

Elżbieta Ciepucha
Jakub Stempień
*Obserwatorium Rynku Pracy
dla Edukacji*

LIDER W PROCESACH MONITOROWANIA RYNKU PRACY DLA POTRZEB EDUKACJI ZAWODOWEJ

– studium przypadku –

Gospodarka światowa oraz gospodarki krajowe podlegają obecnie procesom ciągłych i szybkich przemian związanych w znacznym stopniu (choć nie jedynie) z rozwojem technologicznym. Rozwój ten wymaga natomiast nie tylko wykwalifikowanej kadry, ale także stałej aktualizacji wiedzy i umiejętności pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach. *Wobec gwałtownych zmian, jakim podlega rzeczywistość, a zwłaszcza wobec zmian w technice, technologii i organizacji pracy, wykształcenie zdobyte w systemie szkolnym stopniowo staje się przestarzałe, dlatego też koniecznością jest kontynuowanie kształcenia przez całe życie. Kształcenie przez całe życie człowieka przyjmuje formę kształcenia ustawicznego, obejmującego odnawianie, poszerzanie i pogłębianie kwalifikacji zarówno ogólnych jak i zawodowych. Taka forma kształcenia umożliwia dostosowanie struktury kwalifikacyjno-zawodowej podaży do popytu na pracę (zarówno u ludzi młodych jak i osób dorosłych)¹.*

Jak wskazano wyżej, w związku z postępem technologicznym, znajdującym zastosowanie w sferze produkcji i usług, problematyczne staje się utrzymanie równowagi pomiędzy popytem na pracę, a podażą pracy. Przez popyt na pracę rozumie się tu *zapotrzebowanie gospodarki na potencjał ludzi zdolnych do pracy. W praktyce jest on równy liczbie miejsc pracy (zajętych i wolnych) oferowanych w gospodarce².* Tak rozumiany popyt na pracę pozostaje zależny od następujących czynników:

- koszty pracy (w tym, płaca),
- zapotrzebowanie na produkty i usługi (koniunktura gospodarcza),

¹ Zob. E. Ciepucha, I. Kaleta, A. Jaeschke *Kształcenie ustawiczne jako instrument przywracania i utrzymywania równowagi na rynku pracy*, (w:) J. Moos, M. (red.) *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, ŁCDNiKP, Łódź 2009, s. 19.

² Zob. E. Kryńska *Niedopasowania podaży i popytu na pracę w Polsce*, (w:) E. Kryńska (red.) *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, IPiSS, Warszawa 2004, s. 13 oraz E. Kryńska *Podstawowe cechy regionalnego rynku pracy w województwie łódzkim*, (w:) J. Witkowski (red.) *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania*, ASM, Kutno 2006, s. 56.

- efektywność (produkcyjność) pracy (im niższa, tym popyt na pracę wyższy)³.

Popyt na pracę nie jest więc zjawiskiem suwerennym, lecz pozostaje uzależniony od określonych charakterystyk ekonomicznych. Należy przy tym podkreślić, że w niewielkim stopniu podlegają one manipulacji i modyfikacji (w największym – koszty pracy, w tym składowe pozapłacowe). Dlatego też z punktu widzenia edukacji, popyt na pracę traktować należy w zasadzie jako dany⁴. Zadaniem pozostaje natomiast czynienie starań w zakresie dostosowania do niego podażyowej strony rynku pracy. Podaż pracy jest bowiem *kategorią tożsamą z zasobami pracy (zasobami siły roboczej) oraz ludnością aktywną (czynną) zawodowo. Obejmuje osoby w wieku produkcyjnym, zdolne do pracy i gotowe do jej podjęcia w typowych warunkach istniejących gospodarce. Zasoby pracy obejmują więc wszystkich tych, którzy pracują lub są zdolni i gotowi do podjęcia pracy oraz jej szukają*⁵.

Błędem byłoby traktowanie popytu na pracę w kategoriach całościowych. Zawsze jest to bowiem zapotrzebowanie zgłaszane przez poszczególnych pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach, nie zaś na pracowników w ogóle. Jeśli – na przykład wskutek zmian w technologii produkcji – pracodawca nie jest w stanie znaleźć na rynku pracy osób o potrzebnych kwalifikacjach, to mamy do czynienia z sytuacją bezrobocia strukturalnego.

