

Mam takie marzenia, że kiedyś ja będę miała taką może nie firmę, czy działalność, ale coś swojego chciałam mieć. Chyba każdy dąży do tego. [62_ogrodnik]

Ale w momencie, kiedy pojawiły się dzieci to już nie było tak różowo, jeżeli chodzi o stosunek

pracodawcy - dlatego po przerwie zdecydowałam się po prostu na własną działalność, czyli sama sobie stanowiąc szefa i to jest jednak najbardziej opłacalne. [13_fryzjer]

2.5 Określenie roli efektów kształcenia zawodowego (umiejętności, kwalifikacji) w karierze zawodowej, w tym adekwatności do aktualnych potrzeb branży zatrudnienia.

Umiejętności i kwalifikacje respondentek biorących udział w wywiadach zdobyte w czasie nauki były zróżnicowane, co niewątpliwie było wynikiem doboru próby przeprowadzonego ze względu na profil zawodowy. Same opinie badanych były jednak zbieżne – szkoła zawodowa przygotowała solidne podstawy (zarówno teoretyczne, jak i praktyczne) do wykonywania określonego zawodu. Wielokrotnie w wywiadach podkreślano przewagę praktyki nad teorią, która pozwoliła na nabycie umiejętności przydatnych w codziennej pracy. Za najbardziej kluczowy element zdobytych kwalifikacji należy więc uznać umiejętność wykonywania zawodu. Większość respondentek zwracała uwagę na dominującą rolę, jaką odgrywa praktyczna strona edukacji, która dla pracodawcy jest wyraźnym sygnałem o przygotowaniu do wykonywania przyszłych obowiązków. Poprzez praktyki uczennice ZSZ zapoznawały się z charakterem pracy, co było szczególnie istotne w przypadku kontaktu z klientem. Rozwijane były takie cechy pracowników jak komunikatywność, pewność siebie, nastawienie na klienta, czy też sumienność i dokładność. Ostatecznie, praktyczny wymiar edukacji przygotował absolwentki ZSZ do wykonywania podstawowych czynności w ramach danego zawodu. Dzięki temu ich sytuacja na rynku pracy była lepsza, a samo znalezienie pracy łatwiejsze.

Za kluczowy obszar, wyróżniający absolwentów ZSZ na rynku pracy uznać więc można praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu. Może ono odbywać się u pracodawcy (taka forma praktyk dotyczyła większości badanych respondentek), a także w warsztatach szkolnych (dotyczy to 15 badanych kobiet) lub w centrach kształcenia praktycznego (w badaniach nie brały udziału absolwentki odbywające praktyki w tych instytucjach). Opinie dotyczące praktyk zawodowych są zróżnicowane ze względu na miejsce ich odbywania. Jak już wspomniano, zdecydowana większość badanych respondentek odbywała praktyki u przedsiębiorców. Ocena tych zajęć jest jednak mocno zróżnicowana. W warsztatach szkolnych praktyki miały miejsce w przypadku:

- 6 Fryzjerów,
- 5 Kucharzy,
- 3 Sprzedawców,
- 1 Krawca.

W przypadku praktyk w warsztatach szkolnych często spotykano się z negatywnymi opiniami ze strony respondentek, które przedstawione zostały poniżej:

- Respondentki w zawodzie **Fryzjer** były nie tylko najliczniejszą grupą badanych kobiet, których praktyki odbywały się na terenie placówek edukacyjnych, ale ich opinie dotyczące samego przebiegu praktycznej nauki wykonywania zawodu były najbardziej negatywne. Szkolne warsztaty, a także kadra pedagogiczna ucząca przedmiotów zawodowych oceniona została bardzo nieprzychylnie. Uczniom prezentowane były przestarzałe techniki strzyżenia i pielęgnacji włosów, nieaktualne i nieprzydatne w życiu zawodowym. Problemem podczas praktyk stanowił również materiał do przeprowadzania ćwiczeń – respondentki zmuszone były do wielokrotnych prób na tym samym obiekcie (tzw. „główki treningowe”). Co więcej, praca (modelowanie czy farbowanie) na sztucznych włosach różni się pod wieloma względami od pracy na włosach naturalnych. Możliwość wykorzystania zaawansowanych technik fryzjerskich na prawdziwych włosach zdarzała się rzadko. Powodem takiego stanu rzeczy była mała liczba osób chętnych do udziału w szkoleniach w roli modela lub modelki (na których uczniowie uczą się technik wykonywania zawodu).
- Respondentki w zawodzie **Sprzedawca** wypowiadały się o przeprowadzonych w szkołach praktykach umiarkowanie pozytywnie, gdyż pomimo wad, mogły zapoznać się z obsługą klienta. Zwracały one uwagę na niewystarczający pod względem zdobywania umiejętności program, głównie ze względu na charakter wykonywanej pracy. Ponadto, zajęcia szkolne nie są w stanie dokładnie odtworzyć szczegółowo procesu prowadzenia placówek handlowych we wszystkich aspektach.
- Badane kobiety kształcące się w zawodzie **Kucharz** zwracały uwagę na fakt, iż program praktyk w szkole kładł zbyt duży nacisk na proste czynności, jak szatkowanie, krojenie produktów i sprzątanie. Ocena kadry pedagogicznej również była niska. Nauczyciele prowadzący praktyki mieli, zdaniem badanych, za mało doświadczenia. Powinni oni również ukierunkowywać młodzież i oceniać indywidualne predyspozycje do wykonywania zawodu, a takie czynności, zdaniem respondentek, nie miały miejsca.
- Z kolei respondentka w zawodzie **Krawiec**, która odbyła praktyki w szkole zawodowej pozytywnie wypowiadała się o odbytym przygotowaniu do wykonywania zawodu. Szkoła zawodowa przygotowywała ją w dwóch pracowniach: w szwalni i krojowni. Placówka edukacyjna posiadała też biuro technologiczne do tworzenia szablonów i modeli. Dzięki temu badana nabyła umiejętności z wielu dziedzin. Sama opinia dotycząca praktyk jest więc pozytywna, choć wpływ na nią miało dobre wyposażenie pracowni warsztatowej.

Zapewnienie adekwatności programów szkoleń do aktualnych potrzeb branży jest bardzo istotne. Negatywne opinie dotyczące przebiegu praktycznego przygotowania do pracy w zawodzie pojawiały się nie tylko u badanych

odbywających praktyki w warsztatach szkolnych, ale również w opiniach respondentek, które zajęcia te odbywały u przedsiębiorców. W tym przypadku kluczowym zarzutem było niedostosowanie zakresu obowiązków w ramach praktyk do czynności wykonywanych po wejściu na rynek pracy jako zatrudnione. Respondentki skarżyły się na wykonywanie wielu prostych czynności, jak sprzątanie i wielogodzinne wykonywanie podstawowych zadań (jak np. obieranie ziemniaków). W tych przypadkach wykonywane w ramach praktyk czynności nie spełniały swej roli. Trudno we wskazanych sytuacjach mówić jednakże o prawidłowościach branżowych. Niezadowolenie z przebiegu praktyk zawodowych związane było raczej z indywidualnym podejściem pracodawcy jako organizatora i opiekuna praktyk.

W ramach badań zgłaszana była także ogólna potrzeba zwiększenia liczby godzin kształcenia praktycznego, przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby godzin kształcenia z przedmiotów ogólnych, obowiązkowo nauczanych w ZSZ (przykładowo, historii lub wiedzy o społeczeństwie). Takie opinie podkreślają postrzeganie praktyki jako kluczowego elementu kształcenia zawodowego. W opinii respondentek szkoła nie w pełni przygotowuje do roli pracownika, a uzupełnienie braków w ramach kompetencji i kwalifikacji ma miejsce w ramach praktyk zawodowych. Te dwa elementy (praktyka i teoria) są więc konieczne, a dyskusji powinna podlegać jedynie proporcja pomiędzy nimi.

W tabeli umieszczone zostały wybrane cytaty odnośnie roli teorii i praktyki w zakresie procesu edukacji w ZSZ.

Bardzo ważne. Teoria i praktyka. Najważniejsza jest praktyka, bo wtedy przebywa się z ludźmi, można się czegoś dowiedzieć, można podpatrzeć coś, człowiek się rozwija i wtedy jest bardziej pewny, taki zdecydowany. [fryzjer_74]

Bardzo przydatny. Z książek się człowiek wszystkiego nie nauczy. To trzeba zobaczyć. Czasami ktoś musi wytłumaczyć. [65_ogrodnik]

Ja akurat osobiście bardzo dobrze wspominam szkołę, bo miałam bardzo fajną panią, która nas uczyła zawodu. Była bardzo dokładna i ona bardzo dużo szyła i w domu, i w ogóle była w takim wieku, gdzie powinna odejść na emeryturę, ale jednak pracowała bo chciała. Ona tę wiedzę nam naprawdę przekładała, zachęcała, potrafiła nam to wszystko przekazać bardzo dobrze. Potrafiła nas zachęcić, i mimo to, że miałyśmy wg jakiegoś tam systemu pracy w szkole robić to, ale jeszcze dodatkowo w domu, mogłyśmy coś tam jeszcze sobie zrobić. Dodatkowo nas jeszcze oceniała. [55_krawiec]

Oczywiście tak, bo później po tych praktykach łatwiej mi było znaleźć pracę - po prostu nie bałam się tego wszystkiego, wiedziałam co i jak prawda. Łatwiej, na pewno łatwiej. [20_sprzedawca]

Znaczy kiedyś też się starali. Ale mi się wydaje, że teraz są większe możliwości, teraz są główki treningowe, takie, że teraz można ćwiczyć. A wcześniej, to tak, jedna osoba na drugiej, to tak trochę nie za bardzo, a teraz większe są możliwości. [fryzjer_74]

W samej branży, to myślę, ogólnie tak jak ja patrzę po mojej szkole i na całą edukację, to wszystko co trzeba, zostało przekazane. I w ogóle to zależy od osób, czy to wykorzystują i czy skorzystały z tego czasu, żeby się tego nauczyć, prawda? Aczkolwiek uważam, że więcej praktyki by nie zaszkodziło. [fryzjer_9]

Znaczy ja uważam, że pozytywnie oceniam naukę w ZSZ, bo już jakiś zawód mam wyuczony w tym konkretnym kierunku, a dalej się mogę gdzieś dokształcać, mogę sobie jakieś tam kursy jeszcze między innymi robić. A jest jeszcze ten pozytywny, że praktycznie od samego początku edukacji w jakiś sposób zdobywa się doświadczenie - no na przykład praktyki, które już w jakiś sposób gdzieś tam dają obycie z zawodem. [kucharz_39]

Kwestie pozytywnych aspektów roli kształcenia zawodowego podsumować można za pomocą wykresu przedstawiającego najczęściej używane słowa w opisie analizowanego zjawiska.

Wykres 2. Najczęściej używane słowa do opisu zjawiska dotyczącego pozytywnych aspektów kształcenia zawodowego.



2.5.1 Kluczowe obszary umiejętności i kwalifikacji zdobyte w szkole z podziałem na grupy zawodów

Poniżej zawarto kluczowe obszary umiejętności i kwalifikacji zdobyte w zasadniczej szkole zawodowej z podziałem na grupy zawodów poddane analizie w ramach badania:

1. Fryzjer

- strzyżenie i czesanie włosów oraz golenie zarostu, wykonywanie zabiegów upiększających i pielęgnacyjnych (w każdym z tych obszarów kluczowa była nauka zawodu odbywająca się w ramach praktyk w zakładach fryzjerskich),
- teoretyczne podstawy nauki zawodu, w tym przede wszystkim budowa włosa,
- podejście do klienta oraz umiejętność skutecznej komunikacji,
- samodzielność.

2. Sprzedawca

- umiejętność obsługi specyficznych urządzeń: kas fiskalnych, terminali płatniczych, specjalistycznego oprogramowania fiskalnego,
- podstawy magazynowania i towaroznawstwa (zarządzanie zasobami towarowymi w sklepie, przyjmowanie dostaw oraz przygotowywanie towarów do sprzedaży),
- pakowanie towarów,
- nawiązywanie kontaktu z klientem oraz umiejętność skutecznej komunikacji.

3. Kucharz małej gastronomii

- praktyczne techniki sporządzania i łączenia potraw,
- umiejętność określenia ilości surowców i półproduktów potrzebnych do sporządzenia określonej ilości wyrobów,
- umiejętność obsługi narzędzi, maszyn i urządzeń stosowanych w produkcji gastronomicznej,
- teoretyczne podstawy nauki zawodu (w tym związane z prawidłowym i zrównoważonym żywieniem),
- pewność siebie.

