



Elżbieta Pasierbek

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie
doktorantka
ela.pasierbek@wp.pl

KOMPETENCJE ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH

Streszczenie: Na rynku pracy występuje zestawienie podaży pracy z popytem na pracę. Niedopasowanie ilości i jakości towaru, jakim jest praca, z popytem na pracę dotyka ludzi młodych, którzy wybierając kształcenie zawodowe mogą oczekiwać, że znajdą zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. Rynek pracy weryfikuje wybory kształcenia, a rosnące oczekiwania pracodawców w zakresie wymaganych kompetencji powodują problemy związane z zatrudnialnością absolwentów szkół zawodowych. Celem artykułu jest przedstawienie rezultatów badań opinii instytucji rynku pracy na temat kompetencji uczniów szkół zawodowych. Temat artykułu wpisuje się w problematykę konfrontacji kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Słowa kluczowe: zatrudnialność, kompetencje absolwentów szkół zawodowych, plan kariery.

Wprowadzenie

Analiza wskaźników zatrudnienia absolwentów według poziomu wykształcenia w Polsce w latach 2010-2013 wskazuje, że coraz mniej absolwentów, niezależnie od poziomu wykształcenia, po ukończeniu szkoły jest w stanie legalnie znaleźć pracę. Podczas gdy wskaźnik zatrudnienia w całej populacji z wykształceniem zawodowym spadł w badanym okresie o 1,3 pkt. proc., to w grupie absolwentów szkół zawodowych spadek był ponad pięciokrotnie wyższy i wynosi 7,3 pkt. proc. Obok braku ofert pracy, jedną z przyczyn zaistniałej sytuacji jest niewłaściwe przygotowanie uczniów/absolwentów do podjęcia zatrudnienia. W celu zwiększenia szansy na zdobycie satysfakcjonującej pracy istotne jest przygotowanie uczniów/absolwentów do przyszłej kariery zawodowej. Budowa-

nie planów zawodowych oraz ich praktyczna realizacja na rynku pracy wymaga posiadania określonych kompetencji.

1. Podjęcie zatrudnienia a kompetencje uczniów/absolwentów szkół zawodowych

W konkluzjach Rady Unii Europejskiej z 11 maja 2012 r. na temat zatrudnialności absolwentów szkół oraz uczelni termin zatrudnialność jest pojmowany jako „kombinacja czynników pozwalających danej osobie zmierzać w kierunku zatrudnienia, podejmować je oraz utrzymać, a także rozwijać karierę zawodową – to pojęcie złożone, obejmujące nie tylko cechy danej osoby, jej umiejętności, postawę czy motywację, lecz także inne czynniki zewnętrzne wykraczające poza politykę edukacyjną i szkoleniową, takie jak uwarunkowania rynku pracy, demografia, struktura gospodarki oraz ogólna sytuacja gospodarcza” [Konkluzje Rady UE z dnia 11 maja 2012 r.].

Definicja Rady Unii Europejskiej rozpatruje pojęcie zatrudnialności w sposób kompleksowy, upatrując jej źródeł zarówno po stronie podażowej, jak i popytowej. Wśród czynników po stronie popytowej decydujących o zatrudnialności wymieniono: 1) uwarunkowania rynku pracy, 2) demografię, 3) strukturę gospodarki oraz ogólną sytuację gospodarczą.

Do czynników warunkujących zatrudnialność po stronie podażowej obok polityki edukacyjnej i szkoleniowej wymieniono m.in.: 1) cechy danej osoby, 2) jej umiejętności, 3) postawę oraz motywację, które pozwalają zmierzać (samodzielnie) w kierunku zatrudnienia, podejmować je oraz utrzymać, a także rozwijać karierę zawodową.

Zmierzanie danej osoby (np. ucznia szkoły zawodowej) w kierunku zatrudnienia może być rozumiane jako ukierunkowanie podejmowanych czynności i działań m.in. na odkrywanie własnego potencjału oraz nabywanie wiedzy i umiejętności użytecznych w procesie poszukiwania zdobycia oraz utrzymania satysfakcjonującej pracy. Proces poszukiwania pracy obejmuje ogół świadomie podejmowanych czynności i działań w celu podjęcia zatrudnienia. Poszukiwanie pracy jest pierwszym krokiem do podjęcia zatrudnienia. „Od blisko dekady jesteśmy świadkami występowania trendu do wzrostu znaczenia kompetencji w procesie poszukiwania pracy” [Jeruszka, 2014, s. 194].