Eliminacji zjawiska bezrobocia strukturalnego może służyć obecnie z jednej strony realizacja wspomnianej idei kształcenia przez całe życie, z drugiej zaś - prowadzenie w obrębie systemu edukacji stałego monitoringu rynku pracy. Monitoring ten powinien być nakierowany na rozpoznawanie zmieniającego się zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach oraz na śledzenie losów zawodowych absolwentów szkół. Taki dwukierunkowy monitoring rynku pracy powinien pozwalać na wprowadzanie korekt do szkolnych systemów edukacji tak, aby młodzi ludzie rozpoczynający karierę zawodową, mogli bez problemów znajdować zatrudnienie i być cenionymi pracownikami.

Realizacji tego zadania służyć ma **Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji** w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, powstałe

³ Zob. E. Ciepucha *Badanie popytu na pracę. Potrzeby kadrowe łódzkiego rynku pracy na podstawie wyników badań ankietowych*, ŁCDNiKP, Łódź 2002, s. 7 oraz *Encyklopedia Zarządzania* http://mfiles.pl/pl/index.php/Popyt_na_prac%C4%99 – data dostępu: 16.11.2009 r.

⁴ Należy tu jednak zastrzec, że nie oznacza to, iż sfera edukacji musi bezwzględnie dostosowywać się we wszystkich wymiarach do zapotrzebowań zgłaszanych przez rynek pracy. Rynek pracy nie wskaże i nie zabezpieczy bowiem wartości autotelicznych, które są (i powinny być w dalszym ciągu) przekazywane w procesie edukacyjnym. Wartości te są społecznie niezbędne, lecz z punktu widzenia potrzeb rynku pracy mogą być neutralne, a więc – ignorowalne. Zob. J. Moos, głos w dyskusji w trakcie V Ogólnopolskiej Konferencji „*Kształcenie modułowe-zadaniowe w praktyce szkoły zawodowej*”, zorganizowanej przez Instytut Nowych Technologii, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego oraz Centrum Nauki i Biznesu „Żak” w dniu 24.11.2009 r. w Łodzi.

⁵ Zob. E. Kryńska *Niedopasowania podaży i popytu...*, op. cit., s. 13.

w końcu 2009 roku na bazie doświadczeń wcześniejszej **Pracowni Monitorowania Rynku Pracy dla Potrzeb Edukacji**. Zadanie to jest również podejmowane - w ramach współpracy z Centrum - przez niektóre szkoły zawodowe działające w regionie łódzkim.

Wyzwaniem dla szkół zawodowych staje się dziś osiągnięcie statusu lidera zarządzania procesem kształcenia zawodowego. Jaki pisze Alicja Oleska, kryterium uznania szkoły za lidera powinny być w pierwszym rzędzie: skuteczność, efektywność i innowacyjność. Skuteczność jest tu rozumiana jako *stopień, w jakim zaplanowane przez Zespół Nauczycieli Kształcenia Zawodowego (Komisję Przedmiotów Zawodowych) działania zostały zrealizowane i zaplanowane wyniki osiągnięte*⁶. Efektywność to natomiast: *(odpowiednia) relacja między osiągniętymi wynikami a wykorzystywanymi zasobami (w tym, wkładem pracy włożonej w przeprowadzenie zaplanowanych działań)*⁷. Ostatnią wyróżnioną tu kategorią jest innowacyjność, a więc *zdolność zespołu do tworzenia i wdrażania nowych lub zmodernizowanych /zmienionych rozwiązań dydaktyczno-organizacyjnych*⁸.

Jednym z warunków wprowadzania zmian w programie nauczania (innowacyjność) – co będzie prowadzić do większej skuteczności i lepszej efektywności - jest posiadanie adekwatnej, aktualnej wiedzy na temat oczekiwań pracodawców oraz potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy. Szkoła, która chce być skuteczna, która chce optymalizować koszty swojego działania i wprowadzać zmiany w swoim działaniu, musi dysponować wiedzą, w jakim kierunku zmiany te powinny przebiegać, a więc czego od niej oczekuje dynamicznie zmieniający się rynek pracy.

W 2009 roku Kapituła Tytułu Lider Zarządzania Procesem Kształcenia Zawodowego przyznała wyróżnienie (w postaci Certyfikatu) **Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi** w zakresie optymalizacji współdziałania szkoły z rynkiem pracy na rzecz osiągnięcia przez uczniów i nauczycieli kwalifikacji zawodowych⁹.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 prowadził dotychczas działania w zakresie monitorowania rynku pracy we współpracy z Obserwatorium Rynku Pracy w ŁCDNiKP, a wcześniej - Pracownią Monitorowania Rynku Pracy. Współpraca ta ma obecnie już dziesięcioletnią tradycję.