4. Cukiernik

- umiejętność estetycznego i sprawnego wykonywania wyrobów cukierniczych,
- umiejętności manualne,
- umiejętność obsługi nowoczesnych maszyn produkcyjnych,

- umiejętność prawidłowego magazynowania produktów i surowców cukierniczych,
- teoretyczne podstawy nauki zawodu (w tym związane z prawidłowym i zrównoważonym żywieniem),
- komunikatywność i praca zespołowa.

5. Krawiec

- umiejętność prawidłowego wykonywania ściegów krawieckich, fastrygowania, podszywania, a także umiejętność wykonywania zarówno prostych poprawek, jak i kompletnych elementów oraz części garderoby,
- umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn krawieckich (maszyn do szycia, maszyn overlock, dziurkarek),
- umiejętność obsługi zarówno szwalni, jak i krojowni,
- dokładność.

6. Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej

- umiejętność wypełniania dokumentacji i raportów oraz przyjmowania zleceń,
- umiejętność obsługi gości hotelowych,
- nastawienie na klienta i wykonywanie pracy zgodnie z oczekiwaniami klientów,
- dokładność i sumienność.

7. Ogrodnik

- umiejętność zakładania upraw ogrodniczych,
- umiejętność sadzenia oraz pielęgnacji roślin i kwiatów,
- podstawowa wiedza z zakresu hodowli, uprawy sadzonek,
- teoretyczne podstawy nauki zawodu, w tym podstawy prawidłowego żywienia.

8. Piekarz

- produkcja ciasta, wypiek chleba oraz inne techniki produkcji w branży piekarskiej,
- teoretyczne podstawy nauki zawodu,
- praca zespołowa.

2.5.2 Działania zaradcze w celu poprawy efektów kształcenia w ZSZ

Uczestniczki badania zwróciły uwagę, że należałoby poprawić wiele elementów edukacji zawodowej. Podkreślały rolę kształcenia praktycznego, co odróżnia ZSZ od innych szkół. Wskazaniem byłoby jednak zadbać o odpowiednie dopasowanie nauki do potrzeb rynku pracy poprzez:

- **większą liczbę zajęć praktycznych** – po wejściu na rynek pracy, dostrzegalne są braki kompetencyjne, które mogłyby być zniwelowane poprzez większą liczbę zajęć praktycznych; to w ramach praktyk uczniowie przysposabiają największą ilość wiedzy, która przydaje im się w przyszłej pracy zawodowej,
- **zorganizowanie pracowni warsztatowych najnowszej generacji i zakup nowoczesnych urządzeń szkoleniowych**; podczas praktyk przekazywana jest wiedza dotycząca starych technologii, których dziś już się nie stosuje, dlatego też konieczne jest dostosowanie programów zajęć do oczekiwań samych przedsiębiorców zatrudniających absolwentów zasadniczych szkół zawodowych,
- **dostosowanie programów nauczania do najnowszych, innowacyjnych technologii**; respondentki zwracały uwagę, że wiedza otrzymana podczas zajęć, po zetknięciu ze sferą praktyczną, wymagała nie tylko rozszerzenia, ale wręcz zmiany, co było skutkiem stosowania podczas praktyk przestarzałych rozwiązań,
- **w przypadku braku odpowiedniej bazy (kadrowej oraz sprzętowej) organizowanie praktycznej nauki zawodu w zakładach pracy, a nie w warsztatach organizowanych przez same szkoły**; w ramach praktyk w firmach uczniowie kształcą się w sposób bardziej dopasowany do zakresu obowiązków, a przede wszystkim do wymaganych kompetencji i kwalifikacji, niż w przypadku warsztatów zorganizowanych przez same instytucje edukacyjne.

Respondentki wskazywały także, że w ramach programów szkolnych warto byłoby, oprócz zajęć praktycznych, rozszerzyć programy nauczania o takie elementy jak:

- **zaawansowana nauka języków obcych**, w tym zwłaszcza języka angielskiego, na poziomie dostosowanym do aktualnych umiejętności – zbyt wysoki poziom (np. ekspercki) okazał się powodem do rezygnacji z kursów i szkoleń, w których brały udział respondentki,
- **nauka nawiązywania kontaktu i postępowania z klientem**, w której kluczową rolę powinna odgrywać komunikatywność – w obecnej sytuacji zdolności te uzależnione są w praktyce wyłącznie od indywidualnych kompetencji i zdolności samych absolwentek ZSZ,
- **nauka efektywnego prowadzenia procesu sprzedaży**, zarówno w przypadku sprzedawców, jak i innych zawodów,
- **nauka posługiwania się sprzętem komputerowym i nowoczesnymi urządzeniami**, np. kasami fiskalnymi nowego typu czy też specjalistycznymi maszynami, których obsługa nie jest intuicyjna.

Respondentki wskazywały, że sam program nauczania nie zawiera wielu zbędnych elementów, poza elementami teorii, której w opinii części badanych jest zbyt dużo. Biorące udział w wywiadach absolwentki ZSZ zwracały także uwagę, że zalecane byłoby pominięcie w procesie edukacji tematów, które nie są już stosowane, takich jak nieaktualne zasady wykonywania czynności zawodowych.

W tabeli umieszczono cytaty opisujące przedstawione opinie.

Troszeczkę na temat właśnie kontaktów z klientem, tego jest brak - w jaki sposób nawiązać tą stałą relację... troszeczkę... i widzę, że tego jest brak też innym fryzjerom, bo albo ma się ten dar albo się trzeba tego nauczyć, tylko nauczyć się nie ma gdzie... jeżeli nie ma dobrego wzorca gdzieś w salonie, to jest problem czyli jakaś psychologia, marketing troszeczkę... niektórym też brakuje estetycznego pojęcia o wyglądzie salonu...choć, to to sobie można zamówić, ale jeżeli można by było coś dołożyć to właśnie to. [fryzjer_13]

W tej chwili jestem w trakcie przysposabiania się do zawodu, bo samo ukończenie szkoły to nie jest jeszcze sukces. Także uczę się już w praktyce wielu nowych rzeczy. Ja [same praktyki] oceniałabym bardzo nisko, dlatego że szkoła bardzo miernie nadzoruje praktyki uczniów. Tak naprawdę to od nich zależy, gdzie sobie znajdują praktykę, jak sobie zorganizują tę praktykę. I tak naprawdę kończy się to jedynie na takich rzeczach, które są zupełnie niekreatywne i nieprzydatne, jak obieranie ziemniaków, czy zmywanie naczyń. Myślę, że dobrze byłoby, gdyby szkoła bardziej się angażowała, bądź szkoła podpisywała umowy z konkretnymi przedsiębiorstwami gastronomicznymi. [36_kucharz]

Uczą starymi metodami. Nie uczą nowych metod jak teraz to się robi. [fryzjer_12]

Może nie jest za dużo tej nauki, ale za mało jest praktyki. Tam nauki tak strasznie dużo nie ma, są tam jakieś zasady żywienia i tak dalej, ale praktyki jest za mało. [kucharz_29]

W szkole to podstawy, ale wszystkiego się człowiek w praktyce uczy. W ostatnich czasach się tak zmieniło. Tyle tych roślin weszło. Mnie w szkole tego nie uczyli. Ale to zawsze szefowa jak coś przywozi, czy jakieś nowe, czy jakieś nowej firmy, to nam wszystko tłumaczy. Mamy szkolenia dodatkowe robione przez nią, bo ona jest po studiach.[65_ogrodnik]

Tutaj to trudno powiedzieć. Może w praktykach? Powinno być więcej praktyk, na pewno. Bo z teorią to różnie jest? [fryzjer_3]

Ja uważam, że powinno się bardzo dużo zmienić, dlatego że szkoła zasadnicza właściwie kształci takich wyrobników, a nie ludzi myślących i kreatywnych. Nie ludzi, którzy chcą się dalej rozwijać i poszukiwać. Zazwyczaj bazują na tym, co trzeba zapamiętać i co trzeba zrobić. Natomiast tutaj nie starają się jakby sami rozwijać, bo nigdy nie byliśmy do tego popychani [36_kucharz]

2.6 Identyfikacja sposobów przejścia z systemu edukacji na rynek pracy.

Sposób przejścia z systemu edukacji na rynek pracy w przypadku badanych kobiet odbywał się według strategii, które można podzielić na cztery główne sposoby przedstawione na zamieszczonym poniżej schemacie (wyodrębnione strategie są wynikiem przeprowadzonych analiz):

Rysunek 1. Strategie przejścia na rynek pracy.



Większość respondentek jednoznacznie wskazała, że udało im się **wejść na rynek pracy poprzez znajomości**. Posiadanie kontaktów w branży było więc najczęstszym sposobem na znalezienie zatrudnienia. Kapitał społeczny czy sieć powiązań rodzinnych były głównym czynnikiem decydującym nie tylko o samym zatrudnieniu, ale i ścieżce kariery. Zdarzały się sytuacje, w których już nawet sam wybór zawodu był motywowany możliwością zatrudnienia u znajomych lub rodziny. W tabeli umieszczonej poniżej przedstawiono kluczowe cytaty w tym obszarze tematycznym.

Duża zasługa mojego dziadka. Bo to on,... podejrzewam, że do tej pory pracy bym nie znalazła. Ja poszłam do pracy przez rodzinę, dziadek mi załatwił. [fryzjer_12]

W moim przypadku było to dosyć proste, natomiast patrząc po koleżankach, to nie jest to aż tak proste. Natomiast w mojej rodzinie jest tak dużo kucharzy, że mogłam się poradzić, mogłam też skorzystać z tych punktów gastronomicznych, które są znane moim rodzicom. [kucharz_36]

W końcu udało się - no nie powiem, że to była moja zasługa, bo troszkę mi rodzina pomogła. Ale tylko dzięki temu, dzięki jakimś tam znajomościom udało mi się otrzymać tą pierwszą pracę w zakładzie, ale to minęło chyba. [fryzjer_13]

Jednakże same uczestniczki badania podkreśliły, iż posiadane wykształcenie jest bardzo istotne w przypadku poszukiwania pracy – zdecydowanie ułatwia ono staranie się o pracę, gdyż pracodawcy wiedzą o umiejętnościach praktycznych absolwentów ZSZ. **Takie osoby najczęściej poszukują pracy samodzielnie poprzez oferty pracy w prasie i internecie, a także poprzez ogłoszenia w miejscach publicznych lub u samych pracodawców** (to druga, po poszukiwaniu pracy poprzez znajomości, strategia przejścia z systemu edukacji na rynek pracy). W tym wypadku kluczową rolę w znalezieniu pracy odgrywa sytuacja na rynku pracy oraz posiadane kompetencje i kwalifikacje. W tabeli poniżej umieszczone zostały wybrane cytaty potwierdzające opinie badanych:

Wolałam to swoje doświadczenie budować na obcych warunkach i żeby to było od podstaw, a nie gdzieś tam po znajomości, „z plecami”. [sprzedawca_21]

Trzeba samemu chodzić po prostu i szukać pracy, jak ktoś chce to znajdzie. [sprzedawca_24]

Ja chodziłam z CV, wysyłałam, wysyłałam e-maile, szukałam w internecie, jakieś tam ogłoszenie w gazecie, takie rzeczy, tak jak chyba wszyscy. [sprzedawca_88]

Kolejną strategią przejścia z systemu edukacji na rynek pracy było **znalezienie stałego zatrudnienia w miejscach, w których odbywało się obowiązkowe staże i praktyki podczas nauki w szkole**. Respondentki zauważyły, że podczas praktycznej nauki zawodu wykazały się cechami, które były pożądane przez pracodawców, dlatego też po ukończeniu nauki zostały zatrudnione na stałe. W przypadku tej strategii kluczowe były zarówno kwalifikacje, jak i wymagane przez pracodawców kompetencje miękkie. W tabeli umieszczonej poniżej przedstawiono najważniejsze cytaty dotyczące omawianej strategii wejścia na rynek pracy:

Znalazłam właśnie spółdzielnię fryzjersko-kosmetyczną, gdzie zatrudniono mnie najpierw jako ucznia, a potem już jako pełnowartościowego pracownika. [fryzjer_17]

Po szkole zasadniczej, po praktykach zostałam zatrudniona właśnie w tym zakładzie. [fryzjer_3]

Ostatnim typem strategii mającej na celu znalezienie miejsca zatrudnienia jest **korzystanie z pomocy instytucji rynku pracy (IRP)**. Najczęściej respondentki korzystały z usług powiatowych urzędów pracy (14 badanych), rzadziej natomiast z pomocy agencji pośrednictwa pracy. Strategia ta zbliżona jest to poszukiwania pracy na własną rękę (ważne są te same czynniki, a więc posiadane kompetencje i kwalifikacje). Jako przykład stosowania tej strategii można wskazać następujące sytuacje:

- Respondentka odbyła 3-miesięczny staż z powiatowego urzędu pracy, a następnie została zatrudniona na 3-miesięczny okres próbny w oparciu o umowę o pracę. Po tym okresie otrzymała umowę o pracę na czas nieokreślony.