Analizując termin zatrudnialności z perspektywy osoby poszukującej pracy warto zauważyć, że zatrudnialność utożsamiana jest z posiadaniem określonych umiejętności praktycznych (*employability skills*) oraz z ich (samodzielnym)

wykorzystaniem na rynku pracy. Wskazując na potrzebę posiadania umiejętności praktycznych należy podkreślić, że dotyczą one zarówno umiejętności wykonywania zawodu, jak również umiejętności dodatkowych, np. umiejętności poruszania się po rynku pracy. Reasumując, zatrudnialność po stronie podożowej warunkowana jest m.in. posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi oraz dodatkowymi kompetencjami zwiększającymi szansę podjęcia i utrzymania satysfakcjonującej pracy.

Nabywanie i doskonalenie dodatkowych kompetencji zwiększających szansę podjęcia zatrudnienia wpisuje się w problematykę zarządzania karierą zawodową. Zarządzanie własną karierą zawodową rozumiane jest jako konstruowanie i modyfikowanie własnego planu kariery zawodowej. Plan kariery zawodowej, jako projekt przewidywanego funkcjonowania na rynku pracy, przyjmuje postać zbioru przyszłych, rozłożonych w czasie działań opartych na dostępnych zasobach [Kozłowski i Piotrowski, 2001]. Zdaniem Turskiej [2014, s. 20] planowanie kariery wymaga uwzględnienia dwóch grup czynników: 1) dotyczących siebie (znajomości własnych preferencji, zainteresowań, celów, zarówno krótko-, jak i długookresowych, świadomości własnych wartości zawodowych i życiowych, znajomości swoich mocnych i słabych stron itp. oraz 2) dotyczących rynku i pracy (wiedzy na temat wymagań zmieniających się zawodów, organizacji, oczekiwań pracodawców, właściwości i cech danej pracy, wiedzy dotyczącej możliwości kształcenia i zatrudnienia itp.) Zdaniem Lelińskiej [2007, s. 55-56] „Poziom umiejętności planowania kariery jest pojęciem złożonym”. Poziom umiejętności planowania kariery określają zdaniem badaczki m.in. następujące elementy: 1) posiadanie planu rozwoju kariery, 2) wiedza o zawodach i rynku pracy, 3) umiejętności poruszania się na rynku pracy. Poziom umiejętności planowania kariery mogą określać wskaźniki: sprecyzowane cele i dążenia życiowe oraz realne oczekiwania zawodowe; ukształtowana hierarchia wartości ceniona w przyszłej pracy zawodowej; wiara w siebie i przyszłe osiągnięcia zawodowe; adekwatny do możliwości poziom aspiracji edukacyjnych i zawodowych; plan podjęcia zatrudnienia; alternatywny plan działania w razie braku możliwości znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie. Poziom umiejętności poruszania się na rynku pracy może zostać zdaniem Lelińskiej [2007, s. 55-56] zmierzony wiedzą o trudnościach ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie, sprawnym przygotowaniem dokumentów potrzebnych pracodawcy, znajomością zasad rozmowy z pracodawcą, wiedzą o oczekiwaniach i wymaganiach stawianych przez pracodawcę kandydatom do wyuczonego zawodu itp. „Można przypuszczać, że im bardziej określone są cele i oczekiwania zawodowe, tym w większym stopniu przyjęte wartości cenione w przyszłej pracy zawodowej, im większa wiara w siebie i przyszłe osiągnięcia

oraz wyższe aspiracje edukacyjne i zawodowe, tym wyższy jest poziom umiejętności planowania kariery, który będzie miał wpływ na jej rozwój w przyszłości” [Lelińska, 2007, s. 55-56].