⁶ Zob. A. Oleska *Być liderem zarządzania procesem kształcenia zawodowego*, ŁCDNiKP, Łódź 2009, s. 15.

⁷ Ibidem.

⁸ Ibidem.

⁹ Ibidem, s. 9.

W roku szkolnym 1999/2000 przeprowadzono pilotażowe badanie losów absolwentów na przykładzie trzech łódzkich szkół¹⁰. Badanie zrealizowano metodą badań ankietowych (na celowo dobranej próbie), za pośrednictwem wywiadu kwestionariuszowego prowadzonego z udziałem absolwentów szkół. Projekt był realizowany pod nazwą „*Losy zawodowe absolwentów jako instrument monitorowania rynku pracy*”. Celem badania było uzyskanie wiedzy na temat aktywności zawodowej absolwentów, poznanie aktualnych problemów związanych z przejściem od edukacji do rynku pracy oraz prześledzenie ścieżki zawodowej od ukończenia szkoły do momentu badania. W dalszej perspektywie przeprowadzenie tego badania miało na celu stworzenie modelu monitorowania losów absolwentów i włączenie go do szkolnych systemów kształcenia w województwie łódzkim. Zaletą zaprojektowanej metody była możliwość obserwowania zmian zjawisk zachodzących w czasie (poprzez wprowadzenie cykliczności badań) oraz możliwość koordynowania planowanych kierunków zmian w dziedzinie edukacji zawodowej (w zakresie struktury i treści kształcenia) z potrzebami rynku pracy i potrzebami szybko zmieniającej się gospodarki. Badanie dało również możliwość zidentyfikowania tej grupy absolwentów, która może być najbardziej narażona na wysokie ryzyko długookresowego pozostawania bez zatrudnienia¹¹.

W roku szkolnym 2001/2002 Pracownia Monitorowania Rynku Pracy dla Edukacji w ŁCDNiKP oraz Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi przeprowadziły badanie pracodawców, na celowo wyodrębnionej grupie przedsiębiorstw. Swoim zakresem analiza rozpoznawcza objęła zarówno duże, średnie jak i małe zakłady pracy regionu łódzkiego, należące do sektora publicznego i prywatnego, reprezentujące następujące branże: ekonomiczną, budowlano-geodezyjną, elektryczną i mechaniczną. Zastosowano formę wywiadu bezpośredniego, przeprowadzonego przez ankietera (w ramach wolontariatu) w trakcie wizyty w zakładzie pracy. Wywiady przeprowadzono wśród właścicieli i kierownictwa przedsiębiorstw. W wyniku wykonanych prac pozyskano materiał, który czytany łącznie z analizą dotyczącą losów zawodowych absolwentów stanowi spójny i wyczerpujący dla analizowanego obszaru działalności obraz łódzkiego rynku pracy.

Projekt ten był realizowany pod nazwą „*Badanie popytu na pracę. Potrzeby kadrowe łódzkiego rynku pracy na podstawie wyników badań ankietowych*”. Jego zasadniczym celem było uzyskanie wiedzy na temat potrzeb kadrowych łódzkiego rynku pracy według

¹⁰ Zespół Szkół nr 1 w Łodzi (ul. Drewnowska 171), Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych w Łodzi (ul. Warecka 41) i Zespół Szkół Budowlano-Geodezyjnych w Łodzi (ul. Skrzydlata 15).

¹¹ E. Ciepucha *Losy zawodowe absolwentów w ujęciu regionalnym* (w:) U. Jeruszka (red.) *Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 62-77 oraz E. Ciepucha *Losy zawodowe absolwentów jako instrument monitorowania rynku pracy*, WCDNiKP, Łódź 2000.

wybranych branż. Realizowany projekt badawczy dotyczył zwłaszcza przewidywanego na rynku pracy zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zawodowe i specjalistyczne kandydatów do pracy. Prowadzone analizy miały także duże znaczenie dla identyfikacji tych segmentów zatrudnienia, które się dynamicznie rozwijają oraz takich, które mają charakter stagnacyjny. Tym samym możliwe stało się określenie tej grupy osób, która jest najbardziej narażona na wysokie ryzyko długookresowego pozostawania bez zatrudnienia¹².