- Respondentka odbyła roczny staż finansowany przez urząd pracy, po czym dostała umowę o pracę.
- Respondentka otrzymała dotację na otwarcie własnej działalności gospodarczej.
- Respondentka otrzymała możliwość podjęcia pracy od przedsiębiorstwa współpracującego z niepublicznymi służbami zatrudnienia.

Zaletą stosowania tej strategii, prócz profesjonalnego wsparcia, jest również legalność wszystkich czynności związanych z zatrudnieniem i postępowanie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Istotny jest również fakt, że w opinii respondentek powiatowe urzędy pracy oferują w swoich zbiorach dużą liczbę ofert dla potencjalnych pracowników, zwłaszcza z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W tabeli poniżej umieszczone zostały wybrane cytaty potwierdzające opisane opinie.

[...] zrobiłam sobie miesiąc wakacji, wzięłam gazetę Anonse i znalazłam. W sumie dzwoniłam po trzech salonach, tylko gdzieś tam trochę oszukiwali, bo chcieli pieniążki dostać za staż. [...] A tutaj, gdzie znalazłam numer, to przyszłam, porozmawiałam z panią - teraz obecną szefową. I przyjęła mnie na staż, dostałam staż z urzędu pracy. Więc miałam tylko troszkę wakacji, miesiąc. [fryzjer_1]

Może w urzędzie pracy, jeśli ktoś jest po takiej szkole i szuka, to tam gdzieś skierują, ale raczej jest ciężko znaleźć pracę w tym zawodzie. [krawiec_58]

Ja nie musiałam szukać, nam [nazwa pracodawcy] oferował pracę i mieliśmy do wyboru tak dużo sklepów, że naprawdę można było sobie wybierać. [sprzedawca_84]

Zatrudnienie przez urząd pracy się odbywało, także wszystko legalnie, nie to że „na czarno” czy coś takiego. [fryzjer_19]

Nam się udało. My kiedyś chodziliśmy „często i gęsto” do biura pracy. Bo ciężko było znaleźć pracę. U nas mąż poszedł na wizytę, a ja dostałam. [fryzjer_12]

2.7 Określenie poziomu satysfakcji z przyjętej ścieżki kształcenia, wraz z opiniami o dostrzeganych strategiach, które warto byłoby zmienić.

Większość uczestniczek badania jest zadowolona z przebiegu swoich ścieżek kariery i wykształcenia. Wybór szkoły zawodowej był w opinii badanych oceniany pozytywnie. Respondentki podkreślały wagę praktycznego wymiaru edukacji – to wyróżnia naukę w zasadniczych szkołach zawodowych na tle innych szkół ponadgimnazjalnych. Poprzez zdobycie uprawnień zawodowych sytuacja badanych kobiet na rynku pracy, definiowana poprzez poziom trudności w znalezieniu pracy, jest lepsza niż osób z wykształceniem ogólnokształcącym, a także części osób z wykształceniem wyższym.

Pomimo pozytywnych opinii, respondentki wielokrotnie wskazywały na fakt, iż samo kształcenie w ZSZ nie jest strategią, która może przynieść całkowity sukces na rynku pracy. Zdobywanie pracy uwzględniającej posiadane kompetencje i kwalifikacje w zakresie wykonywanych czynności, a jednocześnie płatnej na satysfakcjonującym poziomie, często wiązało się z dodatkową aktywnością. Aby zaspokoić własne ambicje dotyczące charakteru i warunków zatrudnienia, konieczne było wykonanie dodatkowych czynności i szkolenie praktycznych umiejętności poza systemem edukacji (poprzez uczestnictwo w specjalistycznych kursach, zdobywanie uprawnień i certyfikatów, a także w sposób nieformalny).

Wymagania klientów oraz pracodawców ulegają ciągłemu procesowi modyfikacji. Zmienia się zakres i charakter usług oraz stosowane technologie. **Absolwentki ZSZ musiały więc cały czas rozwijać wiedzę, dostosowując ją do aktualnych wymogów rynku.** Nie można zakończyć prac nad rozwojem zawodowym na etapie zasadniczej szkoły zawodowej, gdyż nie gwarantuje to sukcesu zawodowego.

Aspekt, z którego respondentki nie do końca były zadowolone to wynagrodzenia – podczas analizy wywiadów spotykano opinie stwierdzające, że płace były bardzo niskie. Częściowo utożsamiano to z ogólnymi warunkami płacowymi w branży, choć bardziej powszechna była opinia o niskich płacach w całej gospodarce na terenie Polski.

Badane nie uzależniały także poziomu wynagrodzeń od swojego poziomu wykształcenia. Co więcej, pojawiały się również opinie, w których respondentki biorące udział w badaniu twierdziły, że sytuacja jest ciężka i niesatysfakcjonująca bez względu na wykształcenie. Zwłaszcza wśród młodych osób, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, nie tylko niskie płace, ale i bezrobocie jest powszechne, bez względu na poziom wykształcenia.

Respondentki były zdania, że w przypadku niezadowolenia z przyjętej ścieżki kariery zawsze istnieje możliwość dalszej edukacji. Część badanych kobiet kształciła się w technikach (w większości uzupełniających) i liceach ogólnokształcących, a jedna z badanych kobiet zdobyła wykształcenie wyższe (dalej pracowała jednak w zawodzie zdobytym podczas nauki w ZSZ). Przeszkodą w podejmowaniu dalszej edukacji był też brak czasu spowodowany pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi.

W tabeli poniżej umieszczone zostały wybrane cytaty opisujące tę sytuację.

Na tym stoisku, na którym pracuję, uważam, że za mała jest pensja po prostu. W ogóle w sklepach spożywczych są małe pieniądze płacone. [sprzedawca_20]

Ja jestem zadowolona. Oczywiście, czasami było to oceniane bardzo negatywnie, bo uważają, że są dużo większe możliwości po ukończeniu szkoły średniej. To prawda, można nawet studiować w tej chwili w tym kierunku. Natomiast ja uważam, że ważniejsze jest przechodzenie

etapami, uczenie się od podstaw, bo liceum nie daje tak naprawdę żadnych umiejętności. Natomiast ja technikum zawsze mogę ukończyć i mogę rozpocząć nawet studia w tej dziedzinie. [kucharz_36]

Też moja rodzina miała wątpliwości, bo też może woleliby, żebym poszła na studia czy gdzieś w tym stylu potem, a nie do szkoły zawodowej, prawda? I na początku miałam bardzo dużo wątpliwości, bo koleżanki szły do liceum itd., do tych ogólniaków. Bałam się trochę, że może będę tak odstawać itd. Ale potem było już wszystko dobrze i cieszę się z wyboru. Też z perspektywy czasu na pewno jestem zadowolona, naprawdę. [fryzjer_9]

Kwestie określenia poziomu satysfakcji z przyjętej ścieżki kształcenia podsumować można za pomocą wykresu przedstawiającego najczęściej używane przez badane słowa do opisu analizowanego zjawiska.

Wykres 3. Najczęściej używane słowa do opisu zjawiska dotyczącego określenia poziomu satysfakcji z przyjętej ścieżki kształcenia.



2.8 Diagnoza własnych czynników sukcesu zawodowego i utrzymania zatrudnienia w zawodzie/utrzymania działalności gospodarczej, z uwzględnieniem sytuacji kobiet w zawodzie/branży.

Uczestniczki wywiadów w ramach badania wskazały, że główną cechą decydującą o zatrudnieniu są znajomości. Co ciekawe, ich zdaniem posiadanie kontaktów, które można by wykorzystać przy szukaniu pracy jest ważniejsze niż kompetencje i kwalifikacje. Jak zauważyły, spośród osób, które spełniają wymagane kryteria, pracodawca w pierwszej kolejności wybierze kandydata czy kandydatkę, która jest polecana przez osoby z jego kręgu.

Za czynniki sukcesu respondentki uważały takie cechy jak:

- pełne kwalifikacje do wykonywania zawodu (był to kluczowy czynnik wskazywany jako podstawa dotycząca powodzenia w danej branży),
- doświadczenie zdobyte nie tylko w poprzednich miejscach zatrudnienia, ale i w ramach praktyk zawodowych (choć kluczowa jest praca zawodowa),
- komunikatywność i umiejętność porozumiewania się zarówno z klientami, jak i resztą zespołu,
- zaangażowanie i chęć do pracy, a także optymistyczne nastawienie do wykonywanej pracy,
- uczciwość i rzetelność,
- poprawność i dokładność,
- dążenie do rozwoju.

W tabeli umieszczone zostały wybrane cytaty opisujące wymienione czynniki sukcesu.

Kocham kontakt z ludźmi, ludzie gdzieś tam odwzajemniają ten fajny kontakt. Umiem nawiązywać ten kontakt, jestem osobą bezpośrednią. Myślę, że to jest to. [sprzedawca_22]

Tak, pracowałam, ale tam się słabo rozwijałam, więc chciałam do czegoś lepszego, dążyć. Bo tam, to był taki mały zakład i tak nie za bardzo byłam spełniona, właśnie chciałam coś zmienić, żeby było na lepiej, a nie na gorzej. [fryzjer_74]

Myślę, że taka precyzja, prawda? Bo w tym zawodzie to jest ważne. Precyzja na pewno. Też cierpliwość. Bo czasem jest tak, że coś robimy i trzeba czekać na efekt końcowy, a nie patrzeć na to, co jest w danym momencie. I to też może być taki niefajny... jakaś tam sumiennosc, wytrwałość, tak? W pracy wytrwałość jest potrzebna i sumiennosc, tak? Żeby się wywiązywać z nałożonych zadań. I też może taka..., jak to nazwać? Nie wiem – subtelność, delikatność, żeby nic tam nie zepsuć. [fryzjer_9]

To jest taka pewność siebie, umiejętność przekonania do tego, że jesteś osobą, która jest dobra na dane miejsce. I umiejętność przekonania potencjalnego pracodawcy, że mam kompetencje i potrafię się uczyć, i potrafię samodzielnie pracować. [kucharz_36]

Osobę rzetelną pracowitą taką śmiałą, żeby można nawiązać kontakt. Bo są różne osoby prawda, jeżeli ktoś jest taki śmiały to łatwiej się nawiązuje kontakt. Ogólnie, żeby być taką osobą otwartą, kontaktową. [krawiec_55]

Respondentki zostały zapytane także o czynniki społeczno-demograficzne wpływające na sytuację na rynku pracy. **Badane wskazywały, że wiek wpływa na możliwość znalezienia zatrudnienia, nie jest to jednak czynnik bezpośredni i kluczowy.** W przypadku osób młodych, główną barierą jest brak doświadczenia. Trudności w znalezieniu zatrudnienia nie są więc bezpośrednim wynikiem wieku – przyczyną tej sytuacji jest sam fakt wchodzenia na rynek pracy. W przypadku osób starszych uwagę zwracano natomiast na fizyczne ograniczenia organizmu ludzkiego – osoby młode są bardziej sprawne i wydajne w pracach fizycznych. Jednocześnie młodzi pracownicy wskazywani byli także jako osoby bardziej posłuszne woli pracodawcy i mniej konfliktowe, a także charakteryzujące się większą samodzielnością.

W opiniach badanych absolwentek, płeć można uznać za istotną barierę w znalezieniu pracy. Pracodawcy, zdaniem badanych, wolą zatrudniać mężczyzn ze względu na zdecydowanie rzadsze przechodzenie na zwolnienia i urlopy związane z urodzeniem dziecka (rodzicielskie, wychowawcze itp.). Istotna jest także potencjalnie większa zdolność do wykonywania ciężkich prac fizycznych. Z kolei kobiety były wskazywane jako lepsze kandydatki na stanowiska w ramach niektórych mocno sfeminizowanych zawodów, takich jak Kelnerzy, Fryzjerzy, Kucharze małej gastronomii czy Sprzedawcy.