2. Kompetencje uczniów/absolwentów szkół zawodowych w opinii instytucji rynku pracy

Zanim przedstawione zostaną opinie instytucji rynku pracy na temat poziomu wiedzy i umiejętności oraz postaw uczniów/absolwentów z perspektywy możliwości podjęcia zatrudnienia, w tabeli 1 zestawiono opinie instytucji rynku pracy na temat oczekiwań związanych ze spotkaniami z uczniami/absolwentami szkół zawodowych.

Tabela 1. Jakie Państwo posiadają oczekiwania w zakresie spotkań w szkole z uczniami/absolwentami szkół zawodowych? (N = 30)

Zakres tematyczny	Tak (w pkt. proc.)	Raczej tak (w pkt. proc.)	Raczej nie (w pkt. proc.)	Zupełnie nie (w pkt. proc.)	Nie mam zdania (w pkt. proc.)
Zaprezentowanie firmy/instytucji zatrudniającej absolwentów z określonymi kwalifikacjami zawodowymi	75,9	20,7	0	0	3,4
Zapewnienie dostępu do informacji na temat stanowisk możliwych do uzyskania	75,8	17,2	0	0	7,0
Przedstawienie informacji o perspektywach zawodowych, np. ścieżce rozwoju zawodowego	53,4	33,4	6,6	3,3	3,3
Zapoznanie z możliwością odbycia praktyk zawodowych	60,0	20	6,6	10,0	3,4
Zaprezentowanie ofert pracy/oferty edukacyjnej	70,0	20,0	6,6	3,1	0
Zaprezentowanie informacji o zasadach procesu rekrutacyjnego oraz o skutecznym poszukiwaniu pracy	48,3	34,5	10,4	6,8	0
Pomoc w napisaniu profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych	31,0	34,5	17,3	6,9	10,3

Źródło: Na podstawie badań własnych.

Na uwagę zasługuje fakt, że wszystkie wyszczególnione wskazania określające ewentualne oczekiwania wobec spotkań z uczniami/absolwentami zostały ocenione pozytywnie i mieszczą się w przedziale od 96,6 pkt. proc. do 65,5 pkt. proc. Ponad 90% wskazań uzyskały następujące wskaźniki: *zaprezentowanie fir-*

my/institucji zatrudniającej absolwentów z określonymi kwalifikacjami zawodowymi (96,6 pkt. proc.), zapewnienie dostępu do informacji na temat stanowisk możliwych do uzyskania (93 pkt. proc.), zaprezentowanie ofert pracy/oferty edukacyjnej (90 pkt. proc.). Poniżej 70 pkt. proc. znalazł się tylko jeden badany wskaźnik, tj. pomoc w napisaniu profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych (65,5 pkt. proc.). Na podstawie przeprowadzonych badań można wnioskować, że spotkania firm, agencji pośrednictwa pracy oraz urzędów pracy z uczniami i absolwentami służą m.in. upowszechnieniu wiedzy o procesach rekrutacji i dostępnych ofertach pracy. Podsumowując uzyskane wyniki, można wnioskować, że instytucje rynku pracy można postrzegać jako bezpośrednie źródło informacji zawodowej, pełniące istotną rolę w kształtowaniu wiedzy i umiejętności planowania kariery zawodowej uczniów/absolwentów.

W dalszej kolejności analizie poddane zostaną opinie instytucji rynku pracy na temat wiedzy, umiejętności oraz postaw uczniów/absolwentów w budowaniu/posiadaniu planu rozwoju zawodowego.

Tabela 2. Odpowiedź na pytanie: W jakim stopniu zdaniem Państwa uczniowie/absolwenci szkół zawodowych posiadają plan rozwoju zawodowego/plan rozwoju kariery zawodowej? (N = 24)

Zakres tematyczny	Tak (w pkt. proc.)	Raczej tak (w pkt. proc.)	Raczej nie (w pkt. proc.)	Zupełnie nie (w pkt. proc.)	Nie mam zdania (w pkt. proc.)
Posiadanie przez uczniów/absolwentów sprecyzowanych celów edukacyjnych	4,2	58,3	29,2	8,3	0
Posiadanie przez uczniów/absolwentów sprecyzowanych celów zawodowych	4,1	41,7	41,7	12,5	0
Ukształtowana hierarchia wartości cenionych w przyszłej pracy zawodowej	0	30,4	60,8	0	8,8
Wiara w siebie i przyszłe osiągnięcia zawodowe	8,2	58,3	29,3	0	4,2
Umiejętność określenia posiadanych zasobów (zainteresowania, zdolności)	0	30,4	60,8	0	8,8
Stosowny do posiadanych możliwości/kompetencji poziom aspiracji zawodowych/edukacyjnych	4,3	26,1	60,9	0	8,7
Wiedza na temat możliwości podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy/informacja o dostępnych ofertach pracy	12,5	33,3	33,3	16,7	4,2

Źródło: Na podstawie badań własnych.

