



Ewelina Szczechowiak*

NOWA PODSTAWA PROGRAMOWA SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH A OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW WZGLĘDEM ICH ABSOLWENTÓW

WPROWADZENIE

Gospodarka oparta na wiedzy miała swoje początki w okresie transformacji wolno-rynkowej. Zależność pomiędzy wykształceniem człowieka a jego pozycją na rynku pracy nabrała wówczas szczególnego znaczenia. W nowo formowanym społeczeństwie ukształtowało się przekonanie, że proces kształcenia zawodowego jest powiązany z zapotrzebowaniem na pracowników i profesje przystosowane do przeobrażającego się rynku pracy (Piróg, 2013, s. 303). To z kolei warunkuje formułowanie się celów kształcenia zawodowego, które dotyczą osób „uczących się”, jak i „nauczających”, odpowiedzialnych za organizację procesu kształcenia się wychowanków (Kwiatkowski, 2013, s. 21).

Jak zauważa Tadeusz Nowacki, kształcenie zawodowe łączy się z ciągiem metodycznych działań nauczycieli, umożliwiając uczniom opanowanie wiedzy, rozwijanie zdolności, zainteresowań, jak i formowanie postaw (Nowacki, 2004, s. 197). Ten proces, jak podkreśla Stefan Kwiatkowski, jest realizowany w sposób zorganizowany i systematyczny, a jego najważniejszą intencją w początkowej fazie jest przyswojenie przez wychowanków odpowiednich wiadomości, umiejętności, które sprzyjają dążeniu do wszechstronnego rozwoju ich osobowości. W późniejszym etapie wiedza zastępuje wiadomości, które oddziałują na rozwój osobowości i zdobywane kwalifikacje potrzebne na rynku pracy (Kwiatkowski, 2013, s. 22).

Niniejszy artykuł porównuje dane dotyczące oświaty z roku 2016/2017, zgromadzone przez Główny Urząd Statystyczny (GUS, 2017), z raportem z badań pracodawców i ofert pracy z 2010 r., jakie zebrano w ramach projektu *Bilans kapitału ludzkiego* (Kocór, Strzebońska, 2011). Zestawiono wyniki, tj. wskazane tam czynniki zatrudnienia z oczekiwaniami pracodawców, które skonfrontowano z nową podstawą programową dla liceum, technikum i branżowej szkoły II stopnia, która została opracowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i wchodzi w życie z dniem 1 września 2018 roku. Szczegółowa analiza rozważanych dokumentów pozwoliła na

* Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.



wysunięcie stwierdzenia, że wymagania pracodawców pokrywają się z celami zawartymi w proponowanej podstawie programowej w szkołach ponadgimnazjalnych. Poczynione w tym zakresie dociekania pokażą współzależność wybranych czynników decydujących o zatrudnieniu absolwenta. Kolejnym kluczowym aspektem jest ukazanie przyczyn angażowania absolwentów szkół na rynku pracy. Dalszy wątek łączy się z przedstawieniem wyborów szkół średnich przez uczniów szkół gimnazjalnych, by w końcowej części omówić nową podstawę programową, która w większym lub mniejszym stopniu wpływa na uzyskanie pożądaných kompetencji na rynku pracy przez młodego człowieka.

OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW A SYTUACJA NA RYNKU PRACY