Do takich barów to przeważnie kobiety. Kelnerzy są, ale to w restauracjach. Bo w takich niedużych punktach to raczej kobiety są bardziej potrzebne i milej widziane niż faceci. [kucharz_29]

Wiek też na pewno, bo młode osoby są bardziej energiczne. W pracy też nie tylko czesanie jest ważne, ale również podejście do ludzi. I myślę, że to w jakiś sposób mi pomogło. [fryzjer_9]

Myślę, że wiek też, bo pracodawcy wolą młodsze osoby niż starsze. Takie młodsze osoby są... wydaje mi, że są szybsze, szybciej się uczą obsługi np. nowych maszyn, są lepsze manualnie i potrafią formować różnego rodzaju ciasta czy tam pieczywo i potrafią się przestawić na różnego rodzaju... produkcje czy tam nowości. [piekarz_68]

Jeśli pracodawca wie, że to jest młoda dziewczyna, to wie, że może ona szybciej wykonywać pracę. Na osoby starsze troszkę inaczej patrzy - że to już nie jest ten wiek. [sprzedawca_20]

Próbowałam podjąć pracę w tym zawodzie, po prostu nie chcieli matek z małymi dziećmi. [kucharz_28]

2.8.1 Kluczowe czynniki sukcesu w poszczególnych grupach zawodów

W dalszej części analizy zawarto kluczowe czynniki sukcesu z podziałem na grupy zawodów poddane analizie w ramach badania:

1. Fryzjer

- umiejętność posługiwania się nowoczesnymi i innowacyjnymi technikami strzyżenia i pielęgnacji włosów,
- doświadczenie zdobyte nie tylko w poprzednich miejscach zatrudnienia, ale i w ramach praktyk zawodowych (choć kluczowa jest praca zawodowa z użyciem nowoczesnych technik pracy),
- zdolności manualne,
- dokładność,
- komunikatywność i umiejętność kontaktu z klientem,
- uczciwość,
- dążenie do rozwoju.

2. Sprzedawca

- umiejętność obsługi podstawowych urządzeń (np. kasy fiskalne, terminale płatnicze, fiskalne systemy informatyczne),
- doświadczenie zdobyte nie tylko w poprzednich miejscach zatrudnienia, ale i w ramach praktyk zawodowych,
- podstawowe umiejętności matematyczne,
- zaradność,
- komunikatywność i umiejętność kontaktu z klientem,
- pozytywne nastawienie, poczucie humoru, otwartość,
- odporność na stres,
- dyspozycyjność.

3. Kucharz małej gastronomii

- umiejętność wykonywania skomplikowanych dań kuchni zagranicznych,
- innowacyjność technik wykonywania dań,
- doświadczenie zdobyte nie tylko w poprzednich miejscach zatrudnienia, ale i w ramach praktyk zawodowych,
- umiejętności manualne,
- komunikatywność,
- umiejętność pracy zespołowej,
- organizacja pracy,
- zaangażowanie.

4. Cukiernik

- umiejętność estetycznego wykonywania wyrobów cukierniczych,
- doświadczenie zdobyte nie tylko w poprzednich miejscach zatrudnienia, ale i w ramach praktyk zawodowych,
- zdolności manualne i plastyczne,
- wyczucie smaku,
- determinacja i zaangażowanie.

5. Krawiec

- umiejętność obsługi urządzeń i maszyn krawieckich,
- doświadczenie,
- dążenie do rozwoju,
- pracowitość i sumienność,
- komunikatywność,
- umiejętność pracy zespołowej,
- dokładność.

6. Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej

- umiejętność utrzymania odpowiednich standardów,
- umiejętności językowe,
- doświadczenie,
- odpowiedzialność,
- komunikatywność.

7. Ogrodnik

- umiejętność zakładania i pielęgnacji upraw ogrodniczych,
- doświadczenie,
- konsekwencja,
- zaangażowanie,
- sumienność i dokładność.

8. Piekarz

- umiejętność wykonywania wyrobów piekarskich,
- pracowitość i zaangażowanie,
- rzetelność i sumienność,
- doświadczenie,
- praca zespołowa.

2.8.2 Kluczowe czynniki niepowodzenia w poszczególnych grupach zawodów

W dalszej części opracowania zawarto kluczowe czynniki niepowodzenia z podziałem na grupy zawodów poddane analizie w ramach badania:

1. Fryzjer

- brak umiejętności strzyżenia i pielęgnacji włosów, zarówno przy użyciu technik tradycyjnych, jak i innowacyjnych,
- brak doświadczenia,
- brak kultury osobistej,
- brak zdolności językowych i niski poziom komunikatywności,
- brak chęci do rozwoju.

2. Sprzedawca

- brak kultury osobistej,
- wyniosłość,
- brak komunikatywności,
- brak dyspozycyjności,
- brak zaangażowania.

3. Kucharz małej gastronomii

- nieprofesjonalne wykonywanie czynności zawodowych i brak umiejętności indywidualnych (np. korzystanie z gotowych, mrożonych dań, co ma rekompensować brak kwalifikacji),
- brak doświadczenia,
- brak organizacji pracy i umiejętności pracy pod presją czasu,
- brak zaangażowania,
- brak umiejętności pracy zawodowej.

4. Cukiernik

- nieumiejętność zasad i technik wykonywania produktów cukierniczych,
- brak dążenia do rozwoju,
- nieindywidualne, przemysłowe podejście do wykonywanej pracy (kluczowy jest warsztat i zmysł rzemieślnika),
- brak zdolności manualnych.

5. Krawiec

- nieumiejętność obsługi podstawowych maszyn krawieckich, a także brak znajomości podstawowych ściegów,

- nieumiejętność wykonywania skomplikowanych zadań wymagających twórczego podejścia,
- brak dokładności, niedbalstwo,
- brak umiejętności skupienia się nad czynnościami wymagającymi precyzji,
- brak umiejętności pracy pod presją czasu.

6. Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej

- konfliktowość,
- nieumiejętność wykonywania obowiązków zawodowych,
- nieumiejętność utrzymania porządku.

7. Ogrodnik

- nieposiadanie fachowej wiedzy i umiejętności wykonywania zadań zawodowych związanych z zakładaniem i prowadzeniem upraw,
- brak pracowitości i zaangażowania.

8. Piekarz

- brak dążenia do rozwoju,
- nieumiejętność pracy zespołowej.

2.9 Określenie zakresów kształcenia podjętych po ukończeniu szkoły zawodowej, przydatnych w zawodzie/branży. Określenie aktualnych potrzeb kształcenia.

Respondentki zapytano także o podjęte po ukończeniu szkoły zawodowej zakresy kształcenia. Pytania dotyczyło zarówno edukacji formalnej, jak i dodatkowych kursów i szkoleń (w tym zdobywania uprawnień i certyfikatów).

Jak już wcześniej wspomniano cztery na pięć badanych nie ukończyło innej szkoły po nauce w zasadniczej szkole zawodowej (choć pojedyncze respondentki podejmowały naukę w szkołach średnich, nie skończyły ich jednak). Pozostała, niezbyt liczna część posiadała wykształcenie średnie (ogólnokształcące lub techniczne), a jedna respondentka posiadała wykształcenie wyższe. Za główny argument podejmowania dalszej edukacji uznać należy potrzebę spełnienia, ambicję, a także chęć polepszenia własnej sytuacji na rynku pracy. Pojawiały się opinie respondentek, zgodnie z którymi wykształcenie zasadnicze zawodowe to obecnie zbyt mało, aby w pełni spełnić oczekiwania stawiane przez rynek pracy. Stąd dalsza chęć kształcenia, choć **największym problemem było łączenie nauki i pracy zawodowej**. Respondentki zwracały uwagę, że konieczność pracy zawodowej była powodem albo rezygnacji z podjętej już edukacji po ukończeniu ZSZ, albo też była przyczyną sytuacji, w której w ogóle zrezygnowano

z rozpoczęcia dalszego kształcenia. Uczestniczki badania, które ukończyły szkoły średnie pozytywnie oceniają jednak wyniesioną wiedzę i umiejętności. Ocena ta jest szczególnie wysoka w przypadkach, gdy respondentki uczyły się zgodnie z posiadanym profilem wykształcenie wyniesionym z ZSZ, a także z wykonywaną pracą zawodową.

Badanie nie dotyczyło jednakże jedynie edukacji formalnej, lecz także dodatkowych kursów zawodowych. Wśród szkoleń, z których skorzystały badane respondentki, wymieniono następujące obszary:

- szkolenia wymagane do podjęcia zatrudnienia na danym stanowisku pracy (dotyczące nowych technologii i sposobów strzyżenia oraz pielęgnacji włosów, szkolenia z zakresu BHP, w tym szkolenia zaradcze w przypadku wystąpienia wypadków przy pracy),
- kursy językowe,
- uprawnienia techniczne:
 - obsługa maszyn piekarskich,
 - obsługa maszyn krajalniczych,
- prawo jazdy,
- obsługa komputera (obsługa bieżąca, MS Excel oraz MS Word),
- kursy księgowo i podatkowe, zwłaszcza w przypadku zakładania działalności gospodarczej,
- szkolenia dotyczące kompetencji miękkich,
- inne.

Ocena zdecydowanej większości szkoleń była pozytywna. Od tej reguły w ramach badań wskazać można jedynie pojedyncze wyjątki. Zdaniem badanych absolwentek ZSZ, szczególnie istotne był szkolenia umożliwiające pracę bądź też poprawiające jakość wykonywanych zadań na obecnym stanowisku.

Część respondentek przyznała się do rezygnacji z dalszego kształcenia i udziału w szkoleniach ze względu na sytuację życiową – pomimo chęci do dalszej nauki zmuszone były do podjęcia pracy zarobkowej, która w połączeniu z obowiązkami wynikającymi z życia prywatnego mocno ogranicza możliwość zarówno kontynuowania edukacji, jak i doszkalania się poprzez udział w kursach czy też zdobywania certyfikatów i uprawnień.

W tabeli poniżej umieszczone zostały wybrane cytaty dotyczące udziału badanych w szkoleniach.

Na razie nie... kursy były tylko ze szkolenia BHP i na razie tyle. [piekarz_68]

Argumenty były takie, że trzeba swoją wiedzę i praktykę pogłębiać i poszerzać. Wchodzą jakiś nowe metody, nowe kosmetyki, trzeba się tego po prostu nauczyć. Też każdy, nie wiem, każda osoba ma inne włosy, inaczej one mogą reagować z pewnymi związkami chemicznymi i tego też trzeba się nauczyć. Po prostu chodzi o to, żeby nadażać, prawda? Jeżeli robimy coś z włosami to żeby robić to jak najmniej obciążając je. I jak najmniej szkodząc im. I właśnie trzeba się uczyć tych nowych technik. [fryzjer_9]

Tak, a to na kasie fiskalnej, szkolenie na krawalnicach, bo to jak na stoisku się stoi, prawda... są maszyny, w których się mieli mięso to też takie szkolenie wykonać. [sprzedawca_20]

Nie uczyłam się dalej. Chciałam podjąć pracę zarobkową, ponieważ potrzebne mi były pieniądze. W pewnym momencie po prostu wyszłam za mąż i chciałam już mieć po prostu swoje pieniądze. [krawiec_55]

Nie miałam czasu, urodziłam dziecko. [sprzedawca_8]

Po szkole zaraz poszłam do pracy i jakoś to tak sama tych umiejętności nabywałam w pracy, więc nie miałam potrzeby takiej, żeby gdzieś jeszcze się doszukać. Ja miałam dobrych mistrzów. [cukiernik_52]

Może i bym gdzieś poszła do szkoły, ale nie ma czasu, nie ma kiedy. [sprzedawca_24]

Uczestniczki badania wyraziły zapotrzebowanie na udział w kursach, które ich zdaniem są niezbędne bądź zalecane w ich obecnym miejscu pracy. Należą do nich:

- kursy językowe (głównie język angielski),
- uprawnienia związane z wykonywanym zawodem:
- obsługa kas,
- specjalistyczne kursy fryzjerskie dotyczące nowych technologii i sposobów strzyżenia oraz pielęgnacji włosów,
- specjalistyczne kursy piekarskie dotyczące nowych technologii wypieku,
- obsługa komputera,
- kursy dotyczące umiejętności miękkich (sprzedaż, obsługa klienta),
- inne (marketing, florystyka, umiejętność dekoracji itp.).

Jako organizatora kursów i szkoleń respondentki wymieniają publiczne instytucje rynku pracy (często wskazując, że takie kursy powinny być darmowe), a także specjalistyczne firmy, powiązane branżowo z określonym zawodem.

W tabeli poniżej umieszczone zostały wybrane cytaty wskazujące na takie zapotrzebowanie.