Na siedem wyszczególnionych wskaźników określających poziom posiadanych przez uczniów/absolwentów kompetencji planu rozwoju kariery zawodowej dwa oceniono pozytywnie. Należą do nich: *wiara w siebie i przyszłe osią-*

gnięcia zawodowe (66,5 pkt. proc.) oraz *posiadanie przez uczniów/absolwentów sprecyzowanych celów edukacyjnych* (62,5 pkt. proc.) W dalszej kolejności przedstawione zostaną wskaźniki, które spotkały się z negatywną oceną. W opinii ponad 60 proc. badanych instytucji uczniowie szkół zawodowych posiadają zawyżony poziom aspiracji zawodowych wobec posiadanych kompetencji zawodowych/edukacyjnych. Pojęcie aspiracji zawodowych kojarzone jest z dążeniami jednostki do osiągnięcia określonych celów wynikających z posiadanej hierarchii wartości. Aspiracje zawodowe uzależnione są m.in. od samooceny posiadanych kompetencji. Wysoki poziom aspiracji zawodowych/edukacyjnych może wynikać z wysokiego poziomu oceny posiadanych kompetencji zawodowych.

Poczucie kompetencji oznacza wiarę jednostki w swą zdolność do zrealizowania poszczególnych zadań. Przekonanie uczniów o wysokim poziomie kompetencji zawodowych, co więcej, przekonanie o odpowiednim dopasowaniu kształconego zawodu uczniów szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy potwierdza badanie GfK Polonia [Raport z badań GfK Polonia, 2013, s. 105]. Z raportu wynika, że zdecydowana większość badanych uczniów szkół zawodowych, tj. 77%, wysoko i bardzo wysoko oceniła szansę zdobycia pracy w wyuczonym zawodzie i czuje się usatysfakcjonowana dokonanym wyborem kształconego zawodu. Można przypuszczać, że wysoki poziom aspiracji zawodowych/edukacyjnych uczniów szkół zawodowych może wynikać m.in. z wiary w swoje zdolności do wywiązania się z powierzonych zadań zawodowych. Należy docenić wysoki poziom aspiracji ludzi młodych, „aspiracje młodzieży są wartością bezcenną” [Kabaj, 2007, s. 251], jednakże niedostatek umiejętności realnej oceny posiadanych kompetencji zawodowych może być powodem frustracji i rozczarowań młodych ludzi w konfrontacji z rynkiem pracy. Można wnioskować o rozbieżności w samoocenie kompetencji zawodowych uczniów oraz ocenie tych kompetencji przez instytucje rynku pracy. W opinii instytucji rynku pracy uczniowie szkół zawodowych mają zawyżone aspiracje i oczekiwania zawodowe wynikające m.in. z przeszacowania posiadanych kompetencji.

Kolejnym nisko ocenianym wskaźnikiem planu rozwoju kariery zawodowej uczniów jest *hierarchia wartości cenionych w przyszłej pracy zawodowej* (60,8 pkt. proc.). Jak wiemy, poznanie wartości daje nam odpowiedź na pytanie, jak ludzie działają i dlaczego coś robią. I na odwrót, to, jak ludzie działają i dlaczego coś robią, wskazuje na system ich wartości. W opinii ponad połowy instytucji hierarchia wartości ceniona przez nich w pracy różni się z posiadaną hierarchią wartości uczniów/absolwentów szkół zawodowych. Można zatem wnioskować o rozbieżności w zakresie oczekiwanej przez pracodawców, a posiadanej przez uczniów/absolwentów hierarchii wartości cenionej w pracy zawodowej. Ponad