W roku szkolnym 2005/2006 podjęto decyzję o kontynuowaniu badań popytu na pracę, ze względu na wysoką ich rangę. Ponownie badanie przeprowadzono na celowo dobranej grupie pracodawców. Próba została określona na podstawie rejestru REGON. Badaniu podlegały zarówno firmy z sektora publicznego jak i prywatnego. Pracodawcy z Łodzi stanowili nieco ponad 80% ogółu respondentów podlegających badaniu. Z terenu województwa łódzkiego pochodziło około 19% ogółu firm. Zastosowano formę wywiadu bezpośredniego (pogłębionego), przeprowadzonego przez ankietera w trakcie wizyty w zakładzie pracy.

Projekt był realizowany pod nazwą „Potrzeby kadrowe regionalnego rynku pracy na podstawie badań ankietowych pracodawców”. Zasadniczym celem badania było uzyskanie wiedzy na temat potrzeb rynku pracy. Prowadzone działania pozwoliły określić zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje i umiejętności ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe dla zawodu oraz specjalistyczne pracowników w różnych dziedzinach gospodarki, co w dłuższej perspektywie może mieć znaczenie z punktu widzenia dostosowania kierunków kształcenia i szkoleń do potrzeb lokalnych pracodawców. Powinno też mieć istotny wpływ na tworzenie strategii kształcenia zawodowego w poszczególnych regionach. Badanie to stanowiło jednocześnie próbę (udaną) określenia krótko- i średniookresowej prognozy dla regionu łódzkiego.

Badania aktualnych potrzeb rynku pracy mogą być wykorzystane dla określenia specjalizacji w klasach programowo najwyższych szkoły zawodowej, a więc mogą wspomóc obszar edukacji zawodowej (w tym także, obszar kształcenia ustawicznego). Ponadto wyniki badań potrzeb rynku pracy z powodzeniem mogą być wykorzystywane przez nauczycieli różnych typów szkół (zwłaszcza wychowawców ostatnich klas szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, doradców szkolnych i zawodowych) dla potrzeb przygotowania młodzieży do samodzielnego wyboru dalszej własnej ścieżki kształcenia i w przyszłości zawodu zgodnego z oczekiwaniami rynku pracy.

¹² E. Ciepucha *Badanie popytu na pracę – potrzeby kadrowe łódzkiego rynku pracy na podstawie wyników badań ankietowych*, ŁCDNiKP, Łódź 2002.

Podjęte w ramach omówionych powyżej projektów problemy badawcze są szczególnie ważne z punktu widzenia procesu reformowania polskiego systemu edukacji, zwłaszcza zawodowej, w obliczu zachodzących zmian na rynku pracy. Wyniki prezentowanych działań i wypracowane wnioski, także w formie rekomendacji, mogą służyć wielu programistom kształcenia zawodowego. Przykładowo wyniki prac nad badaniem potrzeb regionalnego/lokalnego rynku pracy mogą znacząco wspomagać prace nad projektowaniem sieci szkół prowadzących kształcenie prozawodowe i zawodowe. Mogą być przydatne przy planowaniu organizacji procesu kształcenia w szkole policealnej (i nie tylko) w systemie modułowym.

Wyżej wymienione projekty badawcze były realizowane przez Pracownię Monitorowania Rynku Pracy dla Potrzeb Edukacji w ŁCDNiKP. Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi uczestniczył w tych etapach prac, które dotyczyły realizacji ankiet w terenie (przeprowadzanie wywiadów bezpośrednich). Rolę ankieterów pełniła młodzież oraz wybrani nauczyciele.

Pod koniec 2009 roku Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 włączył się (wraz z Urzędem Statystycznym w Łodzi) w realizację prowadzonego w ramach Obserwatorium Rynku Pracy dla Edukacji projektu analityczno-badawczego „*Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego*”. Celem tego projektu (realizowanego od grudnia 2009 roku do czerwca 2010 r.) jest pozyskanie wiedzy na temat zapotrzebowania kadrowego pracodawców z województwa łódzkiego. Istotne jest także poznanie opinii przedsiębiorców na temat jakości zasobów ludzkich w regionie oraz gotowości pracodawców do podejmowania działań z zakresu inwestowania w kapitał ludzki. Projekt odpowie między innymi na dwa kluczowe pytania, tzn.:

1. Jakich absolwentów poszukuje nasz lokalny i regionalny rynek pracy?
2. Jakie kwalifikacje są najważniejsze dla pracodawców?