W takiej formie warsztatów, prawda? Po prostu praktyka, praktyka i jeszcze raz praktyka! Bo to jest taki zawód. Wiadomo, że w teorii można przekazać tę wiedzę, ale potem trzeba ją wykorzystać i umieć to zrobić z każdym rodzajem włosów, tak? Bo każdy włos ma też inną konsystencję, gęstość, wszystko. [fryzjer_9]

Ja myślę, że cech rzemieślniczy byłby dobry, dlatego że rzeczywiście od nich można się nauczyć dużo. [36_kucharz]

Ja myślę, że najpierw powinny być szkolenia z mistrzami w danej dziedzinie. Następnie praktyka w jakimś dobrym, renomowanym miejscu pracy, gdzie moglibyśmy obserwować, a potem podejmować samodzielne próby. [36_kucharz]

Szkolenia i pokazy na pewno powinny być organizowane dla fryzjerów, dla poznania lepszych umiejętności fryzjerskich, prawda? A to powinno być albo przez zakład pracy, albo przez urząd pracy organizowane. [fryzjer_3]

2.10 Perspektywy rozwoju branży

Większość badanych kobiet przyznała, że branże będą rozwijać się liniowo. Respondentki nie dostrzegły zbyt wielu zagrożeń dla poszczególnych sektorów, gdyż kluczowym argumentem przemawiającym za stałym zapotrzebowaniem na usługi i produkty jest fakt, iż bez względu na postęp technologiczny i zmiany w gospodarce popyt będzie się utrzymywał, a zmieniać mogą się jedynie technologie i same oczekiwania klientów. Respondentki uznały więc, że nie należy obawiać się o własną przyszłość zawodową pod warunkiem stałego rozwoju zawodowego (dotyczy to praktycznie wszystkich branż).

Absolwentki wielokrotnie podkreślały fakt, że pomimo dobrych prognoz dotyczących sytuacji na rynku pracy w ich branży, konieczne jest stałe dostosowywanie się do jego realiów i oczekiwań klientów, które niewątpliwie będą podlegać modyfikacjom. Dlatego też konieczne jest:

- w przypadku Fryzjerów stałe podążanie za nowinkami w dziedzinie nowych technik fryzjerskich, za zmianami w technologicznych i dermo-kosmetycznych procedurach ochrony i pielęgnacji włosów, farbowania, a także za samą modą i trendami związanymi z fryzurami. Konieczne jest także specjalistyczne kształcenie w dziedzinie stylizacji oraz budowy włosa, na podstawie której proponuje się spersonalizowane i dostosowane do danej osoby usługi,
- Sprzedawcy zwracają uwagę na zagrożenie ze strony ekspansji dużych sieci (tradycyjne kompetencje sprzedawcy związane z magazynowaniem i towaroznawstwem nie są już potrzebne w takim stopniu jak kiedyś, a nacisk położony jest na nowoczesne techniki sprzedażowe),
- Kucharze zwracają uwagę na fakt, iż spadać będzie zapotrzebowanie na usługi typu fast food, a wzrastać zainteresowanie tradycyjnymi potrawami, a także ekskluzywną kuchnią, która wymaga dużego poziomu wiedzy i umiejętności – dlatego też konieczne jest ciągłe dokończ...
- Cukiernicy wypowiedali się w podobny sposób jak Kucharze, wskazując na rosnące zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności,
- od Piekarzy i Cukierników wymagać się będzie obsługi nowoczesnych maszyn, co także będzie zmniejszać popyt na samą pracę,
- wśród Krawców, rosnać będzie zapotrzebowanie na projektantów i technologów produkcji,
- Pracownicy pomocniczy obsługi hotelowej zwrócili uwagę na rosnącą potrzebę poznawania języków obcych i umiejętności obsługi urządzeń komputerowych, która nadal nie jest standardem,

- w ogrodnictwie będzie rósł popyt na usługi planowania terenów zieleni.

W tabeli poniżej umieszczono kluczowe cytaty dotyczące prognozy rozwoju poszczególnych branż, a także prognozowanych zmian w zapotrzebowaniu na kompetencje i kwalifikacje.

Za 10, 15 lat będzie inna metoda strzyżenia. Wiadomo, że nożyczki będziesz trzymał tak samo, ale będą nowe metody strzyżenia. [fryzjer_12]

Na pewno będzie rósł popyt na usługi nowszej generacji, chemiczne oddziaływania na włosy, przedłużanie, jeśli chodzi o odbudowę włosa, odbudowę cebulki. Coraz więcej ludzi ma z tym problemy, jakieś takie zagęszczania też na pewno będą się rozwijać - to są rzeczy, których chcemy. Można powiedzieć, stają się one przystępne i stają się popularne. [fryzjer_13]

Powstaje dużo hipermarketów, ludzie będą mieli pracę. Tylko, że nie wiem czy taki hipermarket jest dobry dla sprzedawcy [sprzedawca_22]

Ja myślę, że będzie łatwiej, dlatego że rzeczywiście teraz próbujemy robić tę gastronomię na wysokim poziomie i uczyć się rzeczy coraz bardziej nas rozwijających. Dlatego ja myślę, że w poszukiwaniach na tym rynku trzeba będzie coraz bardziej podnosić kompetencje i się wykazać! [kucharz_36]

Mi się wydaje, że będzie rósł popyt na planowanie ogrodów, planowanie jak zagospodarować te tereny na tych nowych posiadłościach. To będzie teraz ważne jak będą pieniądze. [ogrodnik_65]

Określenie perspektyw rozwoju branży można podsumować za pomocą wykresu przedstawiającego najczęściej używane słowa w opisie analizowanego zjawiska.

Wykres 5. Najczęściej używane słowa do opisu perspektyw rozwoju branży.



Sama pozytywna opinia dotycząca rozwoju branży nie oznacza, że badane kobiety nie odnotowały pewnych zagrożeń dla branży, do których należą:

- ubożenie społeczeństwa, które może powodować obniżenie popytu na usługi i produkty (dostrzegli to Fryzjerzy, a także Kucharze),
- Sprzedawcy zwrócili także uwagę na malejący popyt na towary i usługi wskutek rosnących cen,
- wśród Krawców panowała częściowo opinia o zagrożeniu ze strony gotowych produktów, a samo przerabianie odzieży traktowane jest jako zajęcie mało ambitne i nie wykorzystujące w pełni wymaganych umiejętności.

2.11 Diagnoza potrzeb informacyjnych

Jak wykazały badania, większość respondentek nie znała żadnych form pomocy skierowanych do absolwentów ZSZ. Z drugiej jednak strony, badane otwarcie przyznały, że nie interesowały się działaniem instytucji publicznych i instytucji rynku pracy.

W odpowiedzi na pytanie o to, jakie instytucje wspierają lokalny rynek pracy, zdecydowana większość badanych wskazała na powiatowe urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy oraz lokalne samorządy.

Oferta tychże instytucji, w opinii respondentek skupia się przede wszystkim na (1) pośrednictwie pracy, (2) organizacji szkoleń i kursów, (3) udzielaniu dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej, a także zapewnieniu ubezpieczenia zdrowotnego osobom bezrobotnym (4).

Respondentki biorące udział w badaniu wykazały się niewielką wiedzą na temat wsparcia, jakie byłyby w stanie uzyskać od instytucji rynku pracy. Nieznaczny odsetek badanych kobiet, które posiadały pewną wiedzę na temat możliwości uzyskania wsparcia wpłynął na korzystanie przez nie z takiej pomocy.

Powiatowe urzędy pracy w opinii respondentek, które korzystały z ich usług, oferują atrakcyjne formy doszkalania (w większości współfinansowane ze środków UE). Ocena działania urzędów pracy w tych obszarach była pozytywna – dobrze oceniony został sam sposób prowadzenia kursów, jak i ich przydatność.

Inna poruszona w badaniu kwestia ujawniła, że badane korzystające z wsparcia powiatowych urzędów pracy w obszarze pośrednictwa pracy otrzymywały oferty zatrudnienia niedopasowane do ich kwalifikacji i umiejętności, a także zwróciły uwagę na ich nieatrakcyjność (zarówno w kwestii zarobków, jak i charakteru pracy). Same respondentki przyznały, że często musiały długo czekać na satysfakcjonującą ofertę. Poszukiwania pracy „na własną rękę” były więc zdecydowanie bardziej skuteczne. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy był fakt niezgłaszania przez przedsiębiorców zapotrzebowania na pracowników do PUP. Urzędy pracy nie mają więc obrazu faktycznej, pełnej sytuacji na rynku pracy. Zaznaczyć jednakże należy, że ocena samej obsługi, chęci pomocy i kompetencji pracowników PUP była wysoka.

Jeśli natomiast chodzi o opinię na temat warunków i form zatrudnienia oferowanych przez agencje pośrednictwa pracy, to była ona bardzo negatywna. W czasie badań respondentki wskazywały, że agencje te oferowały najniższe możliwe wynagrodzenia, związując się z pracownikiem umową cywilnoprawną o bardzo krótkim czasie obowiązywania. Nie dawało to pracownikowi poczucia stabilności, a proponowane stawki nie spełniały w najmniejszym stopniu oczekiwań finansowych.

W tabeli poniżej umieszczone zostały wybrane cytaty opisujące opinie na temat PUP i agencji pracy.

Agencja pracy to jest na godzinę płacone. To też nie bardzo, bo to zniechęca ludzi do pracy, bo to jest bardzo niska płaca. [sprzedawca_70]

Daje to jakąś gotówkę na początek, ale też i nowe umiejętności. I też nabywa się pewności siebie - w tym, że jest to dobry wybór. [36_kucharz]

Na początku byłam bezrobotna. Najpierw się zarejestrowałam jako bezrobotna. Z urzędu nie dawali mi pracy i ja sama chodziłam i pytałam. Zadzwonili z jednego sklepu i tak już zostałam. [65_ogrodnik]

Urząd pracy bardziej pomaga przedsiębiorcom, a nie ludziom, którzy poszukują pracy. Tak mi się wydaje. [sprzedawca_2]

W opinii większości respondentek ocena zasobów i źródeł informacji o rynku pracy i edukacji była wystarczająca. Zaznaczyć jednak należy, iż zasoby informacji, które dotychczas były użytkowane przez respondentki biorące udział w badaniu były bardzo ubogie. Opinie o wystarczających źródłach informacji traktować więc należy nie poprzez fakt zaspokojenia potrzeb, a raczej przez konieczność kreowania i uzmysławiania zapotrzebowania na uzyskanie takich informacji. Sytuację tę przedstawiają umieszczone poniżej cytaty.

Miałam możliwości skorzystania z tego kursu, tylko było to przeszkodą, że informacji o nim sama nie znalazłam tylko po prostu ktoś mi przekazał. Więc jedyną chyba przeszkodą było to, że tych informacji nie ma pod dostatkiem, że można się co prawda po prostu dowiedzieć „o jest kurs - dobrze idę”, tylko czasem jest to przekazywane przez znajomych, albo jeżeli ktoś chce się rozwijać to musi po prostu je wyszukiwać. [kucharz_39]

Nie bardzo mam na to czas też, po prostu praca, dom, obowiązki dlatego też tak się tym nie interesuje, ale jeżeli by taka propozycja padła, to na pewno bym... w tym kierunku może coś tam zrobiła? [sprzedawca_20]

Powinny być jakieś takie miejsca, gdzie idzie się w jakieś jedno miejsce, ewentualnie jakaś jedna główna strona internetowa, gdzie można takie informacje wyszukać, które będą łatwo dostępne. [kucharz_39]

Obecnie jest internet, są różne biura, urzędy, gazety, jest tzw. poczta pantoflowa, przez znajomości. Jest więc wiele możliwości. [cukiernik_49]

W urzędzie pracy albo jak ktoś chce samemu to w internecie to znajduje. [ogrodnik_65]

Brak wskazań dotyczących konkretnych potrzeb informacyjnych (z wyjątkiem uzyskiwania informacji o ofertach pracy oraz informacji dotyczących szkoleń i kursów), pozwalają na stwierdzenie istnienia pewnej **luki informacyjnej w obszarze:**

- **wspierania młodzieży w świadomym wyborze ścieżki kształcenia** – często motywacją do podjęcia określonej ścieżki kariery są czynniki nieistotne na rynku pracy (własne zainteresowania), a sama decyzja nie jest w jakikolwiek sposób ugruntowana w sytuacji gospodarczej.