połowa badanych instytucji rynku pracy (60,8 pkt. proc.) w sposób negatywny oceniła ukształtowaną hierarchię wartości uczniów cenioną w pracy zawodowej. Akceptowana i pożądana hierarchia wartości przyszłych pracodawców w opinii ponad połowy badanych podmiotów jest różna od hierarchii wartości posiadanej przez uczniów szkół zawodowych. Z badań dostępnych w literaturze przedmiotu wynika, że w 53% przypadków o wyborze szkoły/zawodu uczniów szkół zawodowych zdecydowała perspektywa dobrze płatnej pracy. Na podstawie uzyskanych wyników można wysunąć wniosek, że wybór zawodu traktowany jest jako rodzaj świadomej inwestycji, której celem w przyszłości jest osiągnięcie satysfakcjonującego dochodu. Jest to informacja o myśleniu pragmatycznym uczniów, wskazująca wartość bogacenia się za najważniejszą.

Kolejnym negatywnie ocenionym wskaźnikiem jest *umiejętność określenia posiadanych zasobów (zainteresowania, zdolności)* (60,8 pkt. proc.); zainteresowania – czyli kombinacja wiedzy (aspekt poznawczy roli) i oddania (afektywny element roli) [Paszowska-Rogacz, 2003, s. 89]. Poznanie zainteresowań to odpowiedź na pytanie, co uczniowie będą robić, wykonując wybrany zawód. Z dostępnych w literaturze badań wynika, że zainteresowania u 35% uczniów zdecydowały o wyborze nauki zawodu. A zatem można wyciągnąć wniosek, że u 35% uczniów posiadane zainteresowania są zgodne i odpowiadają zawodowi, który wybrali. Można zaryzykować tezę, że 65% badanych uczniów wybierając zawód bądź nie do końca potrafiło sprecyzować swoje zainteresowania, bądź potrafiło je określić, zignorować ich znaczenie przy wyborze oraz świadomie zrezygnować z ich rozwoju w pracy zawodowej. Procent negatywnych ocen instytucji rynku pracy dotyczących braku u uczniów umiejętności określenia posiadanych zainteresowań, tj. 60,8% proc., zbieżny jest z samooceną wskazania posiadanych zainteresowań uczniów, tj. 65 pkt. proc.

Badane instytucje negatywnie oceniły również *posiadanie przez uczniów/absolwentów sprecyzowanych celów zawodowych* (54,2 pkt. proc.). Kolejna opinia dotyczy *wiedzy na temat możliwości podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy/informacji o dostępnych ofertach pracy* (50 pkt. proc.). Połowa badanych instytucji negatywnie ocenia poziom wiedzy uczniów na temat możliwości podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, w tym poziom informacji o dostępnych ofertach pracy. Należy wskazać co najmniej dwie przyczyny niedostatecznego poziomu wiedzy uczniów w tym zakresie. Po pierwsze, niewielkie zainteresowanie uczniów rynkiem pracy. Z badania PwC „Czy aktywnie interesuję się rynkiem pracy?” [PwC, 2014] wynika, że 43% spośród 581 uczniów liceów i techników uczestniczących w badaniu wyraziło negatywną odpowiedź na pytanie, czy *aktywnie interesuje się rynkiem pracy*. Pozytywnej

odpowiedzi na postawione pytanie udzieliło 25%, czyli blisko dwa razy mniej niż odpowiedzi negatywnych. Można wnioskować, że prawie dwa razy więcej wskazań badanych uczniów obejmuje negatywne opinie na temat aktywnych zainteresowań rynkiem pracy. Badanie wykazało, że ponad 40% badanych uczniów nie jest zainteresowanych samodzielnym powiększaniem zasobów informacji zawodowej związanej z rynkiem pracy. Po drugie, brak systemu informacji zawodowej zarówno na poziomie krajowym, jak i lokalnym. W opinii 96,7% badanych pracowników PUP w woj. śląskim w Polsce brakuje systemu informacji o rynku pracy, który identyfikowałby potrzeby kadrowe pracodawców i oczekiwania absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. [Augustyn, Gruszczyński i Muster, 2010, s. 171]. Problem braku możliwości powszechnego dostępu do pełnej i rzetelnej informacji zawodowej jest przedmiotem wielu badań i analiz, np. *Action Plan for skills and mobility* Komisji Unii Europejskiej 2000c.