Zgodnie z przyjętymi założeniami badanie powinno prowadzić ponadto do uzyskania odpowiedzi na następujących sześć głównych pytań badawczych:

- Jakie są plany zatrudnieniowe pracodawców z regionu w najbliższych dwóch latach?
- Jakie jest zapotrzebowanie pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach lub umiejętnościach?
- Jak pracodawcy oceniają przygotowanie absolwentów roczników 2008 i 2009 do pracy zawodowej?
- Jakie są doświadczenia pracodawców we współpracy ze szkołami?

- Czy pracodawcy z województwa łódzkiego inwestują w kapitał ludzki?
- Jakie są opinie pracodawców z województwa łódzkiego na temat kształcenia modułowego (zadaniowego)?

Szczególnie warte podkreślenia jest tu włączenie - po raz pierwszy - do problematyki badania, zagadnienia kształcenia modułowego. Dzięki temu zidentyfikowany zostanie poziom świadomości pracodawców odnośnie systemu kształcenia modułowego, określona zostanie postrzegana skuteczność tego kształcenia, a także poziom zainteresowania pracodawców certyfikatami potwierdzającymi uzyskanie kwalifikacji częściowych¹³.

W ramach projektu analityczno-badawczego „*Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego*” Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 wykonał (podobnie jak w poprzednich latach w ramach praktyk uczniowskich) prace ankierskie na terenie Łodzi i województwa łódzkiego. Uczniowie włączyli się także w prace nad kodowaniem ankiet do elektronicznej bazy danych. Wyniki tego badania będą dostępne w czerwcu 2010 roku.

Wyżej omówione działania podejmowane w ramach cyklicznie prowadzonych przez Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego prac analityczno-badawczych ukazują nam Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Łodzi jako lidera w procesach monitorowania różnych segmentów rynku pracy ważnych dla potrzeb edukacji zawodowej w regionie łódzkim.

¹³ J. Stempień (E. Ciepucha koord.) *Projekt analityczno-badawczy «Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego» – koncepcja badawcza*, ŁCDNiKP, Łódź 2010.

Bibliografia

1. Ciepucha E.: (2000) *Losy zawodowe absolwentów jako instrument monitorowania rynku pracy*, WCDNiKP, Łódź
2. Ciepucha E.: (2001) *Losy zawodowe absolwentów w ujęciu regionalnym*, (w:) U. Jeruszka (red.) *Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*, IPiSS, Warszawa
3. Ciepucha E.: (2002) *Badanie popytu na pracę – potrzeby kadrowe łódzkiego rynku pracy na podstawie wyników badań ankietowych*, ŁCDNiKP, Łódź
4. Ciepucha E.: (2002) *Badanie popytu na pracę. Potrzeby kadrowe łódzkiego rynku pracy na podstawie wyników badań ankietowych*, ŁCDNiKP, Łódź
5. Ciepucha E.: I. Kaleta, A. Jaeschke, (2009) *Kształcenie ustawiczne jako instrument przywracania i utrzymywania równowagi na rynku pracy*, (w:) J. Moos (red.) *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, ŁCDNiKP, Łódź
6. Kryńska E.: (2004) *Niedopasowania podaży i popytu na pracę w Polsce*, (w:) E. Kryńska (red.) *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, IPiSS, Warszawa
7. Kryńska E.: (2006) *Podstawowe cechy regionalnego rynku pracy w województwie łódzkim*, (w:) J. Witkowski (red.) *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania*, ASM, Kutno
8. Encyklopedia Zarządzania mfiles.pl
9. Moos J.: głos w dyskusji w trakcie V Ogólnopolskiej Konferencji „Kształcenie modułowe-zadaniowe w praktyce szkoły zawodowej”, zorganizowanej przez Instytut Nowych Technologii, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego oraz Centrum Nauki i Biznesu „Żak” w dniu 24.11.2009 r. w Łodzi
10. Oleska A.: (2009) *Być liderem zarządzania procesem kształcenia zawodowego*, ŁCDNiKP, Łódź
11. Stempień J.: (E. Ciepucha koord.), (2010) *Projekt analityczno-badawczy «Potrzeby kadrowe pracodawców województwa łódzkiego» – koncepcja badawcza*, ŁCDNiKP, Łódź