Profesjonalne poradnictwo zawodowe, poprzez odniesienie do realiów rynku i wskazanie na potencjalne problemy, może się przyczynić do polepszenia losów absolwentów i pracowników w określonych zawodach (konieczne jest dopasowanie struktury kształcenia do rosnącego, ale i zmiennego popytu na rynku pracy);

- **działań informacyjnych w zakresie dostępnych form wsparcia dla absolwentów wchodzących na rynek pracy, a także samych pracowników już funkcjonujących na rynku pracy.** Znaczna część respondentek nie jest zorientowana w szerokich możliwościach wsparcia, jakie jest oferowane, zarówno przez podmioty publiczne, jak i niepubliczne. Należy więc rozważyć prowadzenie działań informacyjnych w zasadniczych szkołach zawodowych, tym bardziej, że respondentki pozytywnie wypowiadały się o lekcjach przedsiębiorczości, jakie odbywały się podczas nauki w ZSZ. Kampanie informacyjno-promocyjne powinny być również prowadzone wśród pracowników. Celem tych inicjatyw powinno być przekazanie wiedzy na temat wszelkich dostępnych form wsparcia a także o instytucjach rynku pracy (publicznych i niepublicznych), w których zainteresowane osoby mogą uzyskać pomoc. Kluczowe jest również rozbudzenie potrzeb informacyjnych.
- **promowania aktywności zawodowej i zdobywania doświadczenia.** Badania wykazały, iż wraz ze wzrostem doświadczenia, wzrastają umiejętności i kompetencje pracowników, które z kolei wpływają na polepszenie ich warunków finansowych, a także polepszenie samych warunków pracy (rozumianych jako forma zatrudnienia, wymiar etatu, stanowisko zgodne z posiadanym wykształceniem).

Za najlepsze źródło prowadzenia działań informacyjno-promocyjnych wskazać należy internet, który jest najpowszechniejszym i najbardziej dostępnym kanałem komunikacji. Kluczowe działania indywidualne powinny jednak odbywać się w formie bezpośredniej: poprzez obsługę w punktach (przy czym nie należy mnożyć wielu organów i instytucji doradczych ze względu na powstający w takich sytuacjach chaos komunikacyjny), a także wizyty doradców i informatorów w placówkach ZSZ oraz u kluczowych pracodawców.

Jednocześnie, w toku badań wykazano, iż nie istnieją zakresy informacji, które są zbędne – jedynie ze względu na wielość źródeł i powielanie się informacji zalecane byłoby uporządkowanie zbiorów przekazywanych treści (choć oczywiście nie zawsze jest to możliwe).

2.12 Działania zaradcze

Respondentki typując działania władz samorządowych, które mogłyby się przyczynić do poprawy sytuacji na rynku pracy najczęściej wskazywały na:

- konieczność organizacji szkoleń i kursów, dzięki którym nastąpiłaby poprawa posiadanych kompetencji i kwalifikacji,
- organizowanie wymian międzynarodowych w celu zdobywania nowych doświadczeń, a także samej nauki języka,
- przyciąganie inwestorów, tak aby wzmocnić siłę gospodarki na rynku lokalnym,
- organizowanie konkursów i dofinansowań wspomagających lokalnych przedsiębiorców.

Poniższa tabela prezentuje wybrane opinie uczestniczek badań w zakresie działań zaradczych.

Mi się wydaje, że w urzędzie pracy najbardziej, bo jak skończy na przykład tę szkołę zawodową, to generalnie tam cię kierują... [fryzjer_74]

W ogóle fajnie by było robić wymiany międzynarodowe. Tak jak też ludzie się uczą, idą na studia na przykład i na niektórych kierunkach wyjeżdżają na przykład do Anglii, czy do Holandii na wymianę. To oni do nas też powinni. Powinno być coś takiego, żeby po prostu też młodzież zobaczyła, jak to tam się odbywa i co można stamtąd ściągnąć tu. [fryzjer_14]

Władz samorządowych... jakies pożyczki dofinansowujące nasz zawód, np. które pozwalałyby na otwieranie nowych piekarni... i też wsparcie... ogólnie innego rodzaju firmom i wtedy ludzie by więcej zarabiali w naszym regionie. [piekarz_68]

Jakies zaangażowanie ze strony władz powinno być. Ale z drugiej strony większość zakładów jest sprywatyzowanych, na przedsiębiorcę prywatnego niestety władze nie mają żadnego wpływu - kogo chce zatrudniać i ile osób chce zatrudniać. [cukiernik_52]

Na podstawie odpowiedzi udzielonych nie-wprost przez respondentki, można także wywnioskować, że przydatne byłyby następujące działania zaradcze:

- **organizowanie sieci doradców zawodowych, którzy wspomagaliby młodych ludzi w wyborze ścieżki kariery, dopasowując ją do ich kompetencji** (zbieżne wnioski z przedstawionymi w obszarze istnienia luki informacyjnej). Badania wykazały, że decyzje o wyborze ścieżki kariery podejmowane są bardzo wcześnie (okolice końcowych klas szkół gimnazjalnych), a ponadto uargumentowane są najczęściej wyłącznie indywidualnymi preferencjami, a nie wymogami rynku pracy. Doradztwo takie powinno być skierowane zarówno do uczniów, jak i do rodziców, którzy, jak wykazały badania, odgrywają ważną rolę w wyborze zawodu.
- respondentki wielokrotnie stwierdzały też, że istnieje znaczna dysproporcja pomiędzy programem nauczania a realiami określającymi konieczne

do wykonania czynności, z jakimi spotykają się absolwenci podczas pierwszej pracy zawodowej. Dlatego należy dążyć do ciągłego precyzowania i modyfikowania programów nauczania przez sferę biznesu. Przedsiębiorstwa prywatne mogłyby także udostępniać maszyny przemysłowe w celu pozyskiwania bardziej wykwalifikowanych kadr (na podstawie specjalnych umów z ZSZ).



Wnioski i rekomendacje

3 Wnioski i rekomendacje

3.1 Wnioski

Na podstawie analizy profilu respondentek biorących udział w badaniu można stwierdzić, że zdecydowana większość z nich posiadała wykształcenie zasadnicze zawodowe – cztery na pięć zaprzestało dalszej edukacji właśnie na poziomie szkoły zawodowej. Pozostała część miała wykształcenie średnie (ogólnokształcące lub techniczne), a jedna osoba wykształcenie wyższe. Oznacza to, że dalsze kształcenie instytucjonalne nie było popularne wśród badanych kobiet, choć te, które zwiększyły swój poziom wykształcenia nie żałowały tego kroku i uznały, iż dodatkowe doświadczenie jest przydatne na rynku pracy. Część respondentek ponadto rozpoczęła naukę w szkołach średnich, lecz nie ukończyła ich, przeważnie z braku czasu (wiązało się to z koniecznością łączenia pracy zawodowej i edukacji).

Ponad 85% badanych respondentek była zatrudniona na umowę o pracę. Wysoki odsetek zatrudnienia w tej formie jest więc zgodny z oczekiwaniami osób badanych, które umowę o pracę wskazywały jako najbardziej satysfakcjonującą i gwarantującą bezpieczeństwo socjalne. Własną działalność gospodarczą prowadziła blisko co dziesiąta badana, a najrzadziej wskazywano na umowę zlecenia (niepełna 6% respondentek).

W przeszłości, zwłaszcza w przypadku pierwszych miejsc zatrudnienia, formy umowy w większym stopniu odbiegały od oczekiwań pracowników. Dlatego też, opierając się o wskazania osób badanych, można stwierdzić, iż kluczowym czynnikiem decydującym o warunkach pracy, w tym o formie umowy, jest doświadczenie zawodowe, a także kompetencje i kwalifikacje zawodowe.

Praktycznie wszystkie respondentki uznały, że optymalnym i najbardziej racjonalnym czasem pracy jest wymiar ośmiu godzin. Większość badanych kobiet zatrudniona była właśnie w preferowanym wymiarze godzin pracy, choć, spotykane były nadgodziny i wydłużanie czasu pracy. W takich przypadkach respondentki chwaliły sobie możliwość odebrania dnia wolnego lub dodatkowy ekwiwalent pieniężny. Z kolei osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin wskazywały na niewystarczające wynagrodzenie, będące wynikiem niepełnego wymiaru pracy.

Pracę zawodową w czasie nauki w szkole zawodowej traktować można jako działanie sporadyczne (miało ono charakter tymczasowy i wiązało się z chęcią lub koniecznością poprawy sytuacji finansowej). Główną przyczyną niepodjęcia pracy zawodowej była konieczność odbycia praktyk, co znacząco ograniczało możliwość podjęcia zatrudnienia ze względu na brak czasu. Praca zawodowa była z kolei zjawiskiem powszechnym w przypadku osób, które kontynuowały

edukację na dalszych szczeblach – w takich przypadkach osoby te uczyły się w szkołach zaocznych, jednocześnie pracując zawodowo.

Większość respondentek biorących udział w badaniu uznało, że wybór zawodu uwarunkowany był ich zdolnościami i talentami. Często zdarzały się również sytuacje, w których określone kompetencje, niezbędne do wykonywania danego zawodu, nie tylko były już częściowo rozwinięte, ale w pewien sposób znajdowały się w kręgu zainteresowań respondentek. Badane wskazywały także na pokoleniowość podejmowanych decyzji – wybór ZSZ zalecali im członkowie rodzin, najczęściej rodzice. Zdarzały się również sytuacje, w których osoby badane potrzebowały środków do życia – dlatego też wybierały naukę w ZSZ jako gwarancję na zdobycie środków finansowych bez poświęcania długiego czasu na edukację. Wybór ścieżki kształcenia nie był poparty wynikami analiz i badań, które są udostępniane przez instytucje rynku pracy. Respondentki nie korzystały także z profesjonalnego doradztwa zawodowego.

Głównym powodem poszukiwania nowej pracy według badanych osób była wysokość wynagrodzenia. Spośród pozostałych czynników wskazywano także na niestabilną sytuację aktualnego zakładu pracy oraz chęć rozwoju zawodowego. Zaznaczyć jednakże należy, iż wśród badanych kobiet dążenie do zmiany pracy nie było zbyt powszechne. W większości przypadków nie zastanawiały się one nad poszukiwaniem nowej pracy, obawiając się gorszych warunków zatrudnienia.

Założenie własnej działalności gospodarczej było postrzegane przez respondentki jako szansa na rozwój zawodowy i osobisty, a także jako sposób na zarobienie większej ilości pieniędzy. Jednakże samo założenie firmy uznawane było przez nie za dość ryzykowne, a ponadto wymagało dużych nakładów finansowych, którymi w większości respondentki nie dysponowały. Chęć założenia firmy nie była także podyktowana specjalizacją branżową, a wiązała się z ich własnymi cechami i możliwościami.

Zasadnicza szkoła zawodowa w obszarze nauczanych kompetencji i kwalifikacji przygotowała solidne podstawy do wykonywania określonego zawodu. Za najbardziej kluczowy element kwalifikacji uznać należy praktyczną naukę zawodu, która w opinii respondentek okazała się fundamentalnym elementem procesu kształcenia zawodowego. Dzięki praktycznej nauce zawodu zdobyte zostały wymagane kompetencje i kwalifikacje (w większości uznano, że w wystarczającym stopniu), przez co sytuacja badanych na rynku pracy była lepsza, a samo znalezienie pracy - łatwiejsze.

Aby poprawić jakość kształcenia w ZSZ i lepiej przygotować absolwentów do wejścia na rynek pracy, konieczne byłoby przeprowadzenia działań zaradczych takich jak: zwiększenie liczby zajęć praktycznych kosztem kształcenia ogólnego, zorganizowanie pracowni warsztatowych najnowszej generacji i zakup

nowoczesnych urządzeń szkoleniowych, modyfikacja programów nauczania tak, aby na ich podstawie szkolić specjalistów, a także organizować zajęcia praktyczne w zakładach pracy, a nie w warsztatach szkolnych.

Nauka praktycznego wykonywania zawodu w warsztatach szkolnych została oceniona zdecydowanie bardziej negatywnie niż praktyczna nauka zawodu u pracodawców. Jest to wynikiem stosowania przestarzałych maszyn i urządzeń, a także nauczanych technik wykonywania zawodu, które odbiegają od czynności wymaganych na rynku pracy. Z kolei badane odbywające praktyki u pracodawców zwracały uwagę na konieczność wykonywania prostych zadań, które nie rozwijają kwalifikacji i kompetencji przyszłych zatrudnionych.

Respondentki biorące udział w badaniu wskazywały także, że w ramach programów szkolnych warto byłoby, prócz zajęć praktycznych, rozszerzyć programy nauczania o takie elementy jak: zaawansowana nauka języków obcych, w tym zwłaszcza języka angielskiego; nauka nawiązywania kontaktu i postępowania z klientem, w której kluczową rolę powinna odgrywać komunikatywność; nauka efektywnego prowadzenia procesu sprzedaży oraz nauka posługiwania się sprzętem komputerowym i nowoczesnymi urządzeniami.