Podsumowując opinie instytucji na temat wskaźników określających posiadane kompetencje w zakresie planu rozwoju kariery zawodowej można wnioskować, że negatywnie postrzegana jest zarówno wiedza i umiejętności, jak i niektóre postawy uczniów. Badane instytucje negatywnie oceniły wiedzę uczniów na temat zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, umiejętność określenia posiadanych zasobów, posiadanie przez uczniów sprecyzowanych celów zawodowych, ukształtowaną hierarchię wartości cenionych w przyszłej pracy zawodowej, stosowny do posiadanych kompetencji poziom aspiracji zawodowych.

W dalszej kolejności instytucje opiniowały poziom wiedzy i umiejętności uczniów/absolwentów szkół zawodowych w zakresie poszukiwania pracy. Wyniki badań przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Odpowiedź na pytanie: Jak oceniają Państwo wiedzę i umiejętności uczniów/absolwentów szkół zawodowych w zakresie przygotowania ich przez szkołę do poszukiwania pracy? (N = 23)

Zakres tematyczny	Tak (w pkt. proc.)	Raczej tak (w pkt. proc.)	Raczej nie (w pkt. proc.)	Zupełnie nie (w pkt. proc.)	Nie mam zdania (w pkt. proc.)
1	2	3	4	5	6
Wiedza na temat perspektyw zawodowych w wyuczonym zawodzie/wiedza o trudnościach znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie	4,3	69,7	21,7	0	4,3
Sprawne przygotowanie dokumentów aplikacyjnych potrzebnych pracodawcy	0	65,1	26,2	0	8,7
Umiejętność autoprezentacji własnej osoby /umiejętność prowadzenia rozmowy z pracodawcą w sprawie zatrudnienia	4,3	52,3	43,4	0	0
Wiedza o oczekiwaniach/ wymaganiach pracodawców wobec kandydatów do pracy na wybranym stanowisku pracy	4,4	27,4	63,6	4,6	0

cd. tabeli 3

1	2	3	4	5	6
Wiedza o firmie, do której składana jest aplikacja (proces technologiczny, sytuacja ekonomiczna, plany rozwojowe itp.)	0	26,1	60,8	8,8	4,3
Umiejętność poszukiwania pracy aktywnymi metodami	4,3	73,8	13,2	0	8,7

Źródło: Na podstawie badań własnych.

Na sześć wyszczególnionych wskaźników określających wybrane kompetencje w poszukiwaniu pracy pozytywne opinie dotyczą czterech. Powyżej 70 pkt. proc. oceniono *umiejętność poszukiwania pracy aktywnymi metodami* (78,1 pkt. proc.), *wiedzę na temat perspektyw zawodowych w wyuczonym zawodzie* (78,1 pkt. proc.), *wiedzę o trudnościach znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie* (74 pkt. proc.) oraz *sprawnie przygotowanie dokumentów aplikacyjnych potrzebnych pracodawcy* (65,1 pkt. proc.).

Umiejętność autoprezentacji własnej osoby/umiejętność prowadzenia rozmowy z pracodawcą w sprawie zatrudnienia pozytywnie oceniła połowa badanych instytucji (56,6 pkt. proc.).

Przewagę negatywnych opinii uzyskały następujące wskaźniki: *wiedza o oczekiwaniach/wymaganiach pracodawców wobec kandydatów do pracy na wybranym stanowisku pracy* (68,2 pkt. proc.) oraz *wiedza o firmie, do której składana jest aplikacja (proces technologiczny, sytuacja ekonomiczna, plany rozwojowe itp.)* (69,6 pkt. proc.). Ten może skutecznie poszukiwać pracy, kto posiada informację o celach firm, do których jest składana aplikacja w sprawie zatrudnienia. Tymczasem badanie wykazało deficyt wiedzy uczniów/absolwentów na temat wymagań wobec kandydatów do pracy oraz sytuacji gospodarczej firm na lokalnym rynku pracy.