Zarysowane różnice pomiędzy oczekiwaniami pracodawców i pracowników ukazują badania przeprowadzone przez Gabrielę Wronowską, która poprzez uzmysłowienie społeczeństwu rozbieżności pragnie usprawnić proces zatrudniania młodych ludzi. Wiodącymi oczekiwaniami dla absolwentów są przede wszystkim korzyści materialne związane z godziwym wynagrodzeniem, umową o pracę, możliwością awansu, pakietem ubezpieczeń, posiadaniem firmowej komórki, samochodu czy innych benefitów, np. w postaci karnetów na siłownię. Pracodawcy niestety niechętnie i z pewną dozą ostrożności odnoszą się do wymagań młodych ludzi, ponieważ są one związane z dodatkowymi kosztami. Nie są skłonni do zawierania umów o pracę z nowo zatrudnionymi absolwentami szkół. To samo tyczy się wynagrodzenia, które najczęściej waha się w granicach minimalnej krajowej. Niezmiernie ważnym dla osób zatrudniających się są ich predyspozycje wiążące się z umiejętnością obsługi komputera czy znajomością języków obcych. Ekspozowane są także kompetencje społeczne, takie jak: umiejętność pracy w grupie, organizowanie pracy własnej, komunikacja werbalna i niewerbalna. Lojalność, uczciwość i solidarność wobec firmy stają się wiodącymi cechami poszukiwanymi przez pracodawców wśród kandydatów. Wymienione deklarowane przez absolwentów miękkie kompetencje są jednak nieważne dla pracodawców (Wronowska, 2015, s. 115-124).

Coraz częściej osoby poszukujące pracę nie są świadome przytoczonej powyżej sytuacji opisanej przez Gabrielę Wronowską (2015). Wskazane okoliczności biorą pod uwagę specjaliści do spraw rekrutacji. Potrafią zweryfikować ten stan podczas rozmowy kwalifikacyjnej, posługując się różnorodnymi narzędziami. Jednym z nich jest *Assesment Center* (AC), który daje możliwość obserwacji rzeczywistego zachowania w sytuacjach związanych z pracą. Podczas jego trwania wykorzystuje się rzeczywiste wydarzenia mające miejsce w przedsiębiorstwie. Głównymi cechami AC jest wykorzystanie ćwiczeń mających na celu zasymulowanie i wychwycenie kluczowych cech danego stanowiska. Przyjmuje się, że wyniki tych symulacji prognozują realne zachowania jednostki w pracy. Najczęściej dokonuje się oceny kilku kandydatów

w tym samym czasie, by pokazać interakcję z rzeczywistą atmosferą panującą w miejscu zatrudnienia. Dlatego w centrum AC ocenę osoby prowadzi kilku wyspecjalizowanych asesorów lub obserwatorów, co zwiększa obiektywność tego badania. Daje to możliwość określenia, czy dany kandydat pasuje do kultury organizacyjnej, czy też nie, w określonej firmie. Dzieje się to za pośrednictwem obserwacji zachowania kandydata, który uczestniczy w typowych zdarzeniach pracowniczych poprzez testy, oraz w trakcie trwania ustrukturalizowanej rozmowy kwalifikacyjnej stanowiących część tego procesu (Armstrong, 2011, s. 463).

W świetle przeprowadzonych badań można zauważyć, że mimo przezorności ze strony pracodawców w oferowaniu młodym ludziom zaraz po skończeniu szkoły ponadgimnazjalnej takich warunków pracy, o jakich marzyli, nie otrzymują ich, choć nadal stanowią bardzo pożądaną grupę osób na rynku pracy. Dysponują wieloma atutami, tj. młodym, atrakcyjnym wyglądem przyciągającym klientów, dużymi pokładami energii, swoistym zapałem i ciekawością podjęcia pierwszego zatrudnienia. Wykazując taką postawę i posiadając odpowiednie cechy i umiejętności społeczne, stają się lepiej postrzegani na rynku pracy. Mimo posiadania rozmaitych walorów i predyspozycji sytuacja absolwentów szkół ponadgimnazjalnych pod względem szans w podjęciu zatrudnienia jest zróżnicowana. W głównej mierze związana jest z kierunkiem kształcenia i wyborem przez daną jednostkę odpowiedniej profesji niż samym poziomem wykształcenia. Największe problemy w znalezieniu pracy odnotowuje się wśród uczniów techników, którzy ukończyli specjalizacje należące do grupy zawodów biurowych i usługowych. Równie wysoki wskaźnik osób bezrobotnych zaobserwowano u absolwentów zasadniczych szkół zawodowych kształcących uczniów w zawodach robotniczych i usługowych. Z kolei absolwentów liceów ogólnokształcących cechuje wysoki wskaźnik braku aktywności zawodowej. Może on wynikać z chęci podjęcia dalszej nauki w szkole wyższej (Jelonek i in., 2015, s. 8-20).