Sposób przejścia z systemu edukacji na rynek pracy odbywał się według strategii, które można podzielić na cztery główne sposoby:

- poprzez znajomości,
- korzystając z pomocy instytucji rynku pracy,
- zostając w zakładzie pracy, w którym respondentki odbywały praktyczną naukę zawodu,
- samodzielnie wyszukując oferty pracy w dostępnych ogłoszeniach.

Większość uczestniczek badania jest zadowolona ze ścieżek kariery i kształcenia, głównie z powodu praktycznego wymiaru nauki wykonywania zawodu, która wyróżnia edukację w zasadniczych szkołach zawodowych na tle innych szkół ponadgimnazjalnych. Respondentki zwracały uwagę na fakt, że sukces zawodowy uzależniony jest od zaangażowania i dążenia do rozwoju – oczekiwania pracodawców ulegają stałemu procesowi modyfikacji, przez co konieczne jest również rozwijanie własnych kompetencji i kwalifikacji, tak aby stale dopasowywać się do zmiennych ram. Aby wyprzedzić konkurencję na rynku pracy, należy stale wzbogacać swoją wiedzę i doskonalić umiejętności. Tylko w takim wypadku możliwe jest znalezienie zatrudnienia zgodnego z posiadanym profilem wykształcenia, na warunkach zgodnych z własnymi oczekiwaniami, co jest kluczowym argumentem przemawiającym za zadowoleniem ze ścieżki kariery.

Uczestniczki wywiadów wskazywały, że główną cechą decydującą o zatrudnieniu są znajomości. Posiadanie kontaktów, które można by wykorzystać przy szukaniu pracy było ich zdaniem nawet ważniejsze niż kompetencje

i kwalifikacje. Za pozostałe czynniki sukcesu zawodowego respondentki uznały: kwalifikacje do wykonywania zawodu; doświadczenie zawodowe; komunikatywność; zaangażowanie i chęci do pracy; uczciwość i rzetelność; poprawność i dokładność; a także dążenie do rozwoju.

Osoby badane wskazywały, że wiek wpływa na możliwość znalezienia zatrudnienia, nie jest to jednak wpływ bezpośredni i kluczowy. Z kolei płeć można uznać za istotną barierę w znalezieniu pracy.

Większość badanych kobiet jednoznacznie przyznało, że branże w których są zatrudnione będą się w przyszłości rozwijać. Respondentki nie dostrzegły zbyt wielu zagrożeń dla poszczególnych zawodów. Ich zdaniem bez względu na postęp technologiczny i zmiany w gospodarce popyt na produkty i usługi będzie się utrzymywał na stałym poziomie, a nawet będzie rósł – zmieniać mogą się jedynie technologie, a także same oczekiwania klientów, które wpływać będą na wymagane przez pracodawców zestawy umiejętności, kompetencji i kwalifikacji. Wśród wskazywanych zagrożeń dla branż zwrócono uwagę na:

- proces ubożenia społeczeństwa, który powoduje zmniejszenie popytu na produkty i usługi (dostrzegli to Fryzjerzy, a także Kucharze),
- Sprzedawcy zwrócili także uwagę na malejące zapotrzebowanie na towary wskutek inflacji i rosnących cen,
- wśród Krawców panowała częściowo opinia o zagrożeniu ze strony gotowych produktów, najczęściej niskiej jakości.

Na pytanie o to, jakie instytucje wspierają lokalny rynek pracy zdecydowana większość badanych wskazała na powiatowe urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy oraz lokalne samorządy. Jednakże sama diagnoza potrzeb informacyjnych ukazała, że większość respondentek nie znała żadnych form pomocy dla uczniów i absolwentów. Świadczy to nie tylko o istnieniu luki informacyjnej, ale i braku świadomości w obszarze możliwego do uzyskania wsparcia.

Respondentki jako działania władz samorządowych, które mogłyby się przyczynić do poprawy sytuacji rynku pracy najczęściej wymieniały: konieczność organizacji szkoleń i kursów, w ramach których nastąpi poprawa posiadanych kompetencji i kwalifikacji; organizowanie wymian międzynarodowych w celu zdobywania nowych doświadczeń, a także samej nauki języka; przyciąganie inwestorów, tak aby wzmocnić siłę gospodarki na rynku lokalnym; organizowanie konkursów i dofinansowań wspomagających lokalnych przedsiębiorców.

3.2 Rekomendacje

Na podstawie wniosków z badania proponuje się zastosowanie następujących rozwiązań, mających na celu usprawnienie i zwiększenie jakości edukacji w zasadniczych szkołach zawodowych, a także polepszenie sytuacji na rynku pracy absolwentek ZSZ na rynku pracy:

1. Kontynuacja dotychczasowych działań mających na celu zapewnienie dodatkowych źródeł finansowania w celu modernizacji bazy edukacyjnej, a zwłaszcza szkoleniowej (np. poprzez pozyskiwanie funduszy unijnych). Szczególny nacisk powinien być położony na modernizację bazy do praktycznej nauki zawodu w szkołach w taki sposób, aby odpowiadała ona potrzebom rynku pracy i wymaganiom zgłaszanym przez pracodawców – w obecnej sytuacji często zajęcia prowadzone są w sposób przestarzały, z użyciem technik nie stosowanych już w przedsiębiorstwach. Konieczne jest dostosowanie programu praktyk do technik pracy obowiązujących obecnie w przedsiębiorstwach.

Adresaci: zasadnicze szkoły zawodowe, centra kształcenia praktycznego, jednostki samorządu terytorialnego prowadzące ZSZ.

2. Zalecane jest wprowadzenie zmian w zakresie rozwijania współpracy z pracodawcami. Celem współpracy w obszarze pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a sferą biznesu powinno być udostępnianie technologii uczniom realizującym praktyczną naukę zawodu (przez co nastąpiłaby kompensacja niedoskonałości wyposażenia baz szkolnych) oraz zaopatrywanie szkół w sprzęt pochodzący od pracodawców. Badane wielokrotnie podkreślały występowanie bardziej nowoczesnego i innowacyjnego wyposażenia oraz sposobu prowadzenia czynności zawodowych na terenie zakładów prywatnych, przez co konieczne było ponowne dostosowywanie się do realiów pracy zawodowej przez absolwentów. Użyczenie sprzętu dałoby korzyści również samym pracodawcom, umożliwiając im uzyskanie przeszkolonych i odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

Adresaci: zasadnicze szkoły zawodowe, pracodawcy, instytucje koordynujące szkolnictwo zawodowe w regionie.

3. W związku ze stale zmniejszającym się zainteresowaniem kadry pedagogicznej nauką przedmiotów zawodowych w szkołach, rekomenduje się zwiększenie środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia dla specjalistów zatrudnianych w tych placówkach i nauczających praktycznej sfery zawodów (wywodzących się przykładowo z kręgu firm prywatnych, izb rzemieślniczych, szkół wyższych, a więc instytucji, które

zapewnią przekazanie aktualnych informacji). Przy zatrudnianiu specjalistów kluczowe powinny być posiadane zasoby wiedzy i ich aktualność, a nie uprawnienia pedagogiczne.

Adresaci: zasadnicze szkoły zawodowe, jednostki samorządu terytorialnego prowadzące ZSZ.

4. Konieczne jest upowszechnienie dokształcania praktycznego nauczycieli, przykładowo poprzez rozbudowę oferty staży dla pracowników edukacji w przedsiębiorstwach (kluczową rolę powinny odgrywać instytucje koordynujące szkolnictwo zawodowe w regionach), a także wizyty studyjne lub szkolenia. Ważne jest ponadto stworzenie systemu zachęt, skierowanych do kadry zaawansowanej wiekowo, mającego na celu podnoszenie i aktualizowanie kwalifikacji, a także przełamanie zniechęcenia wobec ciągłego kształcenia się. Jest to konieczne, gdyż badane wielokrotnie wskazywały na rozdzźwięk pomiędzy technikami wykonywania zawodu nauczonymi w szkole, a oczekiwaniami oraz praktyką w sferze biznesu.

Adresaci: zasadnicze szkoły zawodowe, kadra edukacyjna (nauczająca praktycznej nauki zawodu), instytucje rynku pracy (w tym szkoleniowe) i koordynujące szkolnictwo zawodowe w regionie.

5. Pożądane jest również stworzenie warunków współpracy sfery biznesu i nauki, co rozumiane jest jako włączenie pracodawców do udziału w kształtowaniu założeń procesu edukacji, zwłaszcza zawodowej. Pracodawcy, jako główni odbiorcy wykwalifikowanej kadry, muszą być kluczowym źródłem informacji o potrzebach rynku pracy oraz wymaganiach wobec przyszłych pracowników. Konieczne jest więc zainteresowanie przedsiębiorców bezpośrednim udziałem w opracowywaniu programów edukacyjnych (a zwłaszcza określaniu i wskazywaniu elementów niezbędnych na rynku pracy), programów praktycznej nauki zawodu oraz wymogów egzaminacyjnych.

Adresaci: zasadnicze szkoły zawodowe, pracodawcy, instytucje rynku pracy i koordynujące szkolnictwo zawodowe w regionie.

6. Konieczne jest wzmocnienie organizacyjnego i merytorycznego nadzoru nad praktyczną nauką zawodu. Respondentki często wskazywały na bardzo ważną rolę kształcenia praktycznego, jednakże tezy te konfrontowały z informacjami o niedostatecznym zaangażowaniu pracodawców i nauczycieli w praktyczną naukę zawodu. Dlatego konieczne jest wprowadzenie stałego i ścisłego nadzoru nad przebiegiem praktyk – kluczowego elementu w procesie edukacji. Kontrola praktyk powinna przebiegać nie tylko w sferze organizacyjnej (sam przebieg nauki, liczba

godzin, organizacja, kwestie formalne) ale przede wszystkim merytorycznej. Kontrolowany powinien być zakres czynności wykonywanych przez ucznia ZSZ, w taki sposób, aby odpowiadał on realnemu zapotrzebowaniu i jak najlepiej przygotowywał uczniów do wykonywania czynności zawodowych w przyszłości.

Adresaci: zasadnicze szkoły zawodowe, jednostki samorządu terytorialnego prowadzące ZSZ, instytucje rynku pracy i koordynujące szkolnictwo zawodowe w regionie.

Aneks

4 Aneks

4.1 Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Struktura próby badawczej.....	10
Tabela 2. Dotychczasowy zawód wyuczony respondentek według KZiS.....	11
Tabela 3. Branża zatrudnienia respondentek.....	12
Tabela 4. Wykształcenie respondentek.....	12
Tabela 5. Forma zatrudnienia respondentek.....	13
Tabela 6. Średnia liczba osób zatrudnionych w zakładzie z podziałem na zawody respondentek.....	14
Tabela 7. Średnia liczba zakładów pracy, w jakich pracowały respondentki z podziałem na zawody.....	14
Tabela 8. Minimalne i optymalne wynagrodzenie (netto) z podziałem na grupy zawodów.....	21
Wykres 1. Najczęściej używane słowa do opisu zjawiska dotyczącego determinant wyboru ścieżek kariery.....	22
Wykres 2. Najczęściej używane słowa do opisu zjawiska dotyczącego pozytywnych aspektów kształcenia zawodowego.....	31
Wykres 3. Najczęściej używane słowa do opisu zjawiska dotyczącego określenia poziomu satysfakcji z przyjętej ścieżki kształcenia.....	40
Wykres 4. Najczęściej używane słowa do opisu własnych czynników sukcesu zawodowego i utrzymania zatrudnienia w zawodzie, lub też utrzymania działalności gospodarczej.....	42
Wykres 5. Najczęściej używane słowa do opisu perspektyw rozwoju branży.....	50

SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO

I. WPROWADZENIE

INSTRUKCJE JĘZYKOWE

1. Dzień dobry, nazywam się (...) Jestem pracownikiem firmy badawczej Public Profits z Poznania, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie prowadzi projekt, którego przedmiotem jest realizacja w roku 2014, w ramach projektu systemowego „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”, jakościowe badanie pt. „Losy absolwentów – kobiet pracujących, które ukończyły szkoły zawodowe”. Chci(a)łbym porozmawiać na temat Pani sytuacji na rynku pracy, historii i perspektyw rozwoju zatrudnienia w Pani zawodzie.
2. Nasze rozmowa potrwa nie więcej niż 60 minut. Bardzo zależy mi na tym, aby Pani odpowiedzi były otwarte i szczerze - od tego bowiem zależy prawdziwa wartość naszego badania i jego praktyczna przydatność. Wyniki tego badania mają pomóc w ustaleniu tego jak jest. Przede wszystkim jednak, mają one stać się podstawą rekomendacji dla działań lokalnych instytucji mających na celu poprawę sytuacji na rynku pracy.
3. Oczywiście niniejsze badanie ma charakter całkowicie anonimowy. Jego rezultaty posłużą nam wyłącznie do sporządzenia zbiorczych analiz jakościowych. Żaden z uczestników badania nie będzie w żadnym razie rozpoznawalny w końcowym raporcie jako konkretna osoba.
4. Nasze spotkanie będzie nagrywane (...)