Badane zjawisko nie zostało dostatecznie rozpoznane. W literaturze przedmiotu nie zidentyfikowano masowych badań empirycznych instytucji rynku pracy w zakresie ich opinii na temat wiedzy, umiejętności oraz postaw uczniów/absolwentów w zakresie ich przygotowania do poszukiwania pracy. Wyniki badań poziomu wiedzy i umiejętności uczniów w zakresie poszukiwania pracy aktywnymi metodami na Śląsku znajdują się w raporcie z badań [Augustyn, Gruszczyński i Muster, 2010]. Uzyskane wyniki badań instytucji rynku pracy w wymienionym raporcie odbiegają od wyników badań prezentowanych w niniejszym artykule.

Podsumowanie

Podsumowując opinie instytucji rynku pracy na temat kompetencji w zakresie planu rozwoju kariery zawodowej uczniów/absolwentów szkół zawodowych można wnioskować, że negatywnie postrzegana jest zarówno wiedza, umiejętności, jak i niektóre postawy uczniów. Badane instytucje negatywnie oceniły wiedzę uczniów na temat ofert zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, umiejętność określenia posiadanych zasobów, posiadanie przez uczniów sprecyzowanych celów zawodowych, ukształtowaną hierarchię wartości cenionych w przyszłej pracy zawodowej, stosowny do posiadanych możliwości/kompetencji poziom aspiracji zawodowych. Podsumowując wyniki badań w zakresie kompetencji w poszukiwaniu pracy można stwierdzić, że przewagę negatywnych opinii uzyskały: wiedza o oczekiwaniach/wymaganiach pracodawców wobec kandydatów do pracy na wybranym stanowisku pracy oraz wiedza o firmie, do której składana jest aplikacja. Badanie wykazało deficyt wiedzy uczniów/absolwentów na temat wymagań wobec kandydatów do pracy oraz wiedzy na temat sytuacji gospodarczej firm na lokalnym rynku pracy.

Literatura

- Augustyn A., Gruszczyński L.A., Muster R. (2010), *Raport z badań realizowanych w ramach projektu Diagnoza edukacji i rynku pracy na Śląsku*, KAGA-DRUK, Katowice, Jastrzębie-Zdrój.
- Jeruszka U. (2014), *Czy i jakie korzyści odnoszą studenci z zatrudnienia?* [w:] *Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce. Księga jubileuszowa z okazji 80-lecia profesora Mieczysława Kabaja*, IPiSS, Warszawa.
- Kabaj M. (2007), *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywacja Polski?*, IPiSS, Warszawa.
- Koźmiński A.K., Piotrowski W. (2001), *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Lelińska K. (2007), *Planowanie kariery przez młodzież* [w:] U. Jeruszka, I. Lichniak (red.), *Problemy współczesnego doradztwa zawodowego*, IPiSS, Warszawa.
- Miś A. (2007), *Kompetencje rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków.
- Paszowska-Rogacz A. (2003), *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEZiU, Warszawa.
- Raport z badań (2013), *Stan Szkolnictwa Zawodowego w Polsce*, KOWEZiU, Warszawa.
- Turska E. (2014), *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

- [www 1] *(Nie)świadome wybory zawodowe. Badanie internetowe* (czerwiec 2014), http://www.old.bpcc.org.pl/att/bac73ec7-8470-4f80-9c0a-b7373bb40480_nie_swiadome_wybory_zawodowe_pwc.pdf (dostęp: 5.02.2015).
- [www 2] *Konkluzje Rady UE z dnia 11 maja 2012r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni*, <http://www.lex.pl/akt/-/akt/dz-u-ue-c-2012-169-11> (dostęp: 25.02.2015).

THE COMPETENCES OF THE VOCATIONAL SCHOOL GRADUATES

Summary: Labour market matches the supply of labour with the demand for labour. Mismatch between the quantity and quality of labour supplied and the market demand is particularly relevant to young workers, who expect to find employment in a profession related to the education undertaken. The labour market often fails to satisfy such expectations, as increasing requirements of the employers lead to employability issues among the vocational schools' graduates. The purpose of this paper is to present the results of a survey measuring the labour market institutions' outlook on the vocation schools' graduates' skills. The paper first into the wider narrative of confronting the vocational education with the labour market demands.

Keywords: employability, competencies, career plan.