Należy wziąć pod uwagę, że istotna część absolwentów nie szuka pracy zaraz po ukończeniu nauki. Większość z nich czeka z podjęciem jakichkolwiek działań dopiero do zakończenia wakacji. Jest to szczególnie zauważalne wśród uczniów szkół ogólnokształcących. Abiturienti tych szkół – jak sądzi Maciej Pańków – podejmują pracę w innym zawodzie. Przyczyną tego stanu rzeczy jest brak wystarczającej ilości miejsc pracy w wyuczonej profesji bądź jest to dobrowolna decyzja ze strony ludzi młodych, oczekujących dużo lepszych warunków i zyskania atrakcyjnej posady, niż byłoby to możliwe w zawodzie wyuczonym (Pańków, 2012, s. 37-38). W związku z tym nie zawsze pierwsza praca jest adekwatna do posiadanych kwalifikacji zawodowych wśród absolwentów.

Największe zapotrzebowanie na nowych pracowników wykazywali pracodawcy reprezentujący duże przedsiębiorstwa z branż przemysłowych i górniczych oraz z sektora ochrony zdrowia i opieki społecznej. Zamieszczane ogłoszenia przez zleceniodawców na stronach i portalach internetowych oraz składane w Powiatowych Urzędach Pracy odnosiły się do trzech grup zawodowych:

- specjalistów w zakresie ekonomii, zarządzania, zdrowia, inżynierów, architektów, informatyków;
- wykwalifikowanych robotników, takich jak: kierowcy różnych kategorii, operatorzy pojazdów, robotnicy budowlani i pokrewni, robotnicy obróbki metali i przemysłu spożywczego;
- pracowników usług, do których należeli w szczególności sprzedawcy, pracownicy usług osobistych i osoby odpowiedzialne za obsługę klienta (Kocór, Strzebońska, 2011, s. 8).

Raport z badań pracodawców i sporządzone oferty pracy w 2010 r. w ramach projektu *Bilans kapitału ludzkiego* pokazują, że poziom wykształcenia ma kluczowe znaczenie aż dla 63% pracodawców. Wyżej znajdowało się doświadczenie zawodowe i płeć, która nie powinna być kryterium doboru pracownika. Jednak pracodawcy deklarują, że nie zatrudniliby osób z wykształceniem podstawowym. Raczej preferowane jest wykształcenie średnie u osób ubiegających się o pracę w zawodach robotniczych. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku zawodów specjalistycznych i kierowniczych, gdzie opowiedziano się za wykształceniem wyższym. Zwykle pracodawcy reprezentujący firmy o mniejszym kapitale ludzkim odznaczali się niższym wykształceniem niż ich wymagania. Uwzględniły one m.in. znajomość języków obcych i wyuczony zawód, który był istotny dla mniej niż połowy pracodawców. Świadczą o tym wyróżniane wskaźniki podawane w ogłoszeniach o pracę, na co wskazywał co piąty z badanych (Kocór, Strzebońska, 2011, s. 8-9).

Niezależnie od tego, czy mamy do czynienia z dużą, czy małą firmą, to pracodawca oczekuje od pracowników umiejętności związanych z organizacją własnej pracy, samomotywacją, podejmowaniem inicjatywy oraz dotrzymywaniem terminów. Oprócz tych cech uznane zyskują kompetencje samoorganizacyjne. Są one istotne aż dla 42% zatrudniających się. Na kolejnym miejscu klasyfikują się kompetencje interpersonalne, wskazywane przez 38% ankietowanych. Odnoszą się do zawierania kontaktów międzyludzkich, które szczególnie egzekwowane są na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych wśród pracowników usług i sprzedawców. Mniejsze znaczenie mają kompetencje określone jako twarde, obejmujące umiejętności matematyczne, które wskazało 2% respondentów, czy biurowe – ważne tylko dla 3% badanych, o czym piszą Marcin Kocór i Anna Strzebońska (2011, s. 9-10).

Pracodawcy często kierują się uprzedzeniami względem ludzi młodych. Pragnąc wykorzystać atrybuty młodości, proponują pracę w charakterze sprzedawców, akwizytorów, często za niskie wynagrodzenie. Prace te są najczęściej tymczasowe, niestałe, w niepełnym wymiarze godzin (Bańka, 1995, s. 110-111). Tę tendencję zatrudniania młodych zauważyli również Teresa Chirkowska-Smolak i Janusz Grobelny (2015). Autorzy sądzą, że dobór pracowników i ich elastyczność zatrudnienia ma doprowadzić do poprawy sytuacji na rynku pracy. Coraz powszechniejszy staje się na nim system pracy projektowej polegający na wykorzystaniu kompetencji pracowników przy wykonywaniu konkretnego zlecenia. Pracownik ma wówczas możliwość podjęcia

pracy u kilku zleceniodawców, co zmniejsza koszty dla pracodawcy, bez obowiązku tworzenia osobnego etatu. Ten rodzaj zatrudnienia coraz częściej kierowany jest do ludzi młodych, chcących pogodzić pracę z życiem osobistym. Najczęściej stosowanymi formami elastycznego zatrudnienia są:

- telepraca, która daje możliwość pracy zdalnej;
- praca tymczasowa, która ma charakter doraźny i sezonowy;
- samozatrudnienie – tutaj warto podkreślić, że pracodawcy niekiedy zmuszają pracowników do przechodzenia na tę formę zatrudnienia, ponieważ chcą uniknąć ograniczeń nakładanych przez *Kodeks pracy*;
- *outsourcing*, który związany jest z przekazaniem pewnych zadań czy określonych usług firmom lub podmiotom zewnętrznym;
- *job sharing*, w ramach którego dwóch pracowników dzieli się godzinami pracy, aby wspólnie świadczyć pracę, którą mogłaby wykonywać jedna osoba w pełnym wymiarze godzin;
- kumulowanie godzin pracy, polegające na przepracowaniu wymaganej liczby godzin w krótszym czasie pracy;
- *flexitime*, czyli ruchomy czas pracy umożliwiający pracownikom dostosowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy wedle własnych potrzeb.

Wśród innych tego typu form możemy wyróżnić wspomnianą wcześniej pracę w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnienie na czas określony lub na czas wykonywania danej pracy i przerywany czas pracy (Chirkowska-Smolak, Grobelny, 2015, s. 18-19).

Przedstawione rozwiązania elastycznych form zatrudnienia najczęściej są realizowane w oparciu o umowy cywilnoprawne. Jest to niepokojąca sytuacja dla młodych, do których w szczególności kierowane są tego typu oferty. Do największych minusów możemy zaliczyć krótszy okres wypowiedzenia umowy bez jej uzasadnienia, brak wypłacanej odprawy, zaniżone lub niewypłacane premie ze względu na zbyt krótki okres aktywności zawodowej. Ponadto pracodawca nie musi uwzględniać stażu pracy przy naliczaniu wynagrodzeń pracownikom. Przykłady te jasno wskazują, że osobom tym nie przysługują wiele uprawnień. Młodzi ludzie, decydujący się na ten rodzaj pracy, podpisują tzw. umowy śmieciowe. Odbierają sobie możliwość ochrony w okresie przedemerytalnym. Jest to bardzo wygodne dla pracodawców, którzy nie mają obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Opisany precedens sprawia, że stale rośnie liczba firm bezprawnie zatrudniających w ten sposób (Chirkowska-Smolak, Grobelny, 2015, s. 18-19).

Kolejną ważną sprawą jest przyjrzenie się aktywności zarobkowej nastolatków. Sabina Kołodziej stwierdza, że w naszym kraju istnieje znacznie niższa aktywność w tym zakresie niż wśród młodzieży krajów Unii Europejskiej. Niepokoi jednak zjawisko wzrostu liczby niepracujących i nieuczących się osób młodych, które mieszkają wraz ze swoimi rodzicami nawet do 30 roku życia. Przyczyną tego zachowania może być brak motywacji i zachęty do podjęcia zatrudnienia ze strony rodziców. Opie-

kunowie wykazują negatywny stosunek do pracy zarobkowej ich dzieci ze względu za zbyt niskie wynagrodzenie im oferowane. Kolejnym argumentem jest zabieranie dzieciństwa w stosunku do wieloletniej perspektywy czasu pracy. Wszystko to sprawia, że rodzice są bardziej przychylni wspomagać finansowo swoje dzieci w ramach sprzeciwu wobec podjęcia przez nich zatrudnienia (Kołodziej, 2015, s. 64).

OFERTA EDUKACYJNA

Nakreślone rozważania wynikające ze zgromadzonego raportu na temat pracy i oczekiwań pracodawców przenikają do oferty edukacyjnej szkół ponadgimnazjalnych. Konstruowane przez MEN podstawy programowe przybliżają uczniom potrzebną wiedzę do wykonywania określonej profesji. Wobec tego młody człowiek z początku drugiej dekady XXI wieku staje przed wyborem różnych dróg edukacyjnego kształcenia. Może pochylić się nad edukacyjnymi pakietami oferowanymi przez szkolnictwo zawodowe. Ujawnia się jednak problem dotyczący spadku liczby uczniów w tych placówkach. Niż demograficzny niesie za sobą szereg negatywnych konsekwencji związanych m.in. z zamykaniem placówek oświatowych, brakiem wolnych miejsc pracy czy przyspieszonym starzeniem się społeczeństwa. Nie są to jedyne czynniki, jakie należy wziąć pod uwagę. Do tego trzeba rozważyć jeszcze migracje zarobkowe i edukacyjne absolwentów szkół średnich. Badania przeprowadzone przez GUS wskazują, że w roku szkolnym 2015/2016 liczba absolwentów spadła o 22,2 tys. osób w porównaniu z rokiem poprzednim, co stanowi 5,8%. Jeśli chodzi o ukształtowanie się struktury wyboru szkoły ponadgimnazjalnej, to młodzież nadal najchętniej podejmuje naukę w liceach ogólnokształcących. Na drugim miejscu klasyfikują się technika, a na ostatnim zasadnicze szkoły zawodowe (GUS, 2017, s. 75). Jak dotąd zasadnicze szkoły zawodowe nie cieszyły się prestiżem i dużym powodzeniem. Stąd analiza kierunków kształcenia zrealizowana przez *Bilans kapitału ludzkiego* w 2014 roku pokazała zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a łatwością znalezienia zatrudnienia. Rozbieżność pomiędzy liczbą osób zatrudnionych z wykształceniem średnim, zasadniczym zawodowym i wyższym wśród ludzi młodych (do 30 roku życia) jest stosunkowo niewielka. Różnica ta wzrasta wraz z wiekiem osób legitymujących się danym wykształceniem, co jest widoczne po 30 roku życia. Zatem możemy zauważyć zależność, iż im wyższy poziom wykształcenia, tym niższa szansa na bycie osobą bezrobotną, a wraz z osiągnięciem kolejnych szczebli edukacji zmniejsza się liczba osób nieaktywnych zawodowo (Jelonek i in., 2015, s. 8-20).

Wprowadzane obecnie zmiany związane z likwidacją gimnazjów i wydłużeniem nauki w szkołach ponadpodstawowych spotykają się z uznaniem lub dezaprobatą wśród powszechnej opinii społeczeństwa. Mając na względzie sytuację na rynku pracy, niż demograficzny, oczekiwania pracodawców i bezrobocie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, zmiana oferty edukacji może przynieść pozytywne skutki. Wydłużenie nauki w liceum ogólnokształcącym z 3 lat do 4, a w technikum

z 4 do 5, umożliwi utrwalenie, poszerzenie i lepsze powtórzenie materiału, które może zostać wykorzystane w późniejszym zawodzie. Także nowa podstawa programowa za kluczowe uznaje rozwój w zakresie kompetencji językowych i komunikacyjnych. Opowiada się za kształceniem w obszarze edukacji medialnej jako fundamentalnego źródła informacji dla młodzieży, przez co ma wykształcić wśród wychowanków postawę prawidłowej eksploatacji mediów w dalszym kształceniu i funkcjonowaniu. Podobnie nauczanie języków obcych ma być dostosowane do możliwości i poziomu uczniów. Oprócz tego zadaniem szkół staje się realizacja edukacji zdrowotnej, mająca skłonić młodzież do tworzenia środowiska sprzyjającego ich zdrowiu. Szkoła ma stać się miejscem, które pomoże wychowankom nabyć wiedzę i umiejętności, nie tylko z zakresu zdrowia, ale i informatyki, obejmując umiejętność logicznego myślenia, podstawy programowania, a także pozwoli nabyć umiejętności swobodnego posługiwania się urządzeniami cyfrowymi i nowymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi w codziennym życiu. Ponadto celem szkoły jest wykształcenie u uczniów takich cech, jak uczciwość, kreatywność i wiarygodność. Wspierać te właściwości będą umiejętności pracy w zespole, w oparciu o kształtowanie wysokiej kultury osobistej. Wobec tego placówki będą kłaść nacisk na rozwój kompetencji społecznych, interpersonalnych, komunikacyjnych i wzajemnej współpracy. Należy jeszcze zauważyć, że w celach podstawy programowej wybrzmiewa konieczność edukacji całościowej, opartej o wybór dalszej ścieżki edukacji, podnoszenia kwalifikacji czy przygotowania do ewentualnego przebranżowienia się. Tych nowych założeń nie spełniała dotychczasowa zasadnicza szkoła zawodowa, co dało podstawę do jej zlikwidowania na rzecz utworzenia szkół branżowych I i II stopnia. Ukończenie szkoły branżowej II stopnia otwiera nowe możliwości. Uczniowie będą legitymować się tym samym świadectwem dojrzałości, co absolwenci liceum ogólnokształcącego i technikum, dzięki temu otworzy się przed nimi możliwość aplikowania o przyjęcie na studia wyższe (MEN, 2018, s. 1-5).

PODSUMOWANIE

Reasumując przeprowadzone analizy, należy zauważyć, że mamy do czynienia z wymagającym rynkiem pracy pracownika. Wiąże się to ze wzrostem oczekiwań pracodawców względem pracodawców. Ci drudzy natomiast często nie są w stanie ich spełnić. Koszty z tym związane są zbyt wysokie i przez to nieopłacalne. Ponadto w dzisiejszych czasach kluczowym aspektem w procesie poszukiwania pracy jest posiadanie nie tylko odpowiedniego wykształcenia, ale i odznaczenia się wysoko rozwiniętymi różnymi umiejętnościami i kompetencjami społecznymi. Pracodawcy wychodzą z założenia, że trudniej jest znaleźć pracownika o określonych predyspozycjach, niż wdroić i nauczyć go nowych rzeczy związanych z pracą. Co ciekawe, często sami absolwenci nie są świadomi posiadanych atutów i nie wykorzystują ich w czasie procesu rekrutacji. Do przywołanych „miękkich” kompetencji pracodawcy

przywiązują dużą wagę, ale większe znaczenie zyskuje w ich oczach wykształcenie. Widać wyraźną korelację między wykształceniem a niskim bezrobociem. Szczególnie uwydatnia się ona wśród osób po 30 roku życia. Z kolei aktywność zawodowa naszych nastolatków znacznie odbiega od średniej w Unii Europejskiej. Przyczyn tego stanu rzeczy jest kilka. Kluczowe jednak wydają się niskie zarobki oferowane młodym ludziom, a także uwarunkowania kulturowe. Wyróżnione czynniki wykorzystują pracodawcy, proponując młodym prace oparte na elastycznych formach zatrudnienia. Taki rodzaj zatrudnienia niesie za sobą plusy oraz minusy.

Wprowadzone zmiany widać nie tylko w obszarze rynku pracy i oczekiwań pracodawcy. Dostrzega się je w systemie oświaty. Chodzi mianowicie o likwidację gimnazjów oraz wydłużenie czasu nauki w liceach ogólnokształcących i technikach. Mogą one przynieść pozytywne skutki dla rozwoju absolwentów. Nowy typ szkół może rzeczywiście okazać się szansą na zwiększenie liczby fachowców na rynku pracy. Zaproponowana modyfikacja oświatowej struktury i dodana odmienna oferta edukacyjna może dawać możliwość nabycia wiedzy z różnych obszarów i dziedzin życia. Bardziej przystaje do zmieniającego się otoczenia i postępującej technologizacji. Jest w dużym stopniu dostosowana do oczekiwań pracodawców i sytuacji panującej na obecnym rynku pracy. Ponadto daje możliwość zmniejszenia liczby osób wyjeżdżających za granicę w poszukiwaniu lepszego zatrudnienia, co może korzystnie wpłynąć nie tylko na system edukacji, ale również na sytuację gospodarczą w kraju. W niej zaczyna się liczyć całozyciowe uczenie się, ukierunkowane na działania jednostek, łączące się z nieustannym rozwojem zawodowym i podnoszeniem kwalifikacji. Wymienione aspekty dają szansę ukształtowania absolwentów potrafiących zaplanować przebieg swojej zawodowej kariery. Dostosowują się do tego nowego modelu kształcenia decyzje władz oświatowych, które wyznaczają dalekosiężne cele związane z edukacją absolwentów, ich procesem zatrudnienia, jak i poszukiwania pracy.

Wobec tego niniejszy artykuł pozwolił na przybliżenie wdrażanej oferty edukacyjnej, która identyfikuje się z oczekiwaniami pracodawców i sytuacją na rynku pracy. Zaproponowane przekształcenia w szkolnictwie zapowiadają się szczególnie obiecująco dla przyszłych absolwentów szkół branżowych II stopnia, mających możliwość przystąpienia do matury i podjęcia dalszej edukacji w uczelniach wyższych. Zlikwidowanie nie cieszących się dobrą sławą zasadniczych szkół zawodowych jest szansą na zwiększenie ich liczby. Z kolei wydłużenie nauki w liceum ogólnokształcącym i technikum sprawi, że wychowankowie będą mogli lepiej przygotować się do egzaminu dojrzałości poprzez możliwość dłuższego i dogłębnierzego studiowania nabywanej wiedzy.

Zatem wymagania pracodawców pokrywają się z celami zawartymi w podstawie programowej w szkołach ponadpodstawowych, co stanowi kluczowy wniosek prowadzonych rozważań. Dopełnia go charakterystyka miękkich kompetencji, które są niewralgiczne dla pracodawców. Zostały one wyodrębnione w kryteriach kształcenia ogólnego szkół ponadpodstawowych. Stanowią szansę na wykształcenie jednostek nie tylko należycie wyedukowanych, ale i posiadających umiejętności zgodne z oczekiwaniami rynku pracy. Obecnie modernizowany system edukacji pragnie wykształ-

cić świadomych młodych ludzi, mających odpowiednie kompetencje niezbędne w znalezieniu późniejszego zatrudnienia. Należy jednak mieć na względzie, że cele edukacyjne zawarte w podstawach programowych niekiedy mogą brzmieć górnolotnie i nie pokrywać się z rzeczywistością. Zdarzają się i takie sytuacje, że nie biorą one pod uwagę realiów panujących w poszczególnych placówkach oświatowych czy lokalnym środowisku pracy. W tej sytuacji priorytetem dla pedagogów, nauczycieli, wychowawców powinno być przede wszystkim dobro młodzieży i należyte przygotowanie absolwenta do swobodnego wejścia na rynek pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Armstrong, M. (2011). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa.
- Bańka, A. (1995). *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań.
- Chirkowska-Smolak, T., Grobelny, J. (2015). Przemiany współczesnego rynku pracy – w stronę niepewności. W: T. Chirkowska-Smolak, J. Grobelny (red.), *Człowiek na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia*. Kraków.
- Główny Urząd Statystyczny [GUS] (2017). *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2016/2017*. Warszawa. Pobrano z lokalizacji: [https://stat.gov.pl/download/igfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/1/12/1/oswiata_i_wychowanie_w_roku_szkolnym_\[2016-2017\].pdf](https://stat.gov.pl/download/igfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/1/12/1/oswiata_i_wychowanie_w_roku_szkolnym_[2016-2017].pdf).
- Jelonek, M., Kasperek, K., Magierowski, M. (2015), *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy, tom IV*. Warszawa.
- Kocór, M., Strzebońska, A. (2011). *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy? Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*. Warszawa.
- Kołodziej, S. (2015). *Wczesna aktywność ekonomiczna i zawodowa – wzajemne zależności*. W: T. Chirkowska-Smolak, J. Grobelny (red.), *Człowiek na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia*. Kraków.
- Kwiatkowski, S.M. (2013). Kształcenie zawodowe w szkołach ponadgimnazjalnych a oczekiwania pracodawców wobec absolwentów. *Przyszłość. Świat – Europa – Polska*, 1 (27).
- MEN (2018). *Podstawa programowa kształcenia ogólnego dla czteroletniego liceum ogólnokształcącego i pięcioletniego technikum. Załącznik nr 1*. Pobrano z lokalizacji: <https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2018/01/zalacznik-nr-1.pdf>.
- Nowacki, T. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom.
- Pańków, M. (2012). *Młodzi na rynku pracy raport z badania*. Warszawa.

Piróg, D. (2013). Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, 9.

Wronowska, G. (2015). Oczekiwania na rynku pracy. Pracodawcy a absolwenci szkół wyższych w Polsce. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 214.

NOWA PODSTAWA PROGRAMOWA SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH A OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW WZGLĘDEM ICH ABSOLWENTÓW

Słowa kluczowe: oczekiwania pracodawców, rynek pracy, oferta edukacyjna, absolwenci, zatrudnienie młodych ludzi, nowa podstawa programowa

Streszczenie: Artykuł przedstawia analizę porównawczą wybranych danych dotyczących oświaty z roku 2016/2017, zgromadzonych przez Główny Urząd Statystyczny, z raportem z badań pracodawców i ofert pracy z 2010 roku, które zebrano w ramach projektu *Bilans kapitału ludzkiego*. Skonfrontowano te dokumenty z nową podstawą programową opracowaną przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Uwzględniono w tej podstawie edukacji oczekiwania pracodawców i obecnego rynku pracy. Na tej podstawie wysunięto stwierdzenia, że zalecenia przedsiębiorców zamieszczono w nowych programach kształcenia młodego człowieka. Poprzez wybrane dociekania odsłonięto wzajemne zależności. Całość interpretacji podsumowano.



THE NEW CORE CURRICULUM OF SECONDARY SCHOOLS AND THE EXPECTATIONS OF EMPLOYERS TOWARDS THEIR GRADUATES

Keywords: expectations of employers, labor market, educational offer, graduates, employment of young people, new core curriculum

Abstract: The article presents comparative analyses of chosen data concerning education in 2016/2017 collected by Polish Central Statistical Office together with the report from the employer surveys and job offers from 2010, which were collected by the balance sheet of the human capital project. These documents were confronted with the new curriculum formulated by the National Ministry of Education, where the employer's expectations and current labor market were counted. On these bases, the ascertainment was propounding that the business people recommendations were published in the new curriculums for youngsters. Through chosen researches, mutual relationships were exposed. The whole interpretation was summarized.