II. ŚCIEŻKI KARIERY. SPOSOBY PRZEJŚCIA Z SYSTEMU EDUKACJI NA RYNEK PRACY.

INSTRUKCJE JĘZYKOWE

1. Na początku prosiłbym o podanie kilku zdań o sobie, pomijając kwestie zawodowe – mam tutaj na myśli wiek, zainteresowania, hobby, a także ogólnie – Pani sytuację życiową.
2. Proszę, aby opisała Pani branżę, w której Pani pracuje. Czym się Pani zajmuje, jaki jest Pani zawód, stanowisko pracy? W jakim zakładzie Pani pracuje (wielkość zatrudnienia, wykonywane usługi, inne cechy przedsiębiorstwa)? [Ankieter: zwrócić uwagę czy Respondentka jest samozatrudniona/ prowadzi działalność gospodarczą (ile zatrudnia pracowników?)].
3. Jakie czynniki spowodowały wybór określonej ścieżki kariery? Co było czynnikiem, który zmotywował Panią do podjęcia edukacji w ZSZ w tym zawodzie? [Ankieter: w razie problemów wspomóc Respondenta: Czy były to przykładowo preferencje dotyczące charakterystyki zawodu, posiadane już kompetencje i kwalifikacje, cechy osobowościowe, inne cechy, a także czynniki zewnętrzne jak znajomości, czynniki rodzinne, miejsce zamieszkania]?
4. Kiedy podjęła Pani decyzję o wyborze zawodu? Czy w momencie podejmowania decyzji miała Pani wątpliwości, obawy związane ze swoim wyborem? Jaka jest ocena tej decyzji obecnie? Jak to wygląda na tle Pani rówieśników i rówieśniczek?

5. Czy obecne miejsce pracy jest Pani jedynym dotychczas? [Jeśli nie]: Czy pracowała gdzieś Pani wcześniej? Jaki był Pani zawód, stanowisko, obowiązki, charakter wykonywanej pracy? W jakich zakładach Pani pracowała (chodzi nie o nazwę, a o wielkość i branżę przedsiębiorstwa zatrudniającego, a także inne cechy firm, jak kondycja finansowa przedsiębiorstw zatrudniających, profile klientów, zakres usług itp.)?
6. Czy w czasie nauki w ZSZ pracowała Pani zawodowo (poza obowiązkowymi praktykami)? Jak to wyglądało? Proszę dokładnie opisać tę sytuację. A jak ocenia Pani wpływ praktycznej nauki zawodu na poziomie ZSZ na Pani dalszą ścieżkę kariery? Czy jest on przydatny? Dlaczego?
7. Jak wyglądało Pani wejście na rynek pracy po zakończeniu edukacji w ZSZ? Czy od razu po zakończeniu szkoły znalazła Pani zatrudnienie/otworzyła firmę? Jakie trudności pojawiły się w okresie wejścia na rynek pracy? A co ułatwiało znalezienie zatrudnienia/założenie działalności (kwestie zawodowe, takie jak zawód, kompetencje i kwalifikacje, cechy osobowościowe, w tym płeć i wiek, inne cechy, a także czynniki zewnętrzne, rodzinne)? Co wyniesione z nauki w ZSZ pomogło Pani w wejściu na rynek pracy, a co przeszkodziło?
8. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zamierzała Pani zmienić pracę? Czy zamierza Pani to zrobić w przyszłości?
 - Dlaczego?
 - Jaka ocena tej decyzji?
 - Na jaką inną pracę chciałaby Pani zmienić swoje aktualne miejsce zatrudnienia?
 - W jakich miejscach najchętniej chciałaby Pani znaleźć nowe zatrudnienie? Dlaczego właśnie tam? [Jeżeli pracuje w oparciu o umowę o pracę/umowy cywilnoprawne]: Czy myśli o założeniu działalności gospodarczej?
 - Jakich zajęć, jakich miejsc pracy stara się Pani unikać? Dlaczego?
 - Jakie sprawy poza aspektem finansowym są dla Pani ważne przy szukaniu nowego miejsca pracy?
 - Jeśli nie zamierza Pani zmieniać pracy, co wstrzymuje Panią przed taką decyzją?
9. Jakie są Pani preferencje dot. form zatrudniania? Jaki rodzaj umów Pani preferuje? Dlaczego? A jakie są Pani obecnie oferowane na rynku pracy, w jakiej formie jest Pani zatrudniona? Jak to wyglądało w przeszłości [Ankieter: dotyczy wszystkich poprzednich miejsc pracy]?
10. Jak wygląda kwestia czasu pracy – ile przeciętnie Pani pracuje? Jaki wymiaru etatu, czas pracy jest natomiast przez Panią poszukiwany, jaki jest najbardziej atrakcyjny? Jak to wyglądało w przeszłości [Ankieter: dotyczy wszystkich poprzednich miejsc pracy]?
11. Jakie są Pani oczekiwania płacowe? Jaki dolny próg wynagrodzenia netto („na rękę”) aktualnie by Panią zadowolili? Jakie są Pani realne oczekiwania? Czy żądania te mogą zostać zaspokojone przez rynek? Jak to wyglądało w przeszłości [Ankieter: dotyczy wszystkich poprzednich miejsc pracy]?

III. ROLA EFEKTÓW KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W KARIERZE ZAWODOWEJ. CZYNNIKI SUKCESU

INSTRUKCJE JĘZYKOWE

1. Jak ocenia Pani swoje kwalifikacje dotyczące wykonywanej pracy?
 - Jakich umiejętności Pani brakuje?
 - Jakie są Pani mocne strony? Które z nich zostały wykształcone podczas nauki w ZSZ?
 - Czy uważa Pani, że w Pani branży istnieje niedobór pewnych kwalifikacji, kompetencji, umiejętności? Jeśli tak – jakie to obszary?
 - Z drugiej strony, czy uważa Pani, że w Pani branży istnieje nadmiar pewnych kwalifikacji, kompetencji, umiejętności? Jeśli tak – jakie to obszary?
 - Jakich elementów programów nauczania w ZSZ jest za mało, a jakich za dużo?
 - [Ankieter: W przypadku prowadzenia działalności]: Jakich kwalifikacji poszukuje Pani u swoich pracowników? Czy znajduje je Pani u kandydatów do pracy?
2. Jakie kompetencje są najczęściej poszukiwane przez pracodawców w Pani branży? Czy są uniwersalne cechy zawsze cieszące się zainteresowaniem wśród pracodawców w ramach Pani branży? Które z nich są najbardziej poszukiwane w Pani zawodzie?
3. [Ankieter: W przypadku prowadzenia działalności]: A jakich kompetencji poszukuje Pani u swoich potencjalnych pracowników? Które z nich są najważniejsze?
4. Czy są inne cechy, poza kompetencjami, które decydują o możliwości znalezienia pracy w Pani zawodzie? Co to za cechy? Czy można określić potencjalnie atrakcyjnego kandydata na pracownika w Pani branży? [Ankieter: W przypadku prowadzenia działalności]: Jakie inne cechy decydują o zatrudnieniu w przypadku Pani pracowników?
5. Jakie czynniki, cechy ogółem są przyczyną sukcesu w Pani branży? A jakie są przyczyną niepowodzenia? Których z wymienionych Pani brakuje? Czy chciałaby Pani się jakichś pozbyć? [Ankieter: W przypadku prowadzenia działalności]: Jakie cechy są przyczyną sukcesu w przypadku Pani pracowników, kandydatów do pracy? A jakie są przyczyną niepowodzenia?

IV. ODBYTE I POŻĄDANE SZKOLENIA. POTRZEBY INFORMACYJNE

INSTRUKCJE JĘZYKOWE

1. Czy po zakończeniu nauki w ZSZ uczyła się Pani dalej? Dlaczego? Co było powodem podjęcia takiej decyzji? Jaka jest ocena takiej decyzji?
2. Czy potrzebne są Pani dodatkowe szkolenia, kursy? Jakie to szkolenia, kursy, czego, jakich umiejętności/ kwalifikacji dotyczą? Kto powinien pokrywać ich koszty? Czy przydałyby się Pani dodatkowe uprawnienia i certyfikaty? Kto powinien organizować takie zajęcia? Jaka powinna być ich forma?
 - Czy w przeszłości korzystała Pani ze szkoleń, kursów? Czy zdobyła Pani dodatkowe uprawnienia bądź certyfikaty?
 - Czego dotyczyły kursy, szkolenia?
 - Kto był ich organizatorem?
 - Jakie były argumenty przemawiające za w uczestnictwem w szkoleniu, kursie? A jakie przeszkody?
 - Kto zdecydował o udziale w szkoleniu, kursie – Pani, czy też inne osoby, np. Pani pracodawca? Kto pokrywał ich koszty?
 - [Ankieter: Jeżeli zdecydował i/lub płacił Pracodawca]: Na ile chętnie Pracodawca wysłał Panią na szkolenie, kurs?
 - Jak ocenia Pani ich przydatność?
3. Co Pani zdaniem jest najbardziej poszukiwane w Pani zawodzie, branży: wykształcenie (jakie?), uprawnienia i certyfikaty, doświadczenie czy inne czynniki?
4. Czy oczekują Pani zmiany programów nauczania, zmiany metod prowadzenia zajęć na etapie nauki w ZSZ w Pani zawodzie, tak aby edukacja lepiej odpowiadała na zapotrzebowanie biznesu? Jakie powinny to być zmiany?
5. Jaka jest Pani ocena dotycząca aktualnych źródeł i rodzajów pozyskiwanych informacji na temat możliwości na rynku pracy w Pani branży? Jak to wygląda w przypadku edukacji? Jakich informacji jest za mało? Jakich informacji brakuje, nie ma ich w ogóle? Jakich jest za dużo?
6. Jaka jest optymalna forma przekazywania informacji w obszarze rynku pracy i edukacji?

V. INSTYTUCJE RYNKU PRACY

INSTRUKCJE JĘZYKOWE

1. Jakie instytucje wspierają absolwentów na rynku pracy w Pani branży? [Ankieter: dotyczy także pomocy dla pracodawców w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej]
 - Które z nich mają największy wpływ?
 - Jakie podejmują działania?
 - Jakie instrumenty / narzędzia oferują te instytucje? Które są najbardziej skuteczne?
2. Czy korzystała Pani z takich instrumentów wspierania rynku pracy?
 - Jeśli tak – jakie to były inicjatywy?
 - Jeśli tak – jaka jest ocena ich skuteczności?
 - Co można by zmodyfikować, aby działania tych instytucji były bardziej skuteczne w przypadku Pani zawodu?
3. Jakie są działania władz samorządowych, które mogłyby się przyczynić do poprawy sytuacji absolwentów [i pracodawców, w przypadku prowadzenia

działalności gospodarczej] na rynku pracy w Pani branży? Które z nich są najbardziej pożądane?

VI. PERSPEKTYWY ZATRUDNIENIOWE

INSTRUKCJE JĘZYKOWE

- 1. Jaka jest Pani ocena dotycząca perspektyw rozwoju zatrudnienia w branży? Czy za kilka lat łatwo będzie znaleźć pracę w Pani zawodzie?*
- 2. Jak Pani myśli - na jakie kompetencje, kwalifikacje i umiejętności będzie rósł popyt, a na jakie spadał?*

VII. ZAKOŃCZENIE

INSTRUKCJE JĘZYKOWE

- 1. To już wszystkie pytania. Czy chciałaby Pani jeszcze poruszyć pewne kwestie, coś dodać?*



www.lorp.wup.lublin.pl

Lubelskie Obserwatorium
Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy
w Lublinie
ul. Obywatelska 4,
20-092 Lublin
tel. 81 46 35 333,
tel./fax. 81 46 35 332
e-mail: lorp@wup.lublin.pl

**WIRTUALNY
DORADCA.**
WUP.LUBLIN.PL 



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego