

Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Powiat  
Lęborski

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA**

**Badanie potrzeb edukacyjnych dorosłych  
w powiecie lęborskim w powiązaniu z lokalnym  
i regionalnym rynkiem pracy – monitoring kształcenia  
ustawicznego służący wprowadzeniu zmian/modyfikacji  
kierunków kształcenia – II etap**

# **Raport z badań**

**Lokalne Badania Społeczne dla Powiatu Lęborskiego**

**Warszawa, 22.06.2012 r.**

**Wydawca:**

Starostwo Powiatowe w Lęborku  
ul. Czołgistów 5  
84-300 Lębork  
tel.: 59 862 48 00  
fax: 59 862 14 06  
www.powiat-lebork.com  
e-mail: starostwo\_lebork@poczta.onet.pl

**Opracowanie i realizacja badań:**

Lokalne Badania Społeczne  
ul. Kocjana 1/19  
01-473 Warszawa  
tel./fax: 22 254 53 60  
tel. kom.: 608 534 795  
www.lokalnebadania.com  
e-mail: lbs@lokalnebadania.com

**Opracowanie typograficzne,  
projekt okładki, skład, łamanie i druk:**

Grafpol  
ul. Czarnieckiego 1  
53-650 Wrocław  
tel.: 507 096 545  
fax: 71 797 88 80  
www.argrafpol.pl  
e-mail: argrafpol@argrafpol.pl

## Spis treści:

1. Wprowadzenie .....	5
2. Metodologia .....	7
3. Lokalny i regionalny rynek pracy .....	11
4. Aktywność edukacyjna mieszkańców powiatu lęborskiego .....	21
5. Kształcenie ustawiczne i zawodowe – postawy i opinie .....	27
6. Kształcenie ustawiczne i zawodowe w powiecie lęborskim .....	31
7. Ocena niektórych działań projektowych .....	35
8. Model cyklicznych badań potrzeb edukacyjnych .....	37
9. Analiza SWOT .....	45
10. Rekomendacje z badań.....	49
11. Narzędzia badawcze .....	53
12. Spis tabel i wykresów .....	75
13. Bibliografia .....	77

## 1. Wprowadzenie

Firma Lokalne Badania Społeczne przeprowadziła drugą część zadania pod nazwą „Badanie potrzeb edukacyjnych dorosłych w powiecie łębarskim w powiązaniu z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy - monitoring kształcenia ustawicznego służący wprowadzeniu zmian/modyfikacji kierunków kształcenia” na zlecenie Powiatu Łębarskiego. Niniejsze opracowanie zostało wykonane w ramach realizacji projektu **„Kształcenie ustawiczne przepustką do lepszego jutra”**, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem projektu jest podniesienie kwalifikacji ogólnych i zawodowych 120 osób (60 kobiet, 60 mężczyzn), które z własnej inicjatywy deklarują chęć potwierdzenia swoich kwalifikacji (zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny) poprzez program formalnego ich potwierdzenia w formie egzaminów czeladniczych/mistrzowskich oraz wzmocnienie Powiatowego Centrum Edukacyjnego – Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Łęborku. Projekt skierowany jest do osób dorosłych zarówno bezrobotnych, jak i pracujących, posiadających miejsce zamieszkania lub zatrudnienia na terenie powiatu łębarskiego w wieku 25-64 lat i/lub nieuczących się w wieku 18-24 lat. Projekt jest realizowany od 1 października 2011 roku do 31 grudnia 2012 roku.

Monitorowanie potrzeb oraz rozszerzenie/dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy jest jednym z zadań projektowych. Opracowanie badania rynku pracy i rynku edukacyjnego zostało zamieszczone w projekcie ze względu na drastycznie zmniejszającą się z roku na rok liczbę uczniów w szkołach dla dorosłych prowadzonych przez szkoły publiczne podlegające Powiatowi Łębarskiemu, w tym także Powiatowego Centrum Edukacyjnego - Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Łęborku. W związku z powyższym konieczne jest pogłębienie wiedzy na temat lokalnego rynku pracy, a także wykorzystanie wyników i rekomendacji z badań do wprowadzenia zmian lub modyfikacji kierunków kształcenia.

Celem badania jest wzrost zainteresowania osób dorosłych kształceniem ustawicznym poprzez wsparcie szkół dla dorosłych w powiecie łębarskim, publicznego centrum kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego w zakresie kształcenia formalnego. Elementami tego wsparcia jest monitorowanie stanu obecnego i potrzeb, przeprowadzenie badań oraz przygotowanie rekomendacji w zakresie dostosowania oferty szkolnictwa ustawicznego do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy. Szczególnie istotnym jest zbadanie przyczyn przewagi popularności szkół prywatnych nad publicznymi, a także uwzględnienie gałęzi gospodarki o kluczowym znaczeniu dla rozwoju powiatu i województwa. Przeprowadzony monitoring, badania, analizy i rekomendacje posłuży przede wszystkim do wprowadzenia zmian lub modyfikacji kierunków kształcenia oraz wzrostu wiedzy z zakresu potrzeb edukacyjnych dorosłych w powiecie łębarskim, edukacji ustawicznej, potrzeb lokalnego i regionalnego rynku

pracy, a także zwiększenia świadomości w zakresie możliwości podjęcia formalnego kształcenia wśród dorosłych mieszkańców regionu.

Niniejsze opracowanie jest kontynuacją prac zrealizowanych w ramach pierwszego etapu wspomnianego przedsięwzięcia badawczego. Przypomnijmy, że realizowany cykl badawczy rozpoczął się od **analizy danych zastanych (desk research)**, polegającej na zebraniu i syntezie dostępnych informacji na temat sytuacji gospodarczej i rynku pracy, wraz z identyfikacją zachodzących zmian oraz rozpoznaniu oferty szkół dla dorosłych i placówek kształcenia ustawicznego oraz praktycznego. Dane uzyskane na tym wstępnym etapie badawczym stały się punktem wyjścia do badań empirycznych.

## 2. Metodologia

Zrealizowane przedsięwzięcie przybrało charakter **cyklu badawczego** - koncepcja niniejszego badania polegała na zastosowaniu **różnych, wzajemnie komplementarnych metod i technik badawczych** (ilościowych i jakościowych), zgodnie z zasadą **triangulacji metodologicznej**. **Dane ilościowe (CATI)** posłużyły do określenia zasięgu występowania poszczególnych opinii i postaw w badanej populacji. Z kolei **metody jakościowe (TDI)** były nie tylko uzupełnieniem i dodatkowym wyjaśnieniem „twardych” danych ilościowych, ale przede wszystkim dostarczyły zupełnie innych, pogłębionych informacji. Wieloperspektywiczne podejście umożliwiło uzyskanie pełnej wiedzy i, w konsekwencji, przyczyniło się do sformułowania możliwie trafnych wniosków z badań.

**Badanie ilościowe** składało się z dwóch części: sondażu wśród mieszkańców powiatu łębarskiego oraz pomiaru opinii pracodawców z regionu pomorskiego.

- **Badanie opinii mieszkańców powiatu łębarskiego**
  - Próba kwotowa, odzwierciedlająca rozkład płci, wieku i miejsca zamieszkania
  - Liczebność próby N=200 osób w wieku 18-64 lat
  - Metoda: Komputerowo Wspomagany Wywiad Telefoniczny (*Computer Aided Telephone Interview - CATI*)
  - Średni czas trwania wywiadu: ok. 10 minut

**Wykres 1: Struktura próby - mieszkańcy**

PŁEĆ	
kobieta	52%
mężczyzna	48%
WIEK	
18-29	28%
30-39	19%
40-49	18%
50-64	35%
MIEJSCE ZAMIESZKANIA	
w Łęborku	50%
w Łebie	12%
na wsi w powiecie łębarskim	38%

WYKSZTAŁCENIE	
podstawowe	8%
zawodowe	27%
średnie	40%
wyższe	25%
SYTUACJA ZAWODOWA	
pracuję na stałe	36%
pracuję dorywczo	8%
praca na własny rachunek/działalność gospodarcza	9%
jestem rolnikiem	3%
jestem bezrobotnym(a)	13%
jestem uczniem/studentem	4%
zajmuję się domem (nie pracuję)	5%
jestem emerytem(ką)\rencistą(tką)	25%
inna sytuacja	4%

- **Pracodawcy z województwa pomorskiego**, z nadreprezentacją firm z powiatu łębskiego
  - Próba kwotowa, kontrolowana ze względu lokalizację i wielkość firmy (liczbę zatrudnianych pracowników)
  - Liczebność próby N=100 pracodawców
  - Respondenci: osoby decydujące lub współdecydujące o zatrudnianiu pracowników
  - Branże, w których najczęściej znajdują zatrudnienie osoby z wykształceniem zawodowym, np. budowlana, turystyczna, handlowa, usługi...
  - Metoda: Komputerowo Wspomagany Wywiad Telefoniczny (*Computer Aided Telephone Interview - CATI*)
  - Średni czas trwania wywiadu: ok. 10 minut

**Wykres 2: Struktura próby - pracodawcy**

PŁEĆ	
mężczyzna	31%
kobieta	69%
STANOWISKO	
właściciel lub współwłaściciel firmy	45%
prezes, członek zarządu, dyrektor	7%
kadra kierownicza średniego szczebla	13%

pracownik działu kadr (HR, personalnego)	23%
inne stanowisko	12%
ILOŚĆ ZATRUDNIANYCH PRACOWNIKÓW	
50 i mniej	63%
51-250	31%
250 i więcej	6%
BRANŻA	
branża spożywcza (produkcja)	4%
handel (sklepy i hurtownie)	5%
usługi fryzjerskie lub kosmetyczne	3%
usługi gastronomiczne (restauracje, kawiarnie, piekarnie, cukiernie)	8%
branża budowlana (mat. budowlane, inwestycje drogowe, budynki, wykończenia itp.)	25%
branża samochodowa (warsztaty)	1%
ośrodki wczasowe, turystyka	19%
ochrona mienia	6%
opieka nad dziećmi i osobami starszymi	1%
inna branża	28%
LOKALIZACJA/SIEDZIBA	
w Trójmieście (Gdańsk, Gdynia, Sopot)	38%
w powiecie łębskim	36%
w innym powiecie w województwie pomorskim	26%

Z kolei **badanie jakościowe** zostało przeprowadzone metodą Telefonicznych Wywiadów Pogłębionych (TDI) z trzema kluczowymi grupami respondentów: lokalnymi ekspertami (5), pracodawcami z powiatu łębskiego (5), uczestnikami projektu (5). Łącznie zrealizowanych zostało 15 TDI.

Lokalni eksperci to osoby, które – w ramach obowiązków służbowych – zajmują się problematyką rynku pracy lub edukacją, w tym kształceniem zawodowym i ustawicznym. Osoby te – dzięki profesjonalnej wiedzy oraz znajomości lokalnej specyfiki – były dla nas kluczowymi informatorami na temat badanych zagadnień. Ponieważ wywiady eksperckie realizowane były na końcowym etapie, stały się nie tylko okazją do pogłębionej dyskusji, ale pozwoliły na weryfikację pewnych hipotez i konfrontację respondentów ze wstępnie sformułowanymi przez badaczy interpretacjami.

Badani pracodawcy z powiatu łębskiego dobierani byli ze względu na branże, w których najczęściej znajdują pracę osoby z wykształceniem zawodowym. Celem tej części było zweryfikowanie i pogłębienie niektórych informacji, płynących z badań ilościowych, w szczególności

dotyczących opinii na temat lokalnego rynku pracy, a także oczekiwań względem potencjalnych pracowników.

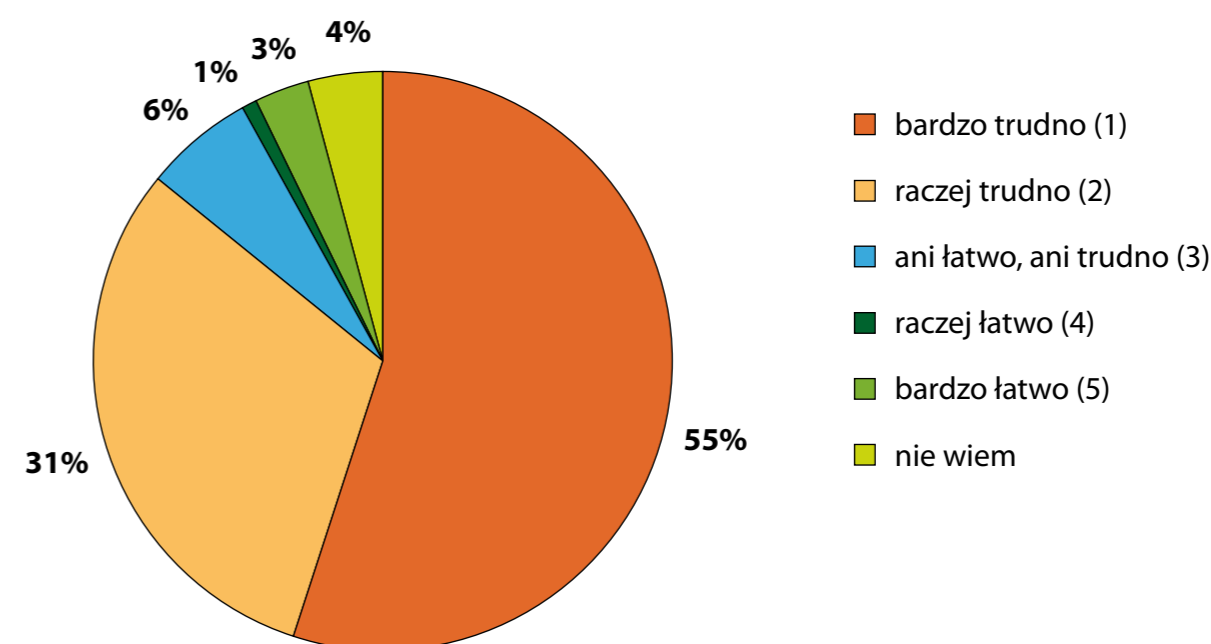
Trzecią grupą badanych są osoby, które zakończyły konsultacje przygotowujące do egzaminu i odbyły egzamin w ramach projektu „Kształcenie ustawiczne przepustką do lepszego jutra”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (3 kobiety, 2 mężczyźni). Wywiady z tą grupą respondentów częściowo miały charakter ewaluacyjny, a więc pozwoliły na ocenę uzyskanych efektów niektórych działań zrealizowanych w ramach wspomnianego projektu.

Dodajmy, że Telefoniczny Wywiad Pogłębiony to swobodna rozmowa, prowadzona przez moderatora, według przygotowanego scenariusza (dźwięk był rejestrowany). Średni czas trwania wywiadu wynosił ok. 20 minut, przy czym najdłuższe, nawet czterdziestominutowe wywiady zrealizowane zostały z lokalnymi ekspertami.

### 3. Lokalny i regionalny rynek pracy

W niniejszym rozdziale zamieszczamy uzyskane opinie badanych na temat lokalnego i regionalnego rynku pracy. Warto zaznaczyć, że prezentowane tutaj dane obejmują zarówno wyniki badania na próbie mieszkańców powiatu łębskiego, jak i pomiaru przeprowadzonego na grupie pracodawców z regionu pomorskiego. Tam gdzie było to możliwe, rezultaty wspomnianych pomiarów przedstawione zostały w ujęciu porównawczym. Dane z badań ilościowych są również wspierane poprzez informacje płynące z części jakościowej. Podobna formuła prezentacji przyjęta została również w pozostałych rozdziałach.

**Wykres 3 – Czy w powiecie łębskim łatwo, czy trudno jest znaleźć pracę? - mieszkańcy**



Mieszkańcy powiatu łębskiego pesymistycznie postrzegają sytuację na lokalnym rynku pracy. 86 proc. badanych uważa, że znalezienie pracy w okolicy miejsca zamieszkania jest trudnym wyzwaniem, przeszło połowa sądzi, że otrzymanie pracy jest „bardzo trudne”. Tylko 4 proc. respondentów pozytywnie ocenia możliwość znalezienia pracy w swoim powiecie. Średnia równa 1,6 (skala odpowiedzi 1-5) oznacza, że przeciętna opinia mieszkańców kształtuje się na poziomie między odpowiedziami: „bardzo trudno” a „raczej trudno”.

Najbardziej pozytywne oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy formułują następujące grupy badanych:

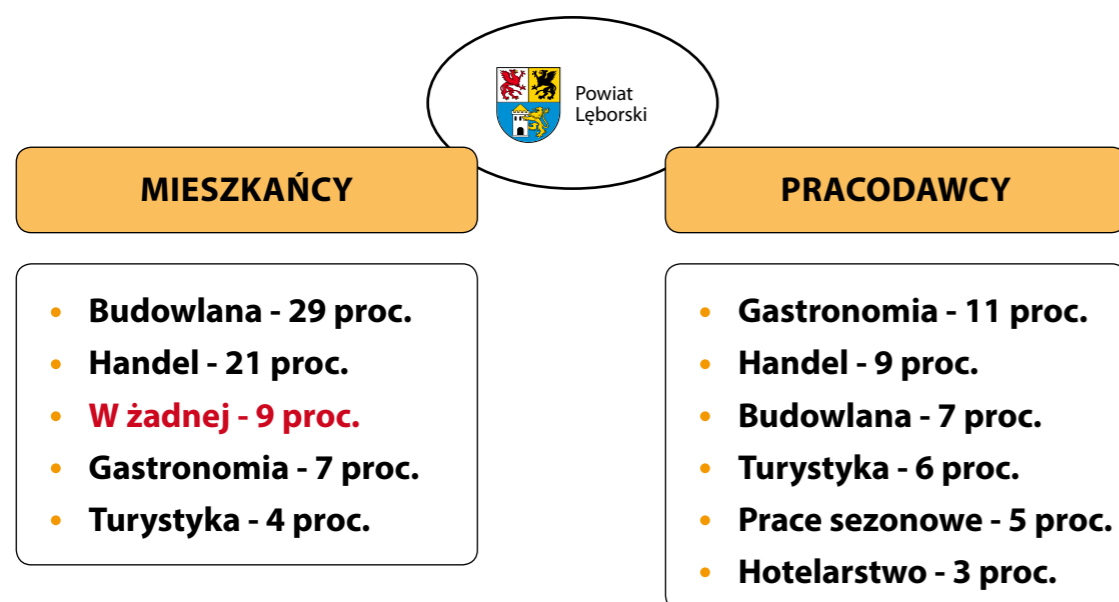
- mężczyźni w porównaniu z kobietami
- badani w wieku 18-29 lat

- odsetek pozytywnych ocen maleje wraz z wykształceniem respondentów
- osoby pracujące w porównaniu z bezrobotnymi oraz uczącymi się lub studiującymi.

O specyfice i największych problemach lokalnego rynku pracy szeroko wypowiedzieli się badani eksperci podczas wywiadów pogłębionych<sup>1</sup>. Najważniejsze – zdaniem naszych rozmówców – cechy miejscowego rynku to:

- dominacja usług, brak przemysłu i/lub dużych zakładów → zbyt mała ilość ofert pracy, wysokie bezrobocie
- umiejętności i kwalifikacje pracowników niedopasowane do oczekiwań pracodawców
- zbyt wysokie oczekiwania płacowe pracowników
- wykorzystywanie pracowników przez pracodawców (np. oferowanie miejsc pracy o bardzo niskiej jakości)
- sezonowość zatrudnienia (np. w budownictwie, czy turystyce)
- rejony kumulacji problemów społecznych → występowanie obszarów i środowisk, w których koncentrują się problemy społeczne → życie „na koszt państwa”, patologie, zagrożenie wykluczeniem społecznym.

**Rysunek 4 – W jakich branżach/zawodach najłatwiej jest znaleźć pracę w powiecie łębskim?**



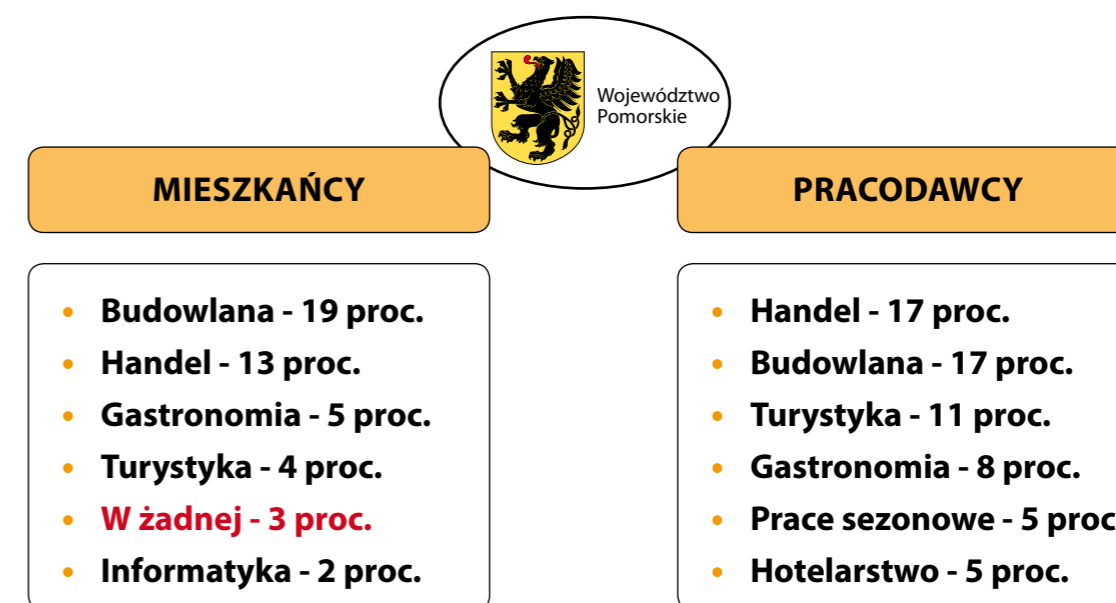
Powyżej znajduje się porównanie opinii mieszkańców powiatu łębskiego oraz pomorskich pracodawców na temat branż lub zawodów, w jakich – zdaniem respondentów – najłatwiej jest znaleźć pracę w powiecie łębskim. Dane te zostały uzyskane w pytaniach otwartych. Ankieterzy udzielali swobodnych, niewspomaganych przez ankieterów odpowiedzi, zatem poziom

<sup>1</sup> Wyniki badań jakościowych

szczegółowości uzyskanych informacji jest zróżnicowany, co wynika ze specyfiki narzędzia.

Jak widać, opinie obydwu porównywanych grup respondentów nieco się różnią. Mieszkańcy najczęściej sądzą, że największa szansa na znalezienie pracy jest w branży budowlanej oraz handlowej. Prawie 1 na 10 badanych z tej grupy uważa, że znalezienie zatrudnienia nie jest łatwe w żadnym z sektorów lokalnej gospodarki (taka odpowiedź w ogóle nie pojawia się wśród pracodawców). Z kolei pracodawcy najczęściej wskazują gastronomię i handel, a następnie – branżę budowlaną. 5 proc. wymienia możliwość zatrudnienia przy pracach sezonowych. Warto nadmienić, że nie wszyscy pracodawcy z regionu znają specyfikę lokalnego rynku pracy w powiecie łębskim, co przekłada się na relatywnie wysoki wskaźnik braków odpowiedzi na to pytanie.

**Rysunek 5 – W jakich branżach/zawodach najłatwiej jest znaleźć pracę w województwie pomorskim?**



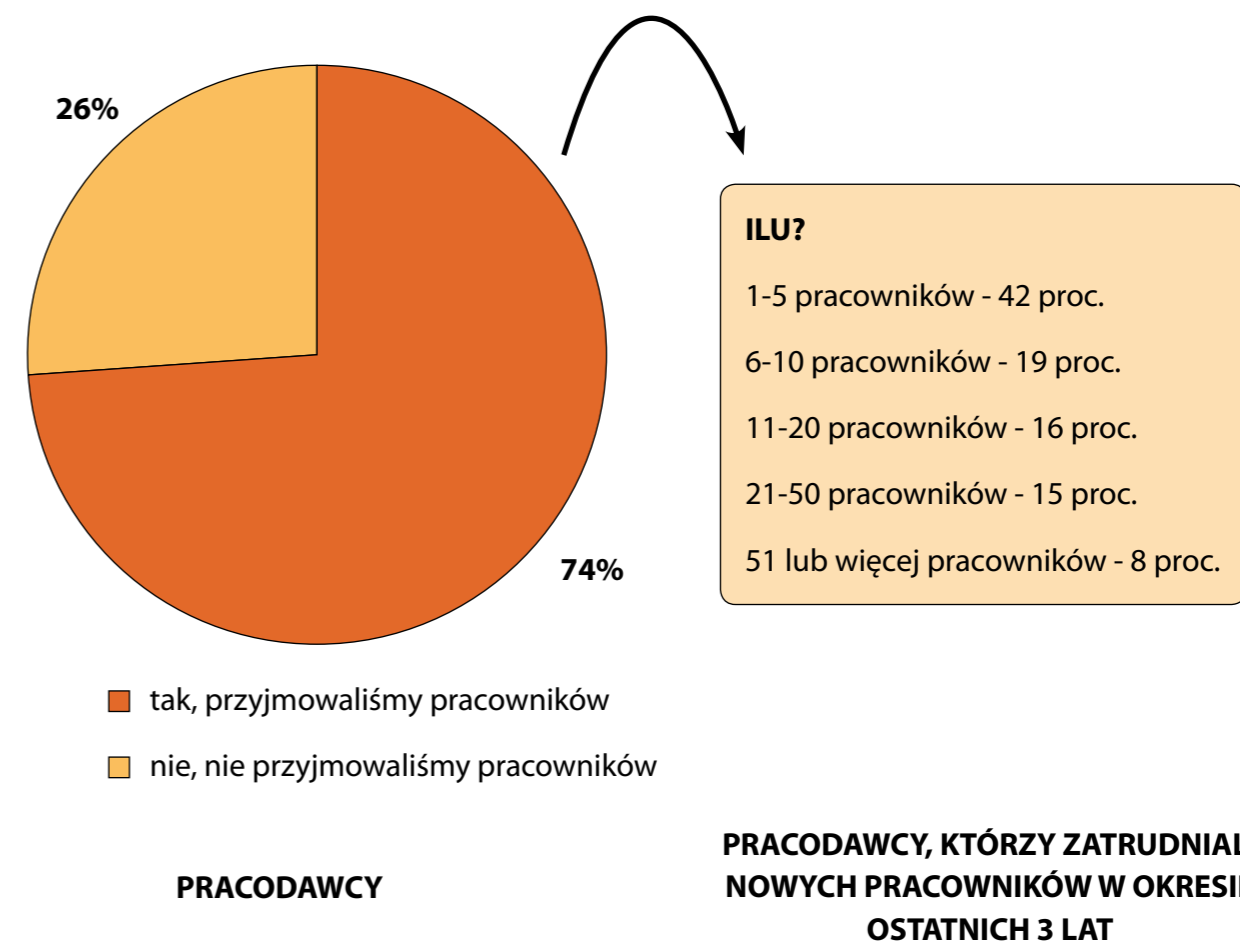
W analogiczny sposób respondenci odpowiadali na pytanie o możliwości znalezienia pracy w poszczególnych branżach, czy zawodach, w odniesieniu do rynku pracy w województwie pomorskim. Lista branż wymienianych przez uczestników badania jest podobna, jak w pytaniu o powiat łębski, dają się jednak zaobserwować pewne różnice. Jedynie 3 proc. mieszkańców uważa, że znalezienie pracy w regionie nie należy do łatwych zadań, niezależnie od branży, czy zawodu. Przypomnijmy, że podobny pogląd w odniesieniu do lokalnego rynku pracy sformułowało 9 proc., co pokazuje, że respondenci wyżej oceniają szansę znalezienia zatrudnienia w regionie (w tym zapewne w aglomeracji trójmiejskiej) niż we własnym powiecie. Warto również odnotować pojawienie się branży informatycznej (2 proc.), a więc jedynej, którą można zakwalifikować do sektora nowoczesnych technologii. Pracodawcy najczęściej wymieniają branżę: handlową i budowlaną, następnie – turystykę i gastronomię.

**Rysunek 6 – Jakie branże/zawody powinni reprezentować kandydaci do pracy w Pana(i) firmie? – pracodawcy**



Powyższe informacje również zostały uzyskane w pytaniu otwartym. Preferowane zawody lub kierunki wykształcenia w oczywisty sposób zależą od branży reprezentowanej przez pracodawcę. Przypomnijmy, że – ze względu na założone cele projektu - badane były podmioty gospodarcze, reprezentujące branże, w których największe szanse na zatrudnienie mają osoby z wykształceniem zawodowym. Powyższe zestawienie jest jedną z tych informacji, które z pewnością warto wykorzystać na potrzeby rozwoju szkolnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego w powiecie łębarskim. Do najczęściej wymienianych branż należą: budownictwo, hotelarstwo, gastronomia, studia techniczne, inżynierskie (ogólnie) oraz handel i sprzedaż, turystyka, a także elektryka i elektronika.

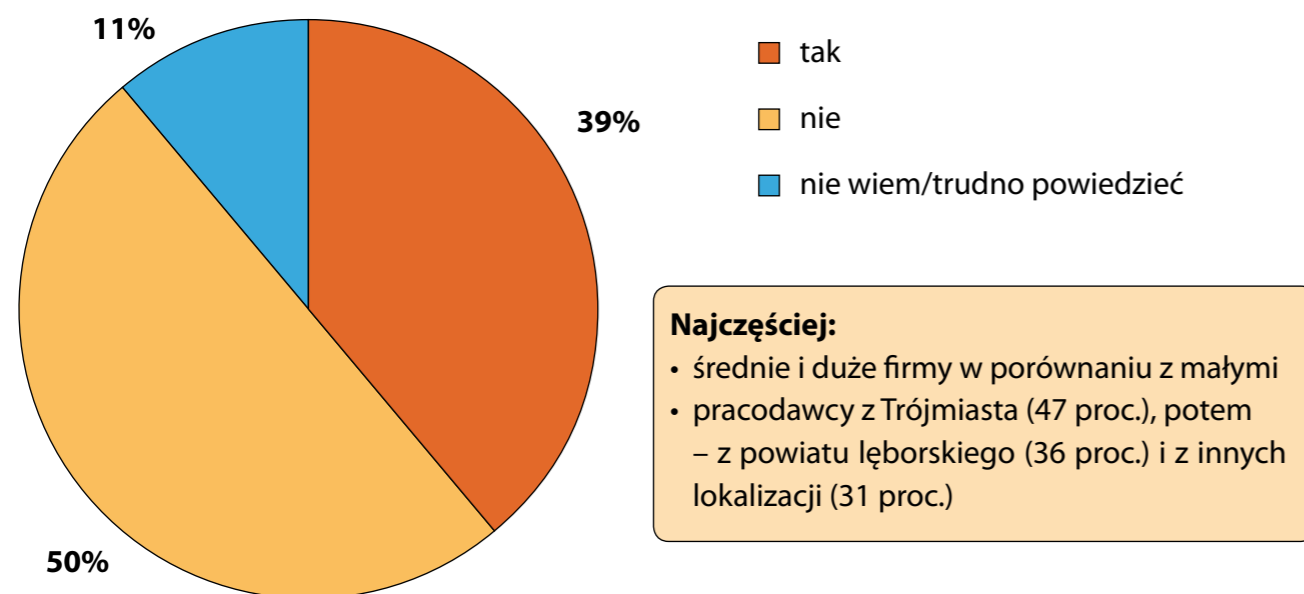
**Rysunek 7 – Zatrudnianie nowych pracowników w okresie ostatnich 3 lat – pracodawcy**



3/4 badanych deklaruje, że reprezentowane przez nich podmioty zatrudniały nowych pracowników w okresie ostatnich 3 lat. Im większe firmy, tym częściej rekrutowały nowe osoby. Zatrudnianie nowych pracowników najczęściej deklarowali również pracodawcy z Trójmiasta. Spośród firm, które przyjmowały pracowników w okresie ostatnich 3 lat, 42 proc. zatrudniło od 1 do 5 osób, zaś 6 na 10 badanych podmiotów – nie więcej niż 10 osób.



**Wykres 8 – Plany zatrudnienia nowych pracowników w okresie najbliższego roku – pracodawcy**



Prawie 4 na 10 badanych podmiotów planuje zatrudnienie nowych pracowników w okresie najbliższego roku. Na poziom tego typu deklaracji wpływa wielkość badanej firmy oraz lokalizacja.

**Tabela 9 – Cechy „idealnego kandydata” do pracy w danej firmie – pracodawcy**

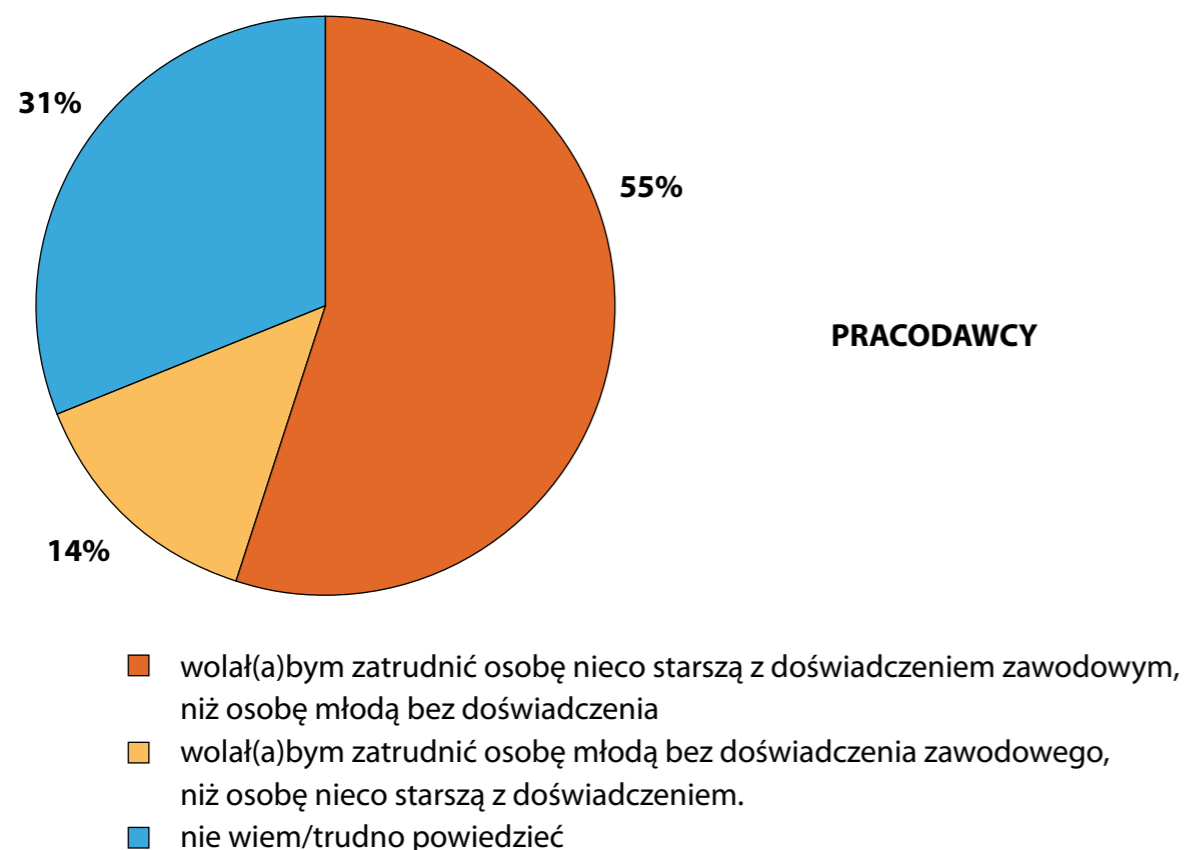
	sumienność, dokładność	motywacja, odpowiednie nastawienie do pracy	umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach	umiejętność rozwiązywania problemów	umiejętność pracy w grupie	doświadczenie zawodowe	odpowiedni kierunek wykształcenia, konkretny zawód	znajomość języków obcych	znajomość obsługi komputera	prawo jazdy
nieważna {1}	-	2%	2%	3%	6%	7%	28%	22%	28%	28%
raczej nieważna {2}	-	-	-	3%	5%	6%	4%	11%	10%	15%
ani ważna, ani nieważna {3}	4%	3%	5%	12%	7%	14%	8%	14%	18%	24%
raczej ważna {4}	7%	13%	21%	18%	21%	21%	10%	19%	16%	10%
ważna {5}	89%	82%	72%	64%	60%	52%	49%	34%	28%	23%

nie wiem	-	-	-	-	1%	-	1%	-	-	-
WAŻNA {4+5}	96%	95%	93%	82%	81%	73%	59%	53%	44%	33%
NIEWAŻNA {1+2}	-	2%	2%	6%	11%	13%	32%	33%	38%	43%
ŚREDNIA E (1-5)	4,85	4,73	4,61	4,37	4,25	4,05	3,48	3,32	3,06	2,85%

Postrzegane cechy dobrego pracownika można podzielić na 2 segmenty: po pierwsze – cechy osobowe, interpersonalne i „miękkie” umiejętności (np. sumienność, czy odpowiednie nastawienie do pracy, umiejętność pracy w grupie), po drugie – „twarde” kompetencje, umiejętności i wykształcenie (np. doświadczenie zawodowe). Co ciekawe, badani pracodawcy najczęściej wymieniają cechy należące do pierwszej z tych grup. Nie oznacza to oczywiście, że doświadczenie, czy odpowiedni kierunek wykształcenia nie mają tu znaczenia. Wręcz przeciwnie – doświadczenie i wykształcenie są bardzo ważne, a na pewnych stanowiskach niezbędne. Z pewnością ideałem byłby kandydat do pracy, spełniający kryteria z obydwu wymienionych grup. W tym przypadku można mówić o kompleksie, czy zestawie cech, które powinny współwystępować u „dobrego pracownika”.

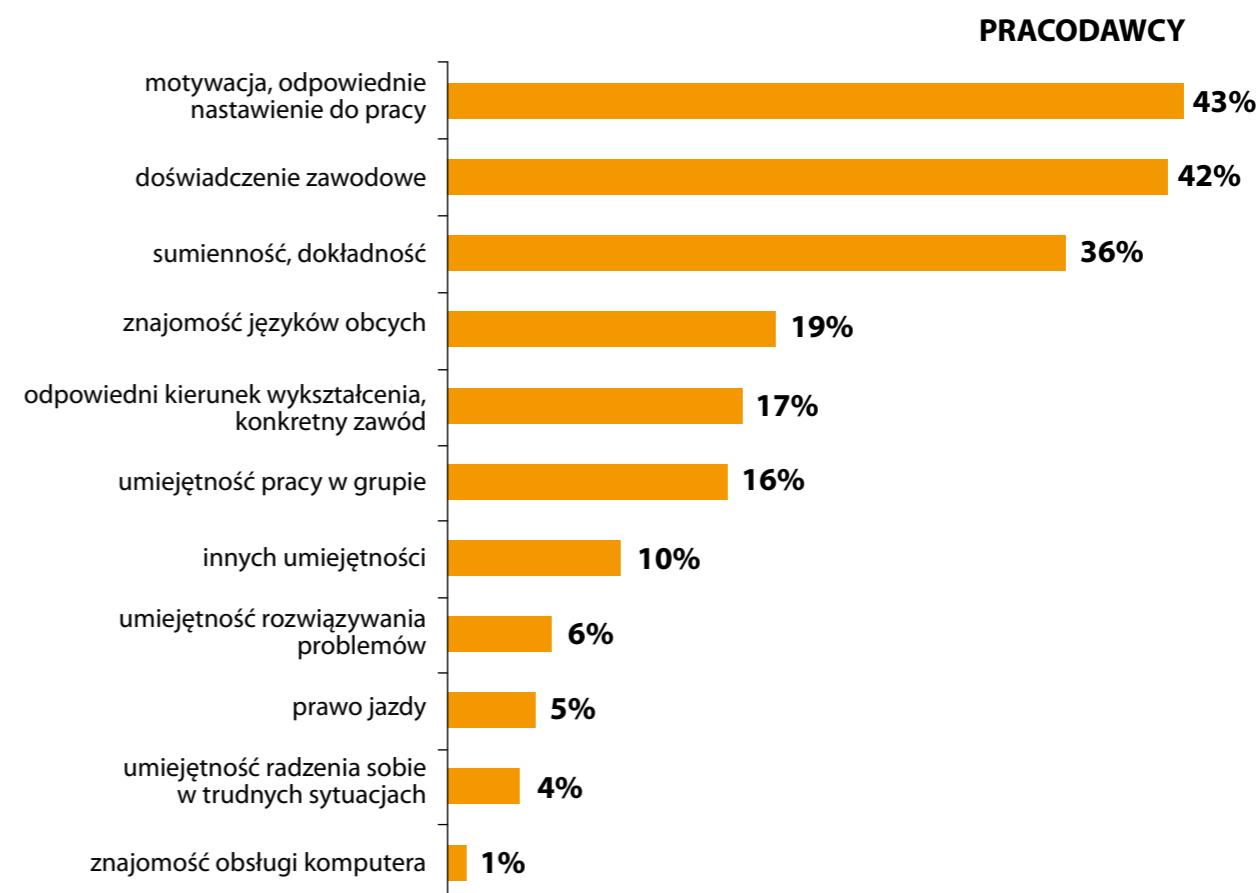
Na podstawie przeprowadzonych badań jakościowych warto dodać, że lokalni eksperci, ale również pracodawcy, którzy wzięli udział w tej części pomiarów, silnie akcentują znaczenie „twardych” umiejętności, doświadczenia zawodowego oraz posiadania konkretnego kierunku wykształcenia przez potencjalnego pracownika. W tym miejscu należy poczynić istotne zastrzeżenie: waga przypisywana poszczególnym cechom zależy od rodzaju stanowiska i wykonywanej pracy. Jeśli dane zajęcie wymaga większej specjalizacji, rośnie znaczenie czynników profesjonalnych. Im prostsza i niewymagająca specjalizacji praca, tym większe znaczenie „miękkich” elementów. Część miejscowych specjalistów akcentuje znaczenie praktyk i staży zawodowych jako sposobu na zdobycie doświadczenia zawodowego zwłaszcza przez absolwentów szkół, czy uczelni<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Wyniki badań jakościowych

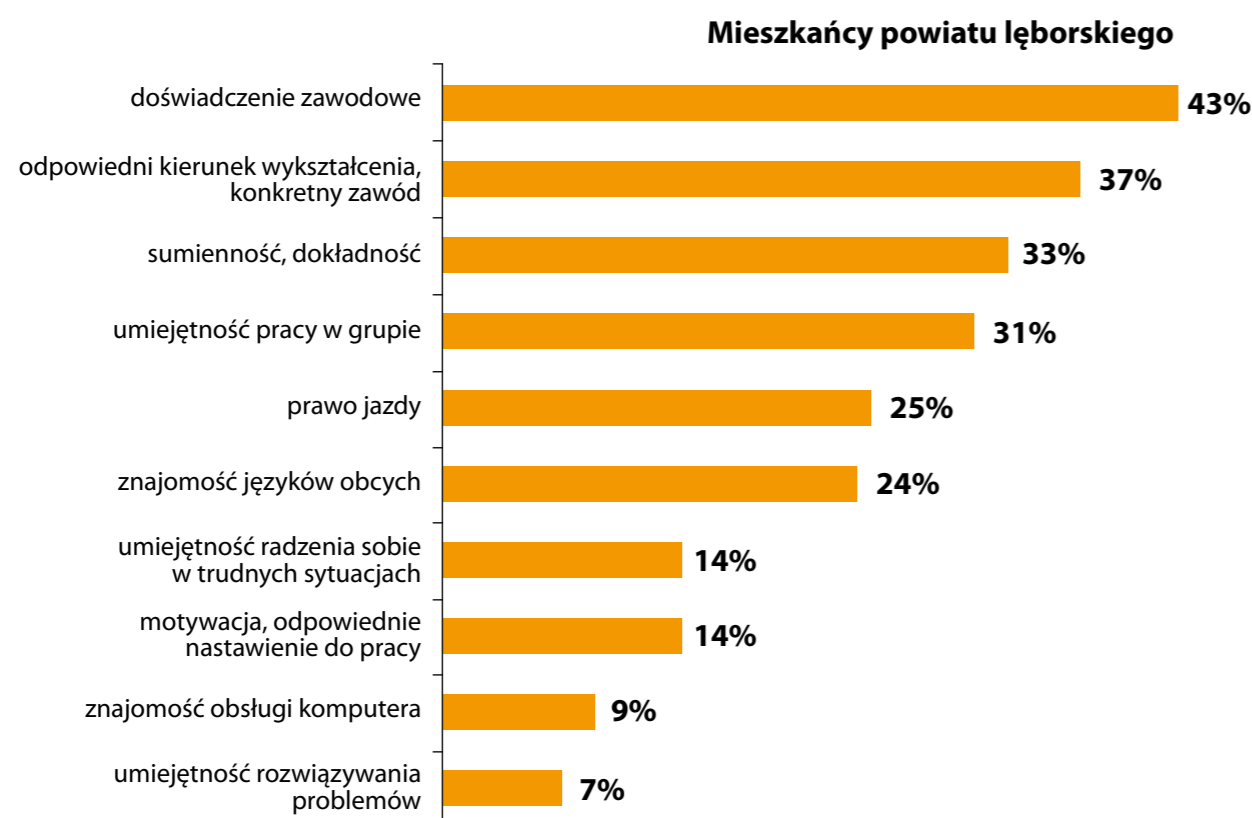
**Wykres 10 – Akceptacja stwierdzeń na temat rekrutacji pracowników – pracodawcy**

Nawiązując do omawianych wyżej kwestii warto przytoczyć wyniki obrazujące rozkład odpowiedzi na pytanie o to, czy dany pracodawca wolał(a)by zatrudnić osobę nieco starszą z doświadczeniem zawodowym, czy młodszą – bez doświadczenia. A zatem mamy okazję sprawdzić, czy wiek może być istotną barierą w karierze zawodowej, co ma istotne znaczenie dla rekomendacji na potrzeby rozwoju kształcenia ustawicznego w powiecie łębskim. 55 proc. ankietowanych pracodawców preferuje zatrudnienie osoby nieco starszej, z doświadczeniem zawodowym niż młodszej, bez doświadczenia. Z pewnością jest to informacja, którą warto wykorzystać w działaniach komunikacyjnych, np. kampanii promującej uczenie się przez całe życie. Dodajmy, że odnotowany został następujący rozkład tej odpowiedzi ze względu na lokalizację (siedzibę) badanego podmiotu:

- inna lokalizacja (poza Trójmiastem i powiatem łębskim) – 62 proc.
- powiat łębski – 58 proc.
- Trójmiasto – 47 proc.

**Wykres 11 – Czego najczęściej brakuje kandydatom do pracy w Pana(i) firmie? – pracodawcy**

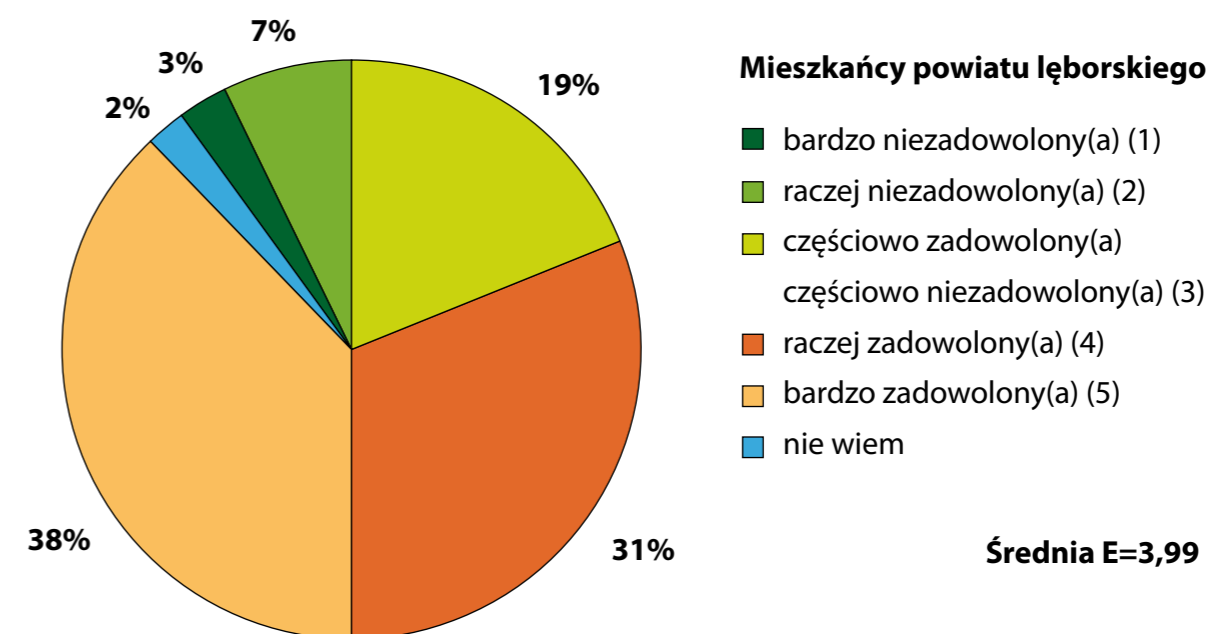
W opinii osób decydujących o sprawach związanych z rekrutacją pracowników osobom ubiegającym się o zatrudnienie w ich przedsiębiorstwach najczęściej brakuje zarówno motywacji i odpowiedniego nastawienia, jak i doświadczenia zawodowego. Przeszło 1/3 badanych pracodawców wymienia brak sumienności i dokładności. Niezmiernie interesujące, że zaledwie 17 proc. wymienia w tym kontekście brak konkretnego zawodu, czy kierunkowego wykształcenia. Okazuje się zatem, że kandydaci do pracy relatywnie często legitymują się formalnym wykształceniem, czy potwierdzonymi kwalifikacjami w danej dziedzinie, natomiast brakuje im niektórych cech osobowych oraz doświadczenia zawodowego.

**Wykres 12 – Ocena własnych atutów na rynku pracy - mieszkańcy**

Mieszkańcy powiatu łębskiego odpowiadali na pytanie o ocenę własnych atutów na rynku pracy (pozytywnych cech, które chcieliby zaprezentować podczas rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą). I tu najczęściej wymieniane jest doświadczenie zawodowe oraz kierunkowe wykształcenie, a dopiero na kolejnych miejscach – cechy osobowe, czy „miękkie” umiejętności. Ta informacja wydaje się być szczególnie istotną w zestawieniu z oczekiwaniami oraz deficytami wskazywanymi przez pracodawców. Przypomnijmy, że w opinii osób odpowiedzialnych za rekrutację ważne są cechy osobowe i „miękkie” umiejętności, ale w przypadku niektórych stanowisk kluczowe jest doświadczenie oraz kierunkowe, formalne wykształcenie. Wspomnianych cech osobowych często brakuje potencjalnym kandydatom do pracy, podobnie jak doświadczenia zawodowego. Wobec powyższego warto sformułować zalecenie, że placówki kształcenia zawodowego i ustawicznego powinny – obok konkretnych, fachowych umiejętności i wiedzy – w większym niż do tej pory stopniu wyposażać swoich słuchaczy w „miękkie” kompetencje, wzmacniać ich pozytywne cechy związane z pracą i jej organizacją. Dodajmy, że zdobycie odpowiedniego wykształcenia powinno służyć nie tylko otrzymaniu pracy, ale również jej utrzymaniu, czy – szerzej – budowaniu kariery zawodowej.

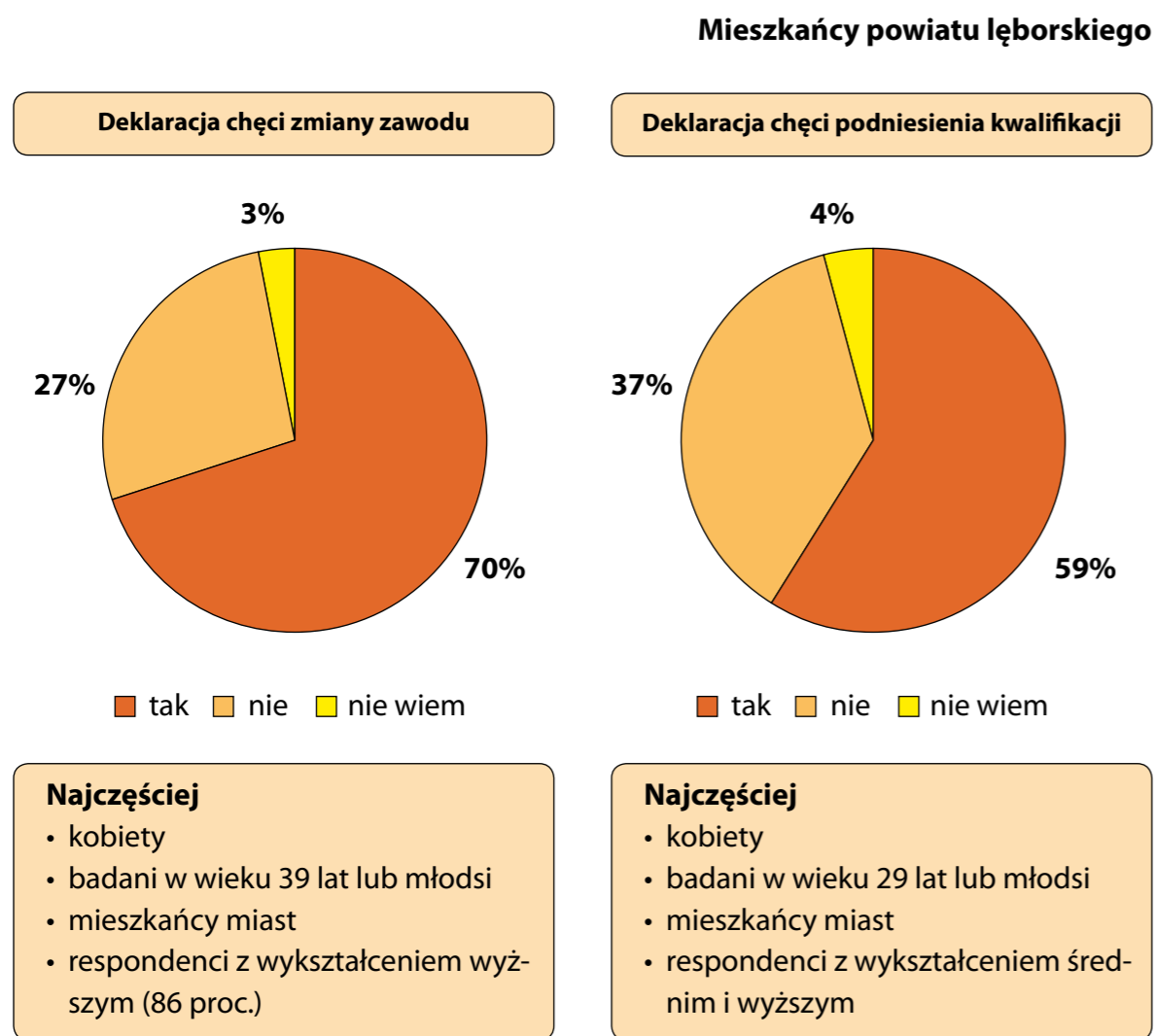
## 4. Aktywność edukacyjna mieszkańców powiatu łębskiego

Niezmiernie istotną kwestią, która stała się przedmiotem tego badania, jest szeroko rozumiana aktywność edukacyjna. W tym rozdziale zamieszczamy wyłącznie opinie uzyskane na podstawie sondażu, zrealizowanego wśród mieszkańców powiatu łębskiego.

**Wykres 13 – Poziom zadowolenia z posiadanych kwalifikacji zawodowych - mieszkańcy**

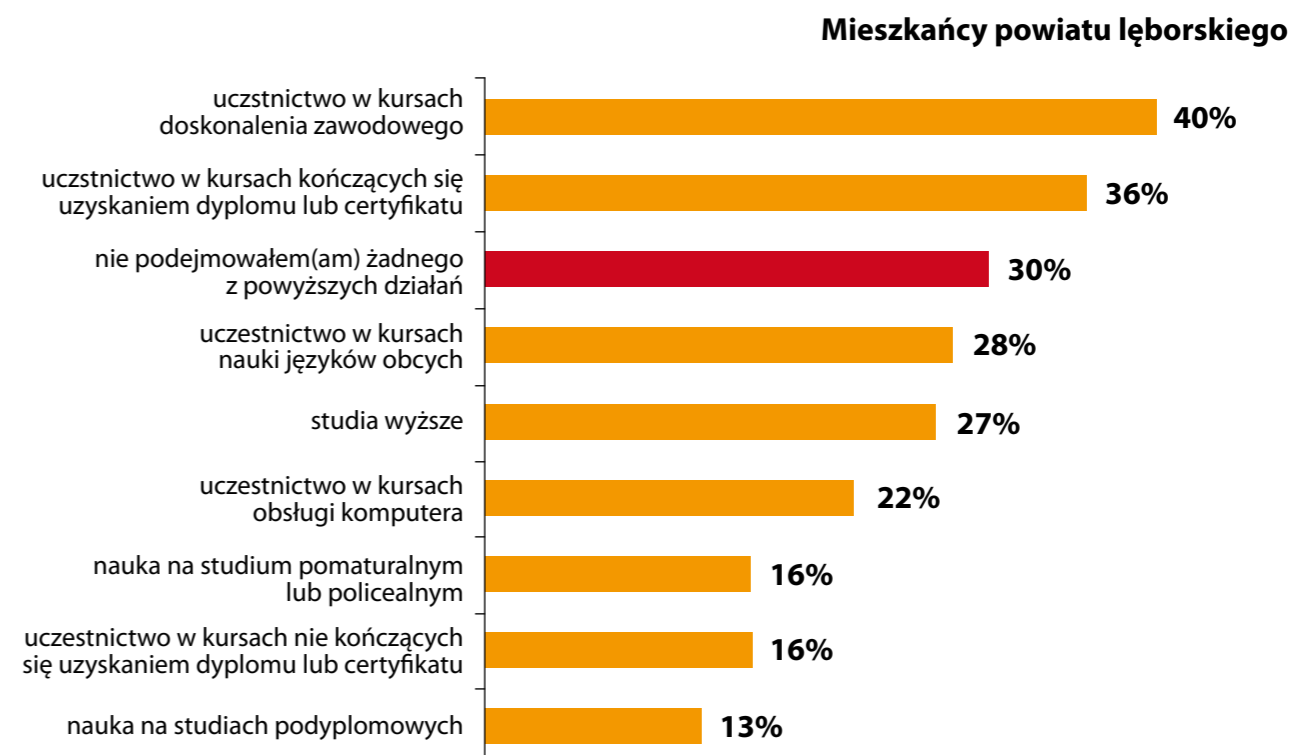
Zdecydowana większość – prawie 7 na 10 badanych - wyraża satysfakcję z posiadanych kwalifikacji zawodowych. Odmienną opinię ma w tej kwestii co 10. z ankietowanych mieszkańców. Średnia równa 3,99 oznacza, że respondenci są „raczej zadowoleni” ze swoich kwalifikacji. Analiza ze względu na cechy społeczno-demograficzne przynosi rezultaty zbieżne z przewidywaniami, czy intuicją socjologów-badaczy: poziom satysfakcji rośnie wraz z wykształceniem, natomiast osoby pracujące są bardziej zadowolone w porównaniu z bezrobotnymi oraz uczącymi się lub studiującymi.

**Wykres 14 – Deklarowana chęć zmiany zawodu lub podniesienia kwalifikacji w celu znalezienia lub zmiany pracy na lepszą - mieszkańcy**



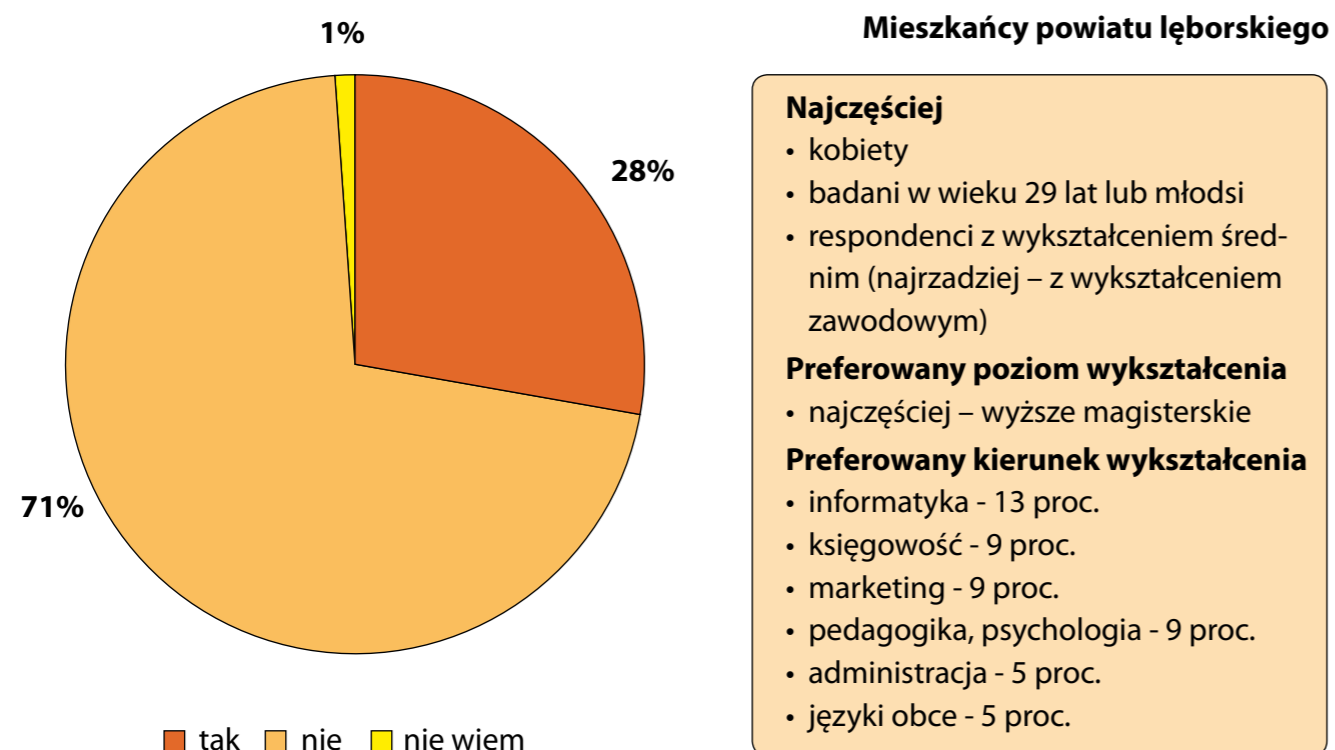
7 na 10 badanych deklaruje chęć zmiany zawodu (wyuczonego lub dotychczas wykonywanego), jeśli byłoby to konieczne do znalezienia nowej pracy lub zmiany pracy na bardziej atrakcyjną. Niespełna 60 proc. chciałoby zdobyć nowe umiejętności lub kwalifikacje zawodowe, aby łatwiej zdobyć lub zmienić pracę.

**Wykres 15 – Czy kiedykolwiek podejmował(a) Pan(i) następujące działania? - mieszkańcy**



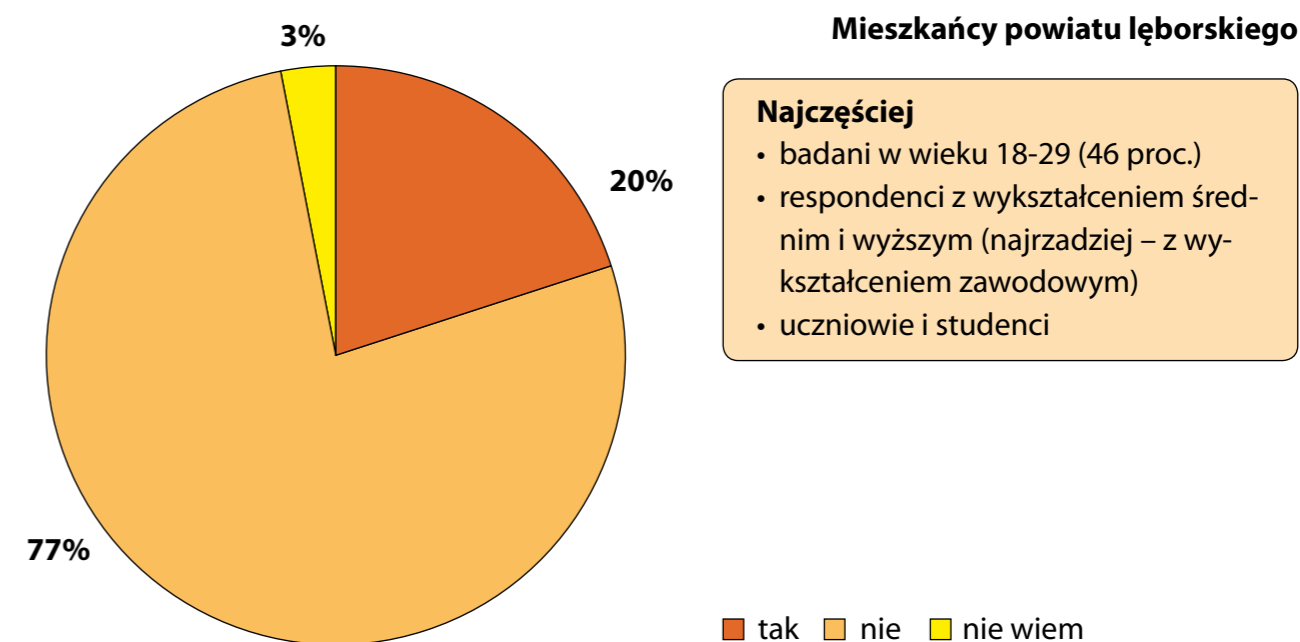
3 na 10 badanych mieszkańców powiatu łębarskiego nigdy nie podejmowało jakichkolwiek działań w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych. Takiej odpowiedzi najczęściej udzielały kobiety, respondenci w wieku 30-39 lat, mieszkańcy wsi oraz – co niezmiernie istotne – ankietowani z wykształceniem zawodowym. Aż 52 proc. w ostatniej z wymienionych grup nie podejmuje wysiłków na rzecz podniesienia kwalifikacji. Tego typu działania zdecydowanie najczęściej podejmują natomiast osoby z wykształceniem wyższym. Wyraźnie widać, że wysoki poziom edukacji wiąże się nie tylko z uzyskaniem określonego zasobu wiedzy i umiejętności, ale również – a może przede wszystkim – z nabyciem pewnych nawyków uczenia się, inwestowania w siebie, świadomości znaczenia wykształcenia i jego wpływu na karierę zawodową, większą elastycznością w kwestii zmiany zawodu i podnoszenia kompetencji. Na tym tle osoby o niższym poziomie edukacji wydają się być bardziej konserwatywne, przywiązane do wykonywanego zawodu, mniej skłonne do podejmowania wysiłków edukacyjnych.

**Wykres 16 – Deklarowana chęć podniesienia poziomu wykształcenia - mieszkańcy**



Przeszło 7 na 10 badanych chciałoby podnieść obecny poziom wykształcenia. Po raz kolejny najrzadziej takich odpowiedzi udzielają ankietowani z wykształceniem zawodowym, co jest dodatkową ilustracją i potwierdzeniem powyższych rozważań. Preferowane przez respondentów jest wykształcenie wyższe, najczęściej: informatyczne, związane z rachunkowością, marketingiem lub pedagogiką i psychologią. Warto zauważyć, że 2 ostatnie z wymienionych kierunków należą do popularnych kierunków humanistycznych, które – zwłaszcza w przypadku pedagogiki – charakteryzuje nadmierna podaż absolwentów na rynek pracy, w wielu przypadkach zasilających szeregi bezrobotnych lub pracujących w zawodach innych niż wyuczony.

**Wykres 17 – Plany w zakresie dokończania się lub podnoszenia kwalifikacji w okresie najbliższego roku - mieszkańcy**

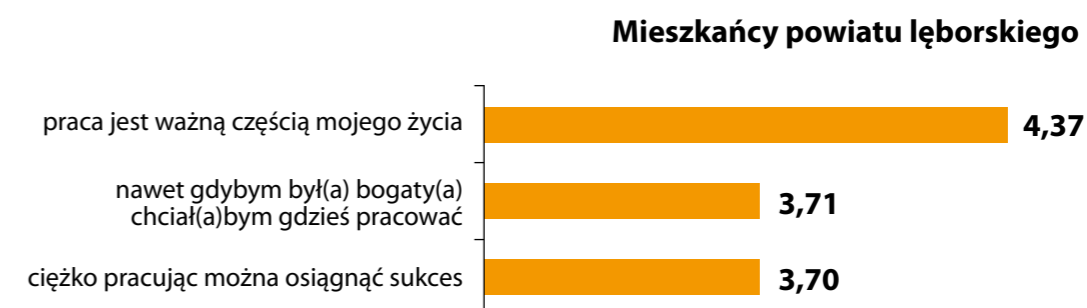


Co 5. respondent deklaruje, że zamierza dokończyć się lub podnieść swoje kwalifikacje w okresie najbliższego roku. W tej grupie istotny jest udział osób uczących się lub studiujących. Po raz kolejny najrzadziej tego typu plany wymieniają badani z wykształceniem zawodowym.

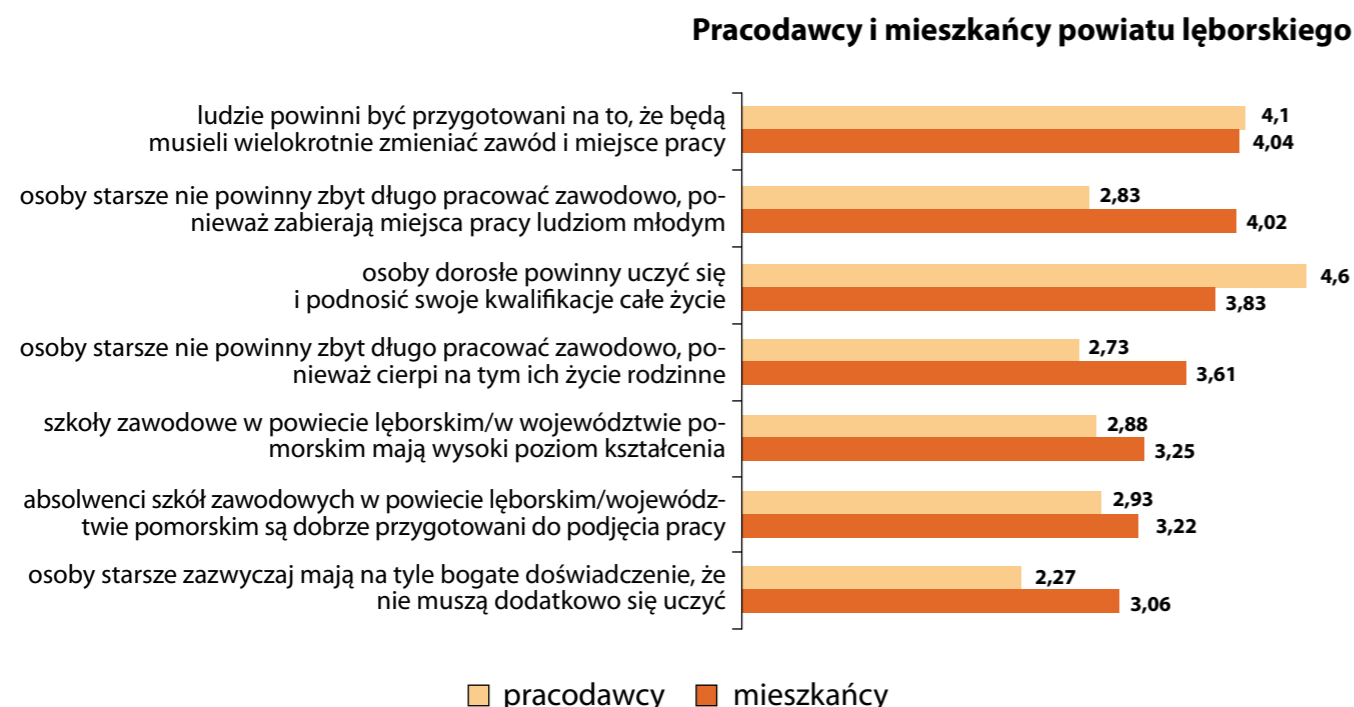
## 5. Kształcenie ustawiczne i zawodowe – postawy i opinie

Na podejmowane wysiłki edukacyjne i – w konsekwencji – szanse na rynku pracy wpływają podzielane przekonania i postawy życiowe, zwłaszcza w odniesieniu do rynku pracy i podnoszenia kwalifikacji przez osoby dorosłe. Wydaje się, że największe rezerwy rozwojowe i zarazem bariery tkwią właśnie w sferze świadomości, zatem warto prześledzić opinie respondentów, które zamieszczone zostały w tej części opracowania.

**Wykres 18 – Akceptacja stwierdzeń na temat pracy zawodowej - mieszkańcy**

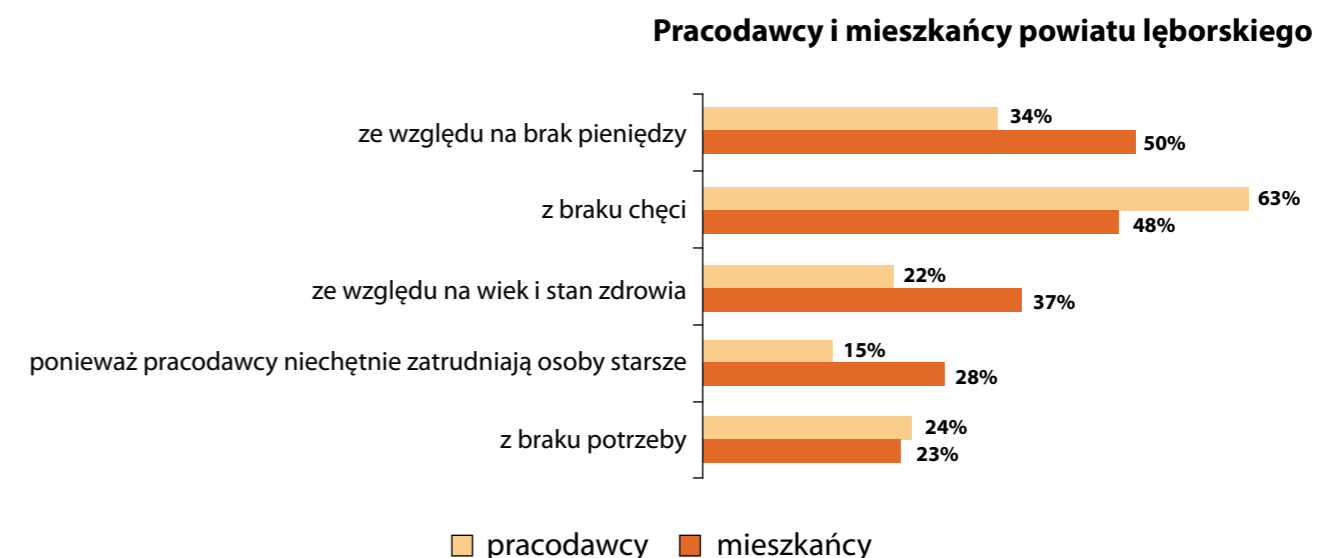


Badanym zaprezentowana została lista stwierdzeń, zawierających pewne poglądy na temat pracy, zaś respondenci wyrażali swoją opinię poprzez akceptację lub brak akceptacji treści tych stwierdzeń, używając do tego celu pięciostopniowej skali. Na powyższym wykresie znajdują się wskaźniki średnie uzyskane na skali od 1 (brak akceptacji) do 5 (pełna akceptacja). Im wyższa średnia, tym bardziej podzielany jest pogląd zawarty w danym stwierdzeniu. Przekonanie o dużym znaczeniu pracy zawodowej w życiu najczęściej podzielają kobiety, osoby w wieku 30-39 lat, a także ankietowani z wykształceniem średnim i wyższym. Po raz kolejny – na tle pozostałych grup badanych – wyróżniają się respondenci z wykształceniem zawodowym, którzy w najmniejszym stopniu akceptują pozytywne postawy wobec pracy. Bardzo podobne obserwacje dotyczą dwóch pozostałych stwierdzeń.

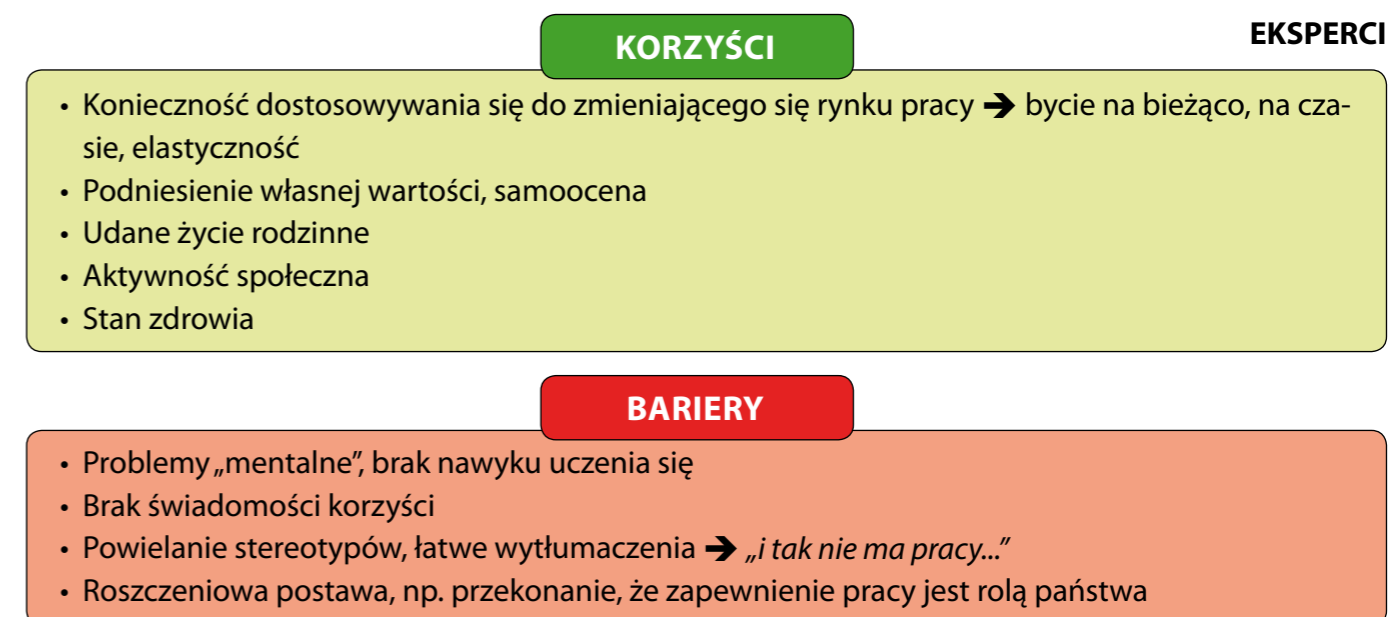
**Wykres 19 – Akceptacja stwierdzeń na temat uczenia się osób dorosłych**

W analogiczny sposób zbadane zostały postawy mieszkańców oraz pomorskich pracodawców na temat uczenia się osób dorosłych. Cieszy, że obie grupy badanych zgadzają się, że skłonność do zmiany i elastyczność na rynku pracy jest pożądaną cechą w dzisiejszych czasach. W pozostałych obszarach wyraźnie widać duży rozdzźwięk między opiniami uzyskanymi w dwóch porównywanych grupach respondentów. Mianowicie pracodawcy mają większą świadomość znaczenia i korzyści, jakie płyną z uczenia się osób dorosłych. Ponadto pracodawcy zdecydowanie bardziej krytycznie oceniają poziom kształcenia, w tym w odniesieniu do rynku pracy (choć trzeba zastrzec, że dwóch stwierdzeń dotyczących tej sfery nie da się wprost zestawić i porównać, ponieważ pytania te miały nieco inny zakres: mieszkańcy powiatu oceniali edukację w powiecie łębskim, pracodawcy – w województwie pomorskim). Co więcej, osoby odpowiedzialne za rekrutację pracowników zdecydowanie rzadziej podzielają negatywne stereotypy, związane z podejmowaniem pracy zawodowej oraz aktywności edukacyjnej przez osoby zaawansowane wiekowo. Niepokojący jest fakt, że te stereotypowe przekonania podziela pokaźny odsetek mieszkańców powiatu łębskiego:

- 68 proc. uważa – wbrew faktom i ustaleniom analitycznym – że osoby starsze nie powinny zbyt długo pracować zawodowo, ponieważ zabierają miejsca pracy ludziom młodym,
- 55 proc. sądzi, że osoby starsze nie powinny zbyt długo pracować zawodowo, ponieważ cierpi na tym ich życie rodzinne,
- 39 proc. akceptuje pogląd, że osoby starsze zazwyczaj mają na tyle bogate doświadczenie, że nie muszą dodatkowo się uczyć.

**Wykres 20 – Z jakich powodów ludzie nie uczą się i nie podnoszą swoich kwalifikacji w dorosłym życiu?**

Pracodawcy z województwa pomorskiego oraz mieszkańcy powiatu łębskiego różnią się w ocenie, z jakich powodów osoby dorosłe nie podejmują aktywności edukacyjnej i nie podnoszą swoich kwalifikacji. Mieszkańcy uważają, że przyczyną jest brak pieniędzy, następnie – brak chęci, wiek lub stan zdrowia oraz niechęć pracodawców do zatrudniania osób starszych. Pracodawcy skłonni są przypisywać większą wagę brakowi chęci, natomiast znacznie rzadziej przychylają się do podzielenia poglądów o wpływie trudności finansowych, wieku lub stanu zdrowia oraz niechęci do przyjmowania pracowników zaawansowanych wiekowo.

**Rysunek 21 – Korzyści i bariery związane z uczeniem się przez całe życie - eksperci**

Lokalni eksperci wyrażają pogląd, że uczenie się przez całe życie jest koniecznością ze względu na zmiany na rynku pracy, postęp technologiczny, czy – szerzej – dynamikę życia społecznego. Innymi słowy, ludzie muszą być przygotowani do wielokrotnej zmiany zawodu i miejsca pracy. Kształcenie się jest ważne nie tylko ze względu na korzyści zawodowe, ponieważ może przekładać się również na inne sfery życia: rodzinę, aktywność społeczną i obywatelską, uczestnictwo w kulturze, stan zdrowia. Można powiedzieć, że chodzi tu o prawidłowe funkcjonowanie w społeczeństwie i minimalizację zagrożenia wykluczeniem społecznym.

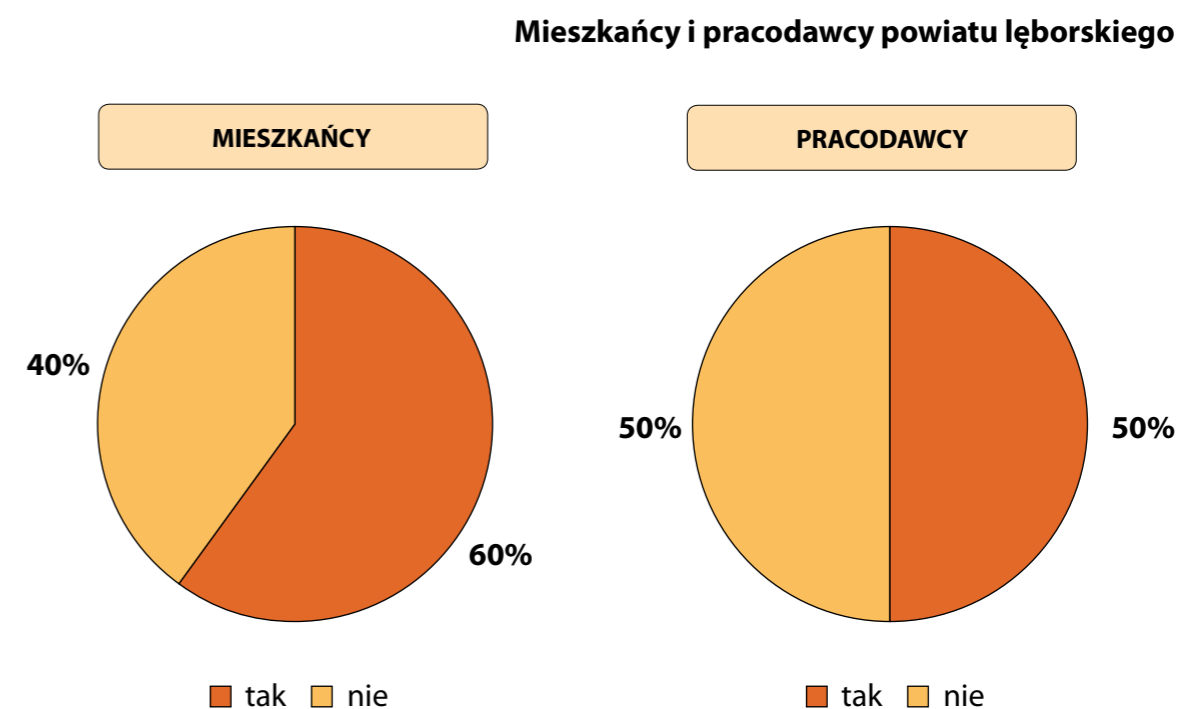
Sposób postrzegania barier związanych z uczeniem się przez osoby dorosłe w grupie lokalnych ekspertów jest – w odniesieniu do badań ilościowych i jakościowych – zdecydowanie bliższy perspektywie pracodawców, niż mieszkańców powiatu łębarskiego. Najpoważniejszym problemem jest – zdaniem specjalistów i pracodawców – brak nawyku uczenia się („bariery mentalne”) i świadomości korzyści płynących z dokończania. Inne wskazywane trudności wiążą się z rozpowszechnieniem stereotypów na temat uczenia się i aktywności zawodowej osób dorosłych, a także specyficzną, negatywną racjonalizacją: nie warto podejmować wysiłków, ponieważ „i tak nie ma pracy”. Część ekspertów i pracodawców uważa, że istotne znaczenie ma roszczeniowa postawa i wyuczona bezradność, które często – i nie bez powodu – przypisywane są osobom bezrobotnym, czy zagrożonym wykluczeniem społecznym<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Wyniki badań jakościowych

## 6. Kształcenie ustawiczne i zawodowe w powiecie łębarskim

W tym rozdziale odnajdą Państwo wyniki badań na temat szkolnictwa zawodowego, w tym kształcenia osób dorosłych w powiecie łębarskim. Są to rezultaty uzyskane w obu głównych częściach badania: ilościowej i jakościowej.

Wykres 22 – Rozpoznawalność PCE - ZSP

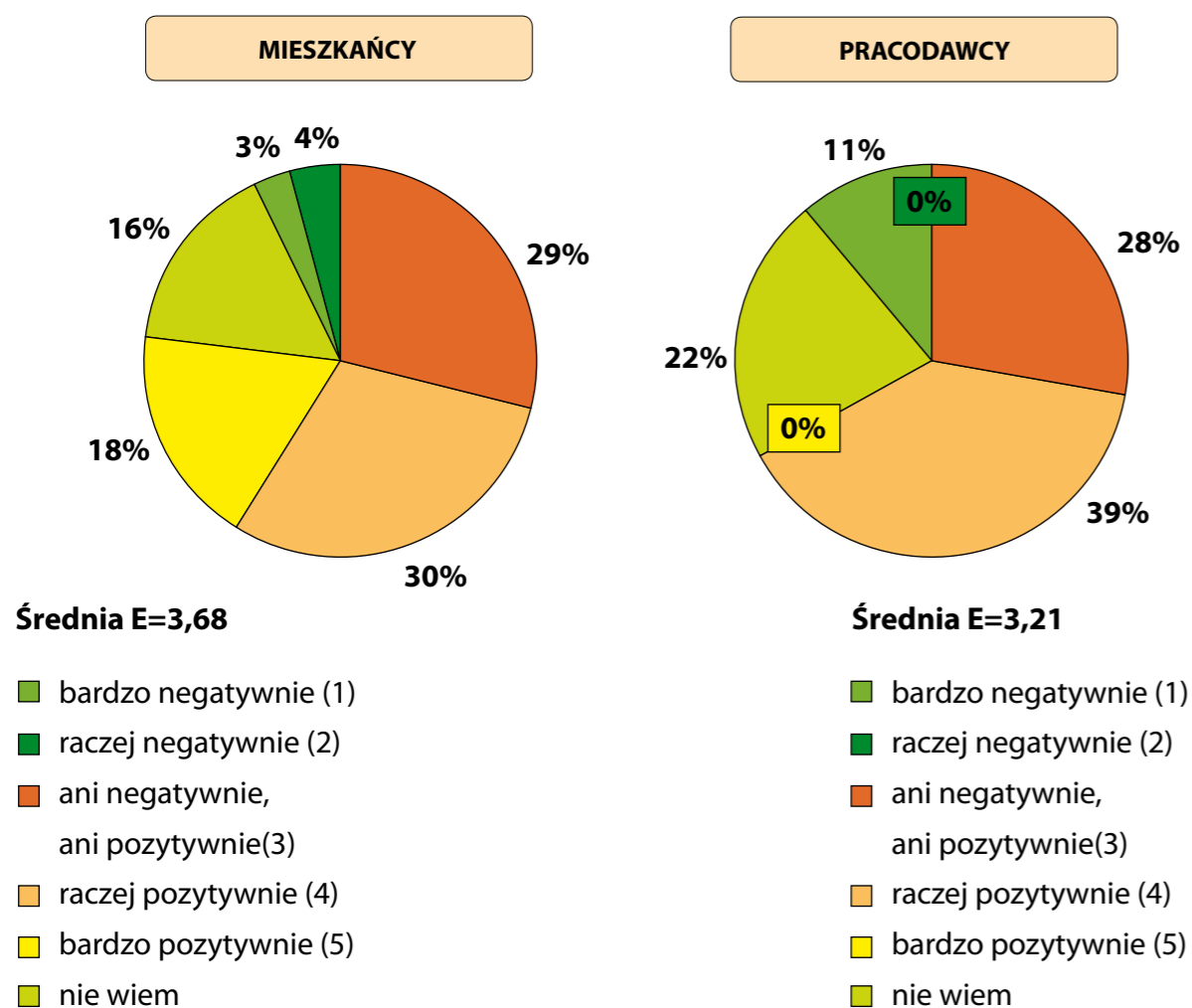


Warto zastrzec, że na pytania dotyczące Powiatowego Centrum Edukacyjnego – Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych odpowiedzieli mieszkańcy oraz pracodawcy z powiatu łębarskiego. 4 na 10 mieszkańców oraz połowa badanych pracodawców kojarzy tę placówkę oświatową – obu tym grupom badanych zadawano kolejne pytania, dotyczące sposobu postrzegania PCE – ZSP.



**Wykres 23 – Pierwsze skojarzenia na temat PCE - ZSP**

**Pracodawcy mieszkańcy powiatu łębarskiego**



Przeciętne opinie na temat wspomnianej placówki oświatowej kształtują się między dwiema kategoriami odpowiedzi: „raczej pozytywne” a „ani pozytywne, ani negatywne”. Lokalni pracodawcy nieco bardziej negatywnie postrzegają PCE - ZSP niż mieszkańcy powiatu łębarskiego. 4 na 10 badanych pracodawców ma pozytywne skojarzenia, związane z PCE – ZSP (są to wyłącznie wskazania umiarkowanie pozytywne), a odmienną opinię wyraża 11 proc. przedstawicieli miejscowego biznesu (wyłącznie skrajnie negatywne oceny). Prawie połowa mieszkańców pozytywnie postrzega PCE –ZSP, a u 7 proc. badanych szkoła ta budzi negatywne skojarzenia.

**Wykres 24 – Wizerunek PCE - ZSP**

**Pracodawcy i mieszkańcy powiatu łębarskiego**



Respondentom zaprezentowano 5 stwierdzeń, zawierających przekonania na temat popularnej „budowlanki”. Ankietowani mogli wyrazić akceptację lub brak akceptacji w odniesieniu do każdego z tych sądów (na skali 1-5). Jak wynika z badania ilościowego, Powiatowe Centrum Edukacyjne – Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nie ma wyraźnie skryształowanego wizerunku. Uzyskane wyniki oscylują wokół środkowej wartości w pięciostopniowej skali („ani się zgadzam, ani się nie zgadzam”), co oznacza odpowiedź neutralną lub ambiwalentną. Wprawdzie proporcje, czy hierarchia tych cech jest podobna w obu porównywanych grupach respondentów, jednak wyraźnie widać, że pracodawcy są zdecydowanie bardziej krytyczni niż „zwykli” mieszkańcy. Najczęściej PCE – ZSP postrzegana jest jako placówka z tradycjami, zakorzeniona w lokalnej społeczności, która we właściwy sposób przygotowuje swoich uczniów do podjęcia pracy, o relatywnie wysokim poziomie nauczania. Z kolei zespół szkół w najmniejszym stopniu oceniany jest jako szkoła renomowana, której ukończenie wiąże się z pewnym prestiżem, czy statusem społecznym.

Kwestie lokalnego rynku edukacyjnego i wizerunku PCE – ZSP poruszane były także podczas wywiadów pogłębionych z miejscowymi specjalistami oraz pracodawcami. Specjaliści pozytywnie postrzegają jakość kształcenia zawodowego w powiecie łębarskim. Jako argumenty najczęściej przywołują pozytywne efekty kształcenia, wysoką zdawalność, wysokie pozycje zajmowane w ogólnopolskich konkursach przez miejscowych uczniów, wyniki badań ewaluacyjnych, czy posiadanie odpowiedniej bazy – infrastruktury. Eksperti wysoko oceniają poziom kształcenia, bazę dydaktyczną i kompleksowość oferty PCE – ZSP. Jak przyznają, pewnym obciążeniem może być negatywny wizerunek „budowlanki” wśród części młodzieży. Minusem jest również peryferyjna lokalizacja tej placówki (na obrzeżach miasta). Pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu jakościowym, również pozytywnie oceniają poziom kształcenia w PCE – ZSP. Absol-

wenci tej szkoły postrzegani są jako dobrzy pracownicy, a placówka – zdaniem badanych – ma wszechstronną, dostosowaną do potrzeb rynku pracy ofertę<sup>4</sup>.

Niezmiernie istotną kwestią, którą należy wziąć pod uwagę przy powyższych rozważaniach jest wprowadzenie zmian systemowych w szkolnictwie zawodowym. Uchwalone zmiany są największą od lat reformą tego segmentu rynku edukacyjnego. Większość lokalnych ekspertów postrzega te zmiany jako szansę dla szkolnictwa publicznego. Przypomnijmy, że w 1999 roku powiat łębarski przejął 4 typy szkół dla dorosłych z 486 słuchaczami. Do roku 2005 r. rosła liczba słuchaczy tych placówek - 558 słuchaczy w 20 oddziałach (dane za 2005 rok). Od roku 2006 odnotowywany jest silny spadek zainteresowania kształceniem w publicznych szkołach dla dorosłych na rzecz placówek niepublicznych<sup>5</sup>. Obecnie wprowadzane regulacje mogą - zdaniem specjalistów – przyczynić się do zmiany tego trendu, poprzez „zweryfikowanie” rynku szkolnictwa niepublicznego.

Najważniejsze – w opinii ekspertów - przekształcenia systemowe to:

- zmiana formuły kształcenia i zdawania egzaminów z konkretnych kwalifikacji zawodowych,
- zmiana zasad finansowania placówek oświatowych na rzecz przyznawania środków ze względu na efekty kształcenia, czyli zdawalność,
- ustanowienie takich samych warunków zdawania egzaminów w szkołach publicznych i niepublicznych, wyrównanie szans,
- wprowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych (formy kursowe).

Jak już wspomnieliśmy, zmiany te mogą – zdaniem ekspertów – okazać się kluczem do odwrócenia negatywnego – z perspektywy szkolnictwa publicznego, w tym PCE – ZSP – trendu. Specjaliści upatrują tu szansę dla PCE – ZSP, która - jak już wspomniano – jest postrzegana jako placówka o dobrej infrastrukturze, wysokim poziomie nauczania (zdawalność) oraz pewnej tradycji. Możliwości rozwoju wiążą się między innymi z wprowadzeniem kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

<sup>4</sup> Wyniki badań jakościowych

<sup>5</sup> O przyczynach tego zjawiska pisaliśmy w raporcie z pierwszego etapu badań

## 7. Ocena niektórych działań projektowych

W badaniu jakościowym wzięło udział m.in. 5 uczestników działań, przeprowadzonych w ramach projektu „**Kształcenie ustawiczne przepustką do lepszego jutra**”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (3 kobiety i 2 mężczyzn). Uczestnicy projektu brali udział w konsultacjach przygotowujących do egzaminu zawodowego (z krawiectwa), a następnie przystępowali do egzaminu mistrzowskiego. Był to dwumiesięczny cykl spotkań, zorganizowany w trybie weekendowym. Badani z tej grupy o możliwości wzięcia udziału w projekcie dowiadywali się w swoich zakładach pracy lub od znajomych/członków rodziny. Warto dodać, że informacje te były przekazywane do miejscowych zakładów pracy przez personel projektu. Wszyscy badani pozytywnie, a w niektórych przypadkach wręcz entuzjastycznie wypowiadają się na temat udziału w projekcie. Najważniejsze postrzegane korzyści wiążą się z możliwością uzyskania dyplomu, a więc podwyższeniem formalnych kwalifikacji, jak również z odświeżeniem i poszerzeniem wiedzy i umiejętności praktycznych. Część badanych wspominało o tym, że udział w projekcie przyczynił się do podniesienia ich samooceny („podniesienie własnej wartości”), a także wpłynął na poprawę relacji towarzyskich („poznanie nowych ludzi”). Jako mocne strony zajęć wskazywane są: wysoki poziom merytoryczny, ciekawy zakres tematyczny (zwłaszcza w części praktycznej, zawodowej), a także nastawienie i sposób bycia prowadzących. Jedynym minusem były – zdaniem części badanych – weekendowe terminy. W tym miejscu warto nadmienić, że harmonogram zajęć był konsultowany z uczestnikami i został przez nich zaakceptowany. Przyjęcie weekendowego trybu wynikało również z faktu, że wszyscy uczestnicy projektu z badanej grupy pracują. Uczestnictwo w zajęciach wiązało się zatem z koniecznością poświęcenia wolnego czasu, który np. mógłby zostać spędzony z rodziną. W świetle wypowiedzi naszych rozmówców można jednak stwierdzić, że nie był to istotny mankament. Większość respondentów uważa, że zajęcia były użyteczne, przez co należy rozumieć ich dostosowanie do potrzeb zawodowych uczestników. Dotyczy to przede wszystkim zajęć praktycznych, natomiast „miękkie” elementy zajęć (np. interpersonalne) budzą pewne wątpliwości w kwestii ich przydatności. Dodajmy, że w badaniu ilościowym znacząca część pracodawców podkreślała znaczenie cech osobowych, interpersonalnych i „miękkich” umiejętności, takich jak np. sumienność, czy odpowiednie nastawienie do pracy, umiejętność pracy w grupie. Ideałem „dobrego pracownika” byłaby – w opinii pracodawców – osoba posiadająca pozytywne cechy, zarówno „miękkie”, jak i „twarde” (np. konkretne umiejętności, doświadczenie zawodowe, odpowiedni kierunek wykształcenia). Jednocześnie wielu pracodawców wskazuje, że kandydatom do pracy w ich firmach brakuje właśnie tych „miękkich” cech. Wyraźnie widać, że osoby dorosłe podejmujące wysiłek edukacyjny nie zawsze doceniają znaczenie tego typu kompetencji. W świetle powyższych informacji można stwierdzić, że „miękkie” elementy powinny być silnie

obecne w kształceniu osób dorosłych, nawet jeśli część słuchaczy poddaje w wątpliwość ich użyteczność. Warto również pomyśleć o lepszej komunikacji korzyści płynących z nabywania „miękkich” umiejętności, co wpłynie na większą świadomość uczących się i – w konsekwencji – przyczyni się po podniesieniu uzyskiwanych efektów edukacyjnych. Część badanych deklaruje, że korzysta z wiedzy lub umiejętności uzyskanych podczas konsultacji i egzaminu, jednak większość deklaruje, że na obecnym etapie jest jeszcze zbyt wcześnie, aby ocenić trwałość uzyskanych efektów.

## 8. Model cyklicznych badań potrzeb edukacyjnych

Jednym z celów postawionych przed zespołem badawczym było sformułowanie gotowego do zastosowania w kolejnych latach modelu cyklicznych badań monitorujących potrzeby edukacyjne dorosłych w powiązaniu z rynkiem pracy, uwzględniającego dane ekonometryczne dotyczące sytuacji gospodarczej oraz równie istotne subiektywne oceny, opinie pracodawców i mieszkańców na temat oferty i atrakcyjności szkolnictwa zawodowego. Podczas pracy nad tym modelem przyjęte zostało założenie, że badania te nie będą zlecane podmiotom zewnętrznym (np. agencjom badawczym), a realizowane we własnym zakresie. Jest to istotna informacja, która determinuje sposób prowadzenia tych pomiarów i możliwe do zastosowania metody badawcze. Z tego powodu wybrany został model niskokosztowy, który jest możliwy do zastosowania w praktyce.

### Podstawowe cechy modelu:

- cykliczność, a więc realizacja określonych procedur badawczych w określonych sekwencjach czasowych, np. raz w roku;
- systematyczne gromadzenie i archiwizacja uzyskiwanych informacji;
- porównywalność danych z poszczególnych lat;
- komplementarność i wieloperspektywiczność – zestawienie informacji pochodzących z różnych źródeł;
- dywersyfikacja wiedzy empirycznej – odwołanie się do opinii różnych grup respondentów;
- określenie jasnej odpowiedzialności za koordynację całego przedsięwzięcia i realizację poszczególnych etapów badawczych;
- uniwersalność narzędzia, które może być wykorzystane do badań różnych grup respondentów: uczniów szkół zawodowych, słuchaczy szkół zawodowych, uczestników kursów zawodowych itp.

### Metody badawcze:

- **Analiza danych zastanych** (desk research) → aktualne wskaźniki dotyczące sytuacji na rynku pracy, w szczególności ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- **Ankieta audytoryjna** (narzędzie do samodzielnego wypełnienia), realizowana wśród słuchaczy wszystkich publicznych placówek na terenie powiatu, kształcących osoby dorosłe. Celem tej części badania jest weryfikacja potrzeb edukacyjnych osób dorosłych oraz ewaluacja efektów kształcenia, poprzez zastosowanie 2 analogicznych pomiarów: pretestu (na początku, a więc w „punkcie wejścia”) i posttestu (na końcu), przy zastosowaniu analogicznych narzędzi;

- **Panel ekspertów** z udziałem specjalistów z zakresu edukacji i rynku pracy oraz przedstawicieli pracodawców. Spotkanie, które będzie okazją do wymiany opinii między osobami reprezentującymi wymienione środowiska, a także forum wymiany opinii i wypracowywania lub testowania konkretnych rozwiązań.

**Tabela 25 – Model cyklicznych badań edukacyjnych potrzeb osób dorosłych**

<b>Etap badawczy</b>	<b>Sposób realizacji</b>	<b>Zakres tematyczny i efekty</b>
1. Analiza danych zastanych	Uzyskanie wszelkich dostępnych danych na temat lokalnego i regionalnego rynku pracy, w tym z PUP i WUP	Podstawowe wskaźniki dotyczące sytuacji na rynku pracy, aktualizowany ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych
2. Badanie potrzeb edukacyjnych i efektywności kształcenia	Ankieta audytoryjna prowadzona wśród osób dorosłych, które pobierają naukę w publicznych placówkach kształcenia zawodowego w powiecie łęborskim (w tym uczestnicy kursów zawodowych). Takie badanie zawsze powinno obejmować realizację dwóch analogicznych pomiarów – na początku i na końcu danego kursu, czy cyklu kształcenia (pretest i posttest). Ankieta do samodzielnego wypełnienia przez słuchaczy podczas zajęć. Narzędzia powinny być przygotowywane przez osoby prowadzące, ponieważ muszą one być dedykowane poszczególnym kursom, czy zajęciom.	Aktualizowane i porównywalne wyniki dotyczące potrzeb edukacyjnych i najważniejszych deficytów, a także wskaźniki obejmujące testowanie twardych kompetencji lub wiedzy z zakresu danego kursu/kierunku kształcenia, a także subiektywne odczucia badanych – poziom satysfakcji, mocne i słabe strony zajęć, użyteczność, dostosowanie do potrzeb zawodowych itp.
3. Panel ekspertów	Cykliczne (np. raz na 3 miesiące) spotkania w gronie eksperckim, dedykowane problematyce kształcenia zawodowego osób dorosłych. Wymiana opinii specjalistów z różnych środowisk i pracodawców, omówienie aktualnych problemów, testowanie rozwiązań. Każde z takich spotkań może być poświęcone nieco innym problemom, zatem zawsze powinno być ono prowadzone według specjalnie przygotowanego scenariusza.	Pogłębiona analiza aktualnych problemów w gronie eksperckim. Wymiana opinii specjalistów ds. edukacji i rynku pracy oraz pracodawców.
4. Synteza i analiza pozyskanych informacji	Zestawienie i opracowanie uzyskanych danych. Cykliczny raport końcowy.	

**Zakres informacji/lista dokumentów (etap 1)**

- Zestaw informacji płynących z niniejszych badań;
- Wszelkie aktualne dokumenty strategiczne, sprawozdania, raporty i analizy obejmujące problematykę edukacji (w tym kształcenia zawodowego i ustawicznego), polityki społecznej, rynku pracy, prognozy ekonomiczne itp.;
- Aktualne dane GUS i Urzędu Statystycznego w Gdańsku (w tym Bank Danych Lokalnych, Statystyczne Vademecum Samorządowca);
- Aktualne dane PUP w Łęborku i WUP w Gdańsku (stopa bezrobocia, liczba zarejestrowanych bezrobotnych, w tym z podziałem na kwartały, płeć, wiek, wykształcenie, zawód, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, wychowywanie dzieci, niepełnosprawność, prawo do zasiłku, lokalizację - gminy w powiecie łęborskim oraz podział na miasto i wieś, napływ i odpływ bezrobotnych, wskaźnik płynności rynku pracy, analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych).

**Kwestionariusz ankiety audytoryjnej (etap 2)**

Szanowni Państwo,

..... (nazwa podmiotu) prowadzi badania dotyczące potrzeb edukacyjnych, planów związanych z kontynuowaniem nauki i pracy zawodowej.

Odpowiedzi prosimy zaznaczać znakiem „X” lub wpisać treść odpowiedzi. Jeśli odpowiedź na dane pytanie nie dotyczy Pana(i) sytuacji, proszę wpisać symbol „ND”

**Rodzaj kursu/zajęć**

.....

**P1. Proszę zaznaczyć płeć.**

1: kobieta

2: mężczyzna

**P2. Ile ma Pan(i) lat? Proszę zaznaczyć odpowiedni przedział wieku**

1: 18 – 29

2: 30 – 39

3: 40 – 49

4: 50 – 64

**P3. Czy mieszka Pan(i)...**

- 1: w Łęborku
- 2: w Łebie
- 3: na wsi w powiecie łębskim
- 4: poza powiatem łębskim

**P4. Jakie ma Pan(i) wykształcenie?**

- 1: podstawowe/gimnazjalne
- 2: zawodowe
- 3: średnie
- 4: wyższe

**P5. Jaka jest Pana(i) obecna sytuacja zawodowa? Może Pan(i) zaznaczyć dowolną ilość odpowiedzi.**

- 1: pracuję na stałe
- 2: pracuję dorywczo
- 3: pracuję na własny rachunek/prowadzę działalność gospodarczą
- 4: jestem rolnikiem
- 5: jestem bezrobotnym(a)
- 6: jestem uczniem/studentem
- 7: zajmuję się domem (nie pracuję)
- 8: jestem emerytem(ką)/rencistą(tką)
- 9: inna sytuacja: **Jaka?** .....

**P6. Jaki jest Pana(i) wyuczony zawód lub kierunek wykształcenia? Proszę wpisać odpowiedź.**

.....

**P7. A jaki zawód wykonuje Pan(i) obecnie? Proszę wpisać odpowiedź.**

.....

**P8. W jakich branżach, Pana(i) zdaniem, najłatwiej jest znaleźć pracę w powiecie łębskim?**

.....

**P9. A w jakich branżach, Pana(i) zdaniem, najłatwiej jest znaleźć pracę w województwie pomorskim? Proszę wpisać odpowiedź.**

.....

**P10. W jakim stopniu jest Pan(i) zadowolony(a) ze swoich kwalifikacji zawodowych (posiadanego zawodu, wykształcenia)?**

- 5: bardzo zadowolony(a)
- 4: raczej zadowolony(a)
- 3: częściowo zadowolony(a), częściowo niezadowolony(a)
- 2: raczej niezadowolony(a)
- 1: bardzo niezadowolony(a)

**P11. Proszę wyobrazić sobie, że stara się Pan(i) o pracę lub o zmianę pracy i jest Pan(i) na rozmowie z przyszłym pracodawcą. Jakie są Pana(i) mocne strony, które chciał(a)by Pan(i) zaprezentować podczas takiej rozmowy? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 najważniejsze odpowiedzi.**

- 1: odpowiedni kierunek wykształcenia, konkretny zawód
- 2: znajomość języków obcych
- 3: doświadczenie zawodowe
- 4: umiejętność pracy w grupie
- 5: prawo jazdy
- 6: motywacja, odpowiednie nastawienie do pracy
- 7: znajomość obsługi komputera
- 8: umiejętność rozwiązywania problemów
- 9: sumienność, dokładność
- 10: umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach
- 11: inne umiejętności/kompetencje: **Jakie?** .....

**P12. Czy zmienił(a)by Pan(i) zawód (wyuczony lub poprzednio wykonywany), jeśli byłoby to konieczne do znalezienia nowej pracy lub zmiany pracy na lepszą?**

- 1: tak
- 2: nie

**P13. Czy chciał(a)by Pan(i) zdobyć nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe, aby łatwiej znaleźć pracę?**

- 1: tak  
2: nie

**P14. Proszę powiedzieć, czy kiedykolwiek podejmował(a) Pan(i) następujące działania. Proszę zaznaczyć dowolną ilość odpowiedzi.**

- 1: podjęcie nauki na studiach podyplomowych  
2: podjęcie studiów wyższych  
3: podjęcie nauki na studium pomaturalnym lub policealnym  
4: uczestnictwo w kursach doskonalenia zawodowego  
5: uczestnictwo w kursach nauki języków obcych  
6: uczestnictwo w kursach obsługi komputera  
7: uczestnictwo w kursach kończących się uzyskaniem dyplomu lub certyfikatu  
8: uczestnictwo w kursach niekończących się uzyskaniem dyplomu lub certyfikatu  
9: nie podejmowałem(am) żadnego z powyższych działań

**P16. Czy chciał(a)by Pan(i) poprawić poziom swojego wykształcenia?**

- 1: tak → Jaki poziom wykształcenia chciał(a)by Pan(i) mieć? .....  
2: nie

**P17. Czy zamierza Pan(i) doksztalać się lub podnosić swoje kwalifikacje w okresie najbliższego roku?**

- 1: tak → Jakie działania zamierza Pan(i) podjąć? .....  
2: nie

**P18. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) z treścią następujących stwierdzeń. Proszę posłużyć się skalą.**

- 5: zdecydowanie się zgadzam  
4: raczej się zgadzam  
3: ani się zgadzam, ani się nie zgadzam  
2: raczej się nie zgadzam  
1: zdecydowanie się nie zgadzam  
a: Wiem, jakie szkoły i uczelnie funkcjonują w powiecie łębskim  
b: Nawet gdybym był(a) bogaty(a), chciał(a)bym gdzieś pracować  
c: Szkoły zawodowe w powiecie łębskim mają wysoki poziom kształcenia  
d: Osoby dorosłe powinny uczyć się i podnosić swoje kwalifikacje przez całe życie

- e: Absolwenci szkół zawodowych w powiecie łębskim są dobrze przygotowani do podjęcia pracy  
f: Praca jest ważną częścią mojego życia  
g: Osoby starsze nie powinny zbyt długo pracować zawodowo, ponieważ zabierają miejsca pracy ludziom młodym  
h: Ciężko pracując można osiągnąć sukces  
i: Ludzie powinni być przygotowani na to, że będą musieli wielokrotnie zmieniać zawód i miejsce pracy  
j: Osoby starsze nie powinny zbyt długo pracować zawodowo, ponieważ cierpi na tym ich życie rodzinne  
k: Osoby starsze zazwyczaj mają na tyle bogate doświadczenie, że nie muszą dodatkowo się uczyć

**ZAJĘCIA/KURS (wersja do przeprowadzenia pod koniec zajęć/kursu)****P19. Czy ogólnie podobały się Panu(i) zajęcia/kurs, w których wziął(ęła) Pan(i) udział? Proszę zaznaczyć swoją odpowiedź używając szkolnej skali ocen (od 1 do 6).**

- 1: ocena niedostateczna  
2: ocena dopuszczająca  
3: ocena dostateczna  
4: ocena dobra  
5: ocena bardzo dobra  
6: ocena celująca

**P20. Co podobało się Panu(i) na tych zajęciach/kursie. Może Pan(i) napisać wszystko, co przychodzi Pan(i) do głowy. Proszę wpisać odpowiedź.**

.....

**P21. A co nie podobało się Panu(i) na tych zajęciach/kursie. Proszę wpisać odpowiedź.**

.....

**P22. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) z treścią następujących stwierdzeń. Proszę posłużyć się skalą.**

5: zdecydowanie się zgadzam

4: raczej się zgadzam

3: ani się zgadzam, ani się nie zgadzam

2: raczej się nie zgadzam

1: zdecydowanie się nie zgadzam

a: Uważam, że zajęcia/kurs były ciekawe

b: Zajęcia/kurs były dostosowane do moich potrzeb edukacyjnych lub zawodowych

c: Podczas zajęć/kursu poszerzyłem(am) swoją wiedzę lub umiejętności

d: Podczas zajęć/kursu utrwaliłem(am) dotychczasową wiedzę lub umiejętności

e: Uważam, że zajęcia/kurs pomoże mi w kontynuacji nauki

f: Uważam, że zajęcia/kurs pomoże mi w znalezieniu pracy lub zmianie pracy na lepszą

**P23. Co, Pana(i) zdaniem, należało zmienić na tych zajęciach/kursie? Proszę wpisać odpowiedź.**

**P24. Czego Panu(i) zabrakło na tych zajęciach/kursie? Proszę wpisać odpowiedź.**

Powyższy kwestionariusz jest uniwersalny, tzn. został przygotowany na potrzeby badań realizowanych z różnymi grupami respondentów: uczniów szkół zawodowych, słuchaczy szkół zawodowych, uczestników kursów zawodowych itp. Opcjonalnie narzędzie może zostać uzupełnione o kilka szczegółowych pytań, obejmujących zagadnienia z zakresu programu poszczególnych zajęć dydaktycznych (pytania te powinny opracować osoby prowadzące zajęcia). W ten sposób możliwe do pozyskania będą informacje obrazujące uzyskiwane efekty kształcenia (poprzez porównanie wartości wskaźników bazowych i końcowych).

## 9. Analiza SWOT

W tym rozdziale zamieszczamy analizę mocnych i słabych stron oraz szans, zagrożeń, związanych z kształceniem zawodowym osób dorosłych, która jest formą podsumowania niniejszego opracowania. Analiza ta została przygotowana w oparciu o wyniki badań empirycznych, ale również informacje zamieszczone w raporcie z pierwszej części badania.

### Mocne strony

- Wysoki poziom kształcenia w placówkach publicznych, w tym w PCE - ZSP (np. wysoka zdawalność, sukcesy w konkursach i olimpiadach przedmiotowych, wzór dobrych praktyk na ogólnopolskiej platformie internetowej „Nadzór pedagogiczny – System Ewaluacji Oświaty”);
- Infrastruktura, baza dydaktyczna placówek publicznych, w tym PCE – ZSP (biblioteka i czytelnia multimedialna, dostęp do Internetu w salach lekcyjnych, dwie pracownie komputerowe, 13 gabinetów przedmiotowych, gabinet pielęgniarstwa, hala sportowa, sala do gimnastyki korekcyjnej, 5 nowoczesnych sal lekcyjnych, pracownia multimedialna do projektowania, pracownia chemiczna, pracownia gastronomiczna, świetlica i sklepik, sala sportowo-rekreacyjna, siłownia, Centrum Kształcenia Praktycznego, nowoczesna spawalnia w CKP pozyskana w ramach projektu „Kształcenie ustawiczne przepustką do lepszego jutra”, internat PCE- ZSP<sup>6</sup>;
- Różnorodna oferta edukacyjna placówek publicznych, w tym PCE – ZSP;
- Profesjonalna kadra placówek publicznych, w tym PCE – ZSP<sup>7</sup>;
- Kształcenie w zawodach poszukiwanych na rynku pracy w PCE - ZSP<sup>8</sup>;
- Pomoc pedagoga i doradcy zawodowego<sup>9</sup>;
- Współpraca międzynarodowa i krajowa PCE – ZSP (np. staże i wymiany zagraniczne, partnerstwa, projekty współfinansowane z UE)<sup>10</sup>;
- Wysoka rozpoznawalność PCE – ZSP;
- Pozytywna opinia pracodawców o PCE – ZSP;
- Waga przypisywania wykształceniu i kompetencjom zawodowym przez pracodawców;
- Gotowość pracodawców z regionu do zatrudniania pracowników (40 proc.);
- Deklarowana gotowość do zmian: większość badanych mieszkańców deklaruje chęć zmiany zawodu lub podniesienia kwalifikacji, jeśli miałyby to przyczynić się do znalezienia lub uzyskania lepszej pracy;

<sup>6</sup> Powiatowe Centrum Edukacyjne - Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Łęborku, dyr. Artur Obolewski (prezentacja)

<sup>7</sup> Tamże

<sup>8</sup> Tamże

<sup>9</sup> Tamże

<sup>10</sup> Tamże

- W ostatnich latach liczba ludności powiatu łębskiego systematycznie się zwiększa;
- Zarówno w powiecie łębskim, jak i w województwie pomorskim liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych systematycznie się zwiększa.

### Słabe strony

- Trudna sytuacja na rynku pracy, wysoka stopa bezrobocia – brak motywacji do doksztalcenia się;
- Niska świadomość społeczna, brak mobilności i nawyków uczenia się (zwłaszcza wśród osób z wykształceniem zawodowym), bariery „mentalne”, związane z uczeniem się osób dorosłych;
- Rozpowszechnienie negatywnych stereotypów na temat uczenia się osób dorosłych;
- Negatywny wizerunek PCE – ZSP wśród części młodzieży – skojarzenia z „budowlanką”;
- Konkurencja ze strony szkół niepublicznych – spadek liczby słuchaczy w szkołach publicznych w okresie od 2006 roku → nauka w szkołach średnich cieszy się mniejszym zainteresowaniem niż licencjat, spadek motywacji - uzupełnianie wykształcenia nie jest obecnie związane z odroczeniem służby wojskowej, rosnąca w siłę konkurencja w postaci sieci szkolnictwa niepublicznego - opinie o szkołach niepublicznych jako niewymagających placówkach, w których w okresie roku można uzyskać maturę, spadek popytu w efekcie emigracji zarobkowej;
- 13,7 proc. mieszkańców powiatu i 15,5 proc. mieszkańców województwa to osoby w wieku poprodukcyjnym. Według prognoz demograficznych obie porównywane społeczności będą się „starzeć”;
- Mieszkańcy powiatu łębskiego są statystycznie biedniejsi na tle wszystkich mieszkańców regionu;
- Na sytuację na lokalnym rynku pracy mają wpływ czynniki sezonowe.

### Szanse

- Reformy systemowe w kształceniu zawodowym, które mogą poprawić pozycję szkolnictwa publicznego w porównaniu z niepublicznym → wyrównanie szans i rynkowa weryfikacja szkolnictwa niepublicznego → możliwość odwrócenia niekorzystnego dla placówek publicznych trendu systematycznego zmniejszania się liczby osób pobierających naukę, występującego od 2006 roku;
- Środki UE przeznaczone na Kapitał Ludzki w kolejnej perspektywie finansowej 2014 – 2020 → stymulowanie rozwoju kształcenia osób dorosłych;
- Określenie uczenia się przez całe życie jako jednego z priorytetów polityki UE;
- Reforma emerytalna, w szczególności podniesienie wieku emerytalnego → wydłużenie aktywności zawodowej → zwiększenie popytu;

- Starzenie się społeczeństwa można interpretować w kategorii szansy dla kształcenia ustawicznego → zwiększenie popytu;
- Prognozowany wzrost liczby ludności oraz podmiotów gospodarczych w powiecie łębskim;
- Bliskość morza i potencjał Łeby jako znanego kurortu → potencjał rozwojowy branży turystycznej.

### Zagrożenia

- Ryzyko pogłębienia się kryzysu gospodarczego w Polsce i UE → pogorszenie sytuacji na rynku pracy;
- Możliwość redukcji środków z UE w budżecie na lata 2014-2020;
- Reformy systemowe w kształceniu zawodowym – mimo iż najczęściej postrzegane są jako szansa dla szkolnictwa publicznego – niosą za sobą pewne zagrożenia → niepewność co do ostatecznych efektów zmian, możliwość zwiększenia biurokracji itp.;
- Starzenie się społeczeństwa → możliwe negatywne konsekwencje gospodarcze.



## 10. Rekomendacje z badań

- **Kampanie społeczne.** W niniejszym opracowaniu zamieszczonych zostało szereg informacji, które świadczą o niskim poziomie społecznej świadomości oraz rozpowszechnieniu negatywnych stereotypów względem aktywności edukacyjnej osób dorosłych, braku nawyku uczenia się. W związku z tym rekomendowane jest przeprowadzenie kampanii społecznej, zmierzającej do promocji uczenia się osób dorosłych jako sposobu na poprawę sytuacji zawodowej, a także lepsze funkcjonowanie w życiu społecznym. Warto wykorzystać część informacji płynących z badań, np. fakt, że 55 proc. pracodawców z regionu woli zatrudnić osobę starszą z doświadczeniem, niż młodą bez doświadczenia. Takie kampanie powinny być realizowane na poziomie ogólnopolskim i regionalnym, jednak warto podejmować podobne przedsięwzięcia również na szczeblu powiatu.
- **Działania promocyjne PCE –ZSP.** Jak pokazują badania, rozpoznawalność placówki jest wysoka, natomiast problemem jest sposób jej postrzegania, np. przez część młodzieży. Wydaje się, że PCE – ZSP powinno podejmować działania nie tylko czysto informacyjne, ale również wizerunkowe, zmierzające do kreowania pożądanego, pozytywnego obrazu szkoły. Szczególnie wzmocnione w komunikacji powinny być niewątpliwe atuty placówki: wysoki poziom nauczania, sukcesy placówki, profesjonalizm kadry, rozbudowana infrastruktura itp. Warto nadmienić, że PCE – ZSP planuje podjęcie działań zmierzających do promocji szkoły i kształcenia ustawicznego w środowisku lokalnym<sup>11</sup>.
- **Kierunki kształcenia.** Z pewnością powinny one być dostosowane do dynamicznej sytuacji na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Odnosząc się do uzyskanych wyników badań, można odwołać się do opinii pracodawców z regionu, którzy uważają, że największe szanse na zatrudnienie (w powiecie lub regionie) jest w takich branżach, jak: gastronomia, handel, budownictwo, turystyka, hotelarstwo. Powyższe zestawienie odpowiada również najczęściej preferowanym przez pracodawców kierunkom wykształcenia potencjalnych pracowników.
- W tym kontekście kluczowa jest prowadzona przez PUP w Lęborku **analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych**:
  - **Zawody deficytowe**<sup>12</sup> w roku 2011 (w kolejności od najbardziej deficytowych): pracownik ochrony fizycznej bez licencji, pomoc kuchenna, kierowca ciągnika siodłowego, brukarz, kierowca operator wózków jezdniowych, pokojowa, konserwator budynków, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, cieśla, zbrojarz, robotnik gospodar-

<sup>11</sup> Powiatowe Centrum Edukacyjne - Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Lęborku, dyr. Artur Obolewski (prezentacja)

<sup>12</sup> Sytuacja na rynku pracy powiatu lęborskiego, Renata Kępińska (na podstawie Raportu Powiatowego za rok 2011 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lęborku)

czy, glazurnik, spawacz metodą MIG, kierowca samochodu ciężarowego, przedstawiciel handlowy, portier, opiekunka dziecięca, monter konstrukcji stalowych, ogrodnik, recepcjonista, robotnik magazynowy, robotnik budowlany, sprzątaczką biurową, sekretarka, woźny, barman, nauczyciel techniki, nauczyciel oligofrenopedagog, palacz kotłów parowych, pracznia, specjalista do spraw kadr. Osoby reprezentujące te zawody mają największe szanse na podjęcie pracy w powiecie łębarskim, zatem **rekomendowany jest rozwój różnych form kształcenia w tych specjalizacjach zawodowych**. Dodajmy, że część spośród wymienionych wyżej zawodów to raczej proste, niewymagające wysokich kwalifikacji zajęcia (tu kluczowa jest rola „miękkich” kompetencji → patrz rekomendacja: **Zmiana filozofii kształcenia**);

- **Zawody nadwyżkowe**<sup>13</sup> w roku 2011 (w kolejności od największej intensywności nadwyżki): administrator sieci informatycznej, sprzedawca, lakiernik samochodowy, nauczyciel wychowania fizycznego, pracownik socjalny, cukiernik, hydraulik, mechanik pojazdów samochodowych, kucharz, tynkarz, kierowca samochodu osobowego, ślusarz, fryzjer, technik mechanik, technik technologii żywności, kucharz małej gastronomii, stolarz budowlany, blacharz samochodowy, specjalista do spraw marketingu i handlu, prawnik legislator, technik technologii drewna, tokarz w metalu, piekarz, stolarz, technik budownictwa, posadzkarz, technik informatyk, mechanik samochodów osobowych, pedagog, krawiec. Osoby reprezentujące wymienione wyżej zawody mają najmniejsze szanse na uzyskanie pracy w powiecie łębarskim, zatem konieczna **jest interwencja poprzez wzmocnienie oferty edukacyjnej, skierowanej do tych grup zawodowych**. Z pewnością osoby te wymagają specjalnego potraktowania: stworzenia możliwości dokształcania, podniesienia kwalifikacji zawodowych, a także przekwalifikowania (zmiany zawodu). Jedną z takich możliwości było uczestnictwo w projekcie „Kształcenie ustawiczne przepustką do lepszego jutra” (do projektu zgłosiło się 150 osób, a udział wzięło 120 uczestników reprezentujących 20 grup zawodowych, z czego aż 15 zawodów znalazło się wśród zawodów nadwyżkowych). Tego typu działania z pewnością powinny być kontynuowane, np. w oparciu o środki z kolejnej perspektywy finansowej UE na lata 2014 – 2020, przeznaczone na Kapitał Ludzki;
- **Większy nacisk na praktykę**. Kształcenie zawodowe, w tym osób dorosłych, powinno w większym niż dotychczas stopniu oferować możliwości zdobywania konkretnych umiejętności, praktyki zawodowej. Pożądanym modelem jest powiązanie edukacji z możliwością odbywania praktyk i staży zawodowych, które – zwłaszcza dla młodszych słuchaczy – mogą być sposobem na zdobycie tak pożądanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego.
- **Reforma szkolnictwa zawodowego** jest postrzegana jako szansa dla miejscowych placówek publicznych, w tym PCE – ZSP. Największym wyzwaniem w najbliższych miesią-

<sup>13</sup> Tamże

cach i latach będzie wykorzystanie tej szansy, m.in. poprzez wprowadzenie nowej formuły kursów zawodowych. Przypomnijmy, że placówki publiczne funkcjonują pod silną presją konkurencyjną ze strony szkół niepublicznych – od 2006 roku odnotowywany jest spadek liczby słuchaczy w szkołach publicznych. Najważniejsze przyczyny tej sytuacji w opinii ekspertów to:

- nauka w szkołach średnich cieszy się mniejszym zainteresowaniem niż licencjat,
- spadek motywacji – uzupełnianie wykształcenia nie jest obecnie związane z odroczeniem służby wojskowej,
- rosnąca w siłę konkurencja w postaci sieci szkolnictwa niepublicznego – opinie o szkołach niepublicznych jako niewymagających placówkach, w których w okresie roku można uzyskać maturę,
- spadek popytu w efekcie emigracji zarobkowej.

Wspomniane reformy systemowe w kształceniu zawodowym mogą poprawić pozycję szkolnictwa publicznego w porównaniu z niepublicznym → wyrównanie szans i rynkowa weryfikacja szkolnictwa niepublicznego → możliwość odwrócenia niekorzystnego dla placówek publicznych trendu. W nowych warunkach niektóre z wymienionych przyczyn przewagi szkół niepublicznych staną się nieaktualne. Inne bariery – natury obiektywnej – pozostaną, lecz mogą zostać zrównoważone poprzez umiejętne działania. Wydaje się, że szkoły publiczne w powiecie łębarskim są dobrze przygotowane do sprostania temu wyzwaniu. Wśród planowanych w najbliższym czasie przedsięwzięć PCE – ZSP znajdują się: przygotowanie oferty edukacyjnej na rok szkolny 2012/2013, opracowanie dokumentacji programowej dla 12 zawodów i 7 kursów kwalifikacyjnych, powołanie Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, powołanie Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji w ramach ODiDZ, wspomniana wyżej promocja szkoły i kształcenia ustawicznego w środowisku lokalnych, a także przeprowadzenie naboru do technikum uzupełniającego, szkoły policealnej i na kursy kwalifikacyjne<sup>14</sup>.

- **Zmiana filozofii kształcenia**. Wydaje się, że placówki kształcenia zawodowego powinny – przy zachowaniu „twardych” kompetencji – w większym stopniu wypełniać funkcje socjalizacyjne i wychowawcze. Przede wszystkim chodzi tu o wpajanie pozytywnych nawyków związanych z pracą: nastawienie, sumienność, dobra organizacja, odpowiednia motywacja, nawyk uczenia się, pozytywne relacje z ludźmi. Znacząca część pracodawców podkreślała znaczenie cech osobowych, interpersonalnych i „miękkich” umiejętności. Ideałem „dobrego pracownika” byłaby – w opinii pracodawców – osoba posiadająca pozytywne cechy zarówno „miękkie”, jak i „twarde” (np. konkretne umiejętności, doświadczenie zawodowe, odpowiedni kierunek wykształcenia). Jednocześnie wielu pracodawców wskazuje, że kandydatom do pracy w ich firmach brakuje właśnie tych „miękkich” cech. Wyraźnie

<sup>14</sup> Powiatowe Centrum Edukacyjne - Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Łęborku, dyr. Artur Obolewski (prezentacja)

widać, że osoby dorosłe podejmujące wysiłek edukacyjny nie zawsze doceniają znaczenie tego typu kompetencji. W świetle powyższych informacji można stwierdzić, że „miękkie” elementy powinny być silnie obecne w kształceniu osób dorosłych, nawet jeśli część słuchaczy poddaje w wątpliwość ich użyteczność. Warto również pomyśleć o lepszej komunikacji korzyści płynących z nabywania „miękkich” umiejętności, co wpłynie na większą świadomość uczących się i - w konsekwencji – przyczyni się po podniesienia używanych efektów edukacyjnych.

- **Kontekst regionalny.** Wydaje się, że prowadzenie optymalnej polityki edukacyjnej musi uwzględniać nie tylko wymiar lokalny, ale również regionalny. Chodzi tutaj o budowanie analiz na poziomie regionu, ze szczególnym uwzględnieniem sąsiednich powiatów oraz aglomeracji trójmiejskiej, a także zacieśnienie współpracy z ościennymi jednostkami samorządu terytorialnego.
- **Długofalowa polityka, budowanie partnerstwa i koalicji wokół problemu.** Omawiane problemy wymagają współpracy różnych środowisk i instytucji: samorządów, instytucji edukacyjnych i rynku pracy, a także pracodawców, czy organizacji pozarządowych. Promocja i rozwój kształcenia ustawicznego wymaga zatem budowania koalicji i włączenia szerokiego spektrum partnerów społecznych. Polityka w zakresie uczenia się przez całe życie powinna mieć charakter pracy organicznej – długofalowych, sukcesywnie prowadzonych i nieustannie monitorowanych, a także modyfikowanych działań. Bardzo istotna jest kontynuacja tego typu przedsięwzięć, w tym niedopuszczenie do uzależnienia ich od aktualnych koniunktur na lokalnej scenie politycznej.

## 11. Narzędzia badawcze zastosowane do przeprowadzenia badań dla Powiatu Łębarskiego

### KWESTIONARIUSZ - MIESZKAŃCY POWIATU ŁĘBORSKIEGO

#### REKRUTACJA

**R1. Dzień dobry, dzwonię z firmy badawczej LBS, która prowadzi badanie telefoniczne na temat rynku pracy i edukacji w powiecie łębarskim. Nasza rozmowa potrwa kilka minut. Wszystkie informacje udzielane są całkowicie anonimowo i są udostępniane wyłącznie w formie zbiorczych zestawień statystycznych. Czy mogę prosić Pana(ią) o udział w badaniu?**

1: tak

2: nie => przerwać wywiad

#### METRYCZKA

**M1. Zaznacz płeć respondenta.**

1: kobieta

2: mężczyzna

**M2. Proszę powiedzieć ile ma Pan(i) lat. Ankieter → wpisz odpowiedni przedział wieku, jeśli respondent odmawia podania dokładnego wieku, to przeczytaj przedziały.**

1: 18 – 29

2: 30 – 39

3: 40 – 49

4: 50 – 64

**M3. Czy mieszka Pan(i)...**

1: w Łęborku

2: w Łebie

3: na wsi w powiecie łębarskim

**M4. Jakiego ma Pan(i) wykształcenie?**

- 1: podstawowe
- 2: zawodowe
- 3: średnie
- 4: wyższe

**M5. Jaka jest Pana(i) obecna sytuacja zawodowa? Może Pan(i) wymienić dowolną ilość odpowiedzi.**

- 1: pracuję na stałe
- 2: pracuję dorywczo
- 3: pracuję na własny rachunek/prowadzę działalność gospodarczą
- 4: jestem rolnikiem
- 5: jestem bezrobotnym(a) → **Pomiń M7**
- 6: jestem uczniem/studentem
- 7: zajmuję się domem (nie pracuję)
- 8: jestem emerytem(ką)/rencistą(tką)
- 9: inna sytuacja

**M6. Jaki jest Pana(i) wyuczony zawód lub kierunek wykształcenia?**

.....

**M7. A jaki zawód wykonuje Pan(i) obecnie?**

.....

**KWESTIONARIUSZ GŁÓWNY****P1. Czy, Pana(i) zdaniem, w powiecie łębarskim łatwo, czy trudno jest znaleźć pracę?**

- 5: bardzo łatwo
- 4: raczej łatwo
- 3: ani łatwo, ani trudno
- 2: raczej trudno
- 1: bardzo trudno
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć

**P2. W jakich branżach, Pana(i) zdaniem, najłatwiej jest znaleźć pracę w powiecie łębarskim?**

.....

**P3. A w jakich branżach, Pana(i) zdaniem, najłatwiej jest znaleźć pracę w województwie pomorskim?**

.....

**P4. W jakim stopniu jest Pan(i) zadowolony(a) ze swoich kwalifikacji zawodowych (posiadanego zawodu, wykształcenia)?**

- 5: bardzo zadowolony(a)
- 4: raczej zadowolony(a)
- 3: częściowo zadowolony(a), częściowo niezadowolony(a)
- 2: raczej niezadowolony(a)
- 1: bardzo niezadowolony(a)
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć

**P5. Proszę wyobrazić sobie, że stara się Pan(i) o pracę lub o zmianę pracy i jest Pan(i) na rozmowie z przyszłym pracodawcą. Jakie są Pana(i) mocne strony, które chciał(a)by Pan(i) zaprezentować podczas takiej rozmowy? Proszę wybrać maksymalnie 3 najważniejsze odpowiedzi.**

- 1: odpowiedni kierunek wykształcenia, konkretny zawód
- 2: znajomość języków obcych
- 3: doświadczenie zawodowe
- 4: umiejętność pracy w grupie
- 5: prawo jazdy
- 6: motywacja, odpowiednie nastawienie do pracy
- 7: znajomość obsługi komputera
- 8: umiejętność rozwiązywania problemów
- 9: sumienność, dokładność
- 10: umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach
- 11: inne umiejętności/kompetencje: **Jakie?** .....

**P6. Czy zmienił(a)by Pan(i) zawód (wyuczony lub poprzednio wykonywany), jeśli byłoby to konieczne do znalezienia nowej pracy lub zmiany pracy na lepszą?**

- 1: tak
- 2: nie
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć

**P7. Czy chciał(a)by Pan(i) zdobyć nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe, aby łatwiej znaleźć pracę?**

- 1: tak
- 2: nie
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć

**P8. Proszę powiedzieć, czy kiedykolwiek podejmował(a) Pan(i) następujące działania. Proszę zaznaczyć dowolną ilość odpowiedzi.**

- 1: podjęcie nauki na studiach podyplomowych
- 2: podjęcie studiów wyższych
- 3: podjęcie nauki na studium pomaturalnym lub policealnym
- 4: uczestnictwo w kursach doskonalenia zawodowego
- 5: uczestnictwo w kursach nauki języków obcych
- 6: uczestnictwo w kursach obsługi komputera
- 7: uczestnictwo w kursach kończących się uzyskaniem dyplomu lub certyfikatu
- 8: uczestnictwo w kursach niekończących się uzyskaniem dyplomu lub certyfikatu
- 9: nie podejmowałem(am) żadnego z powyższych działań
- 99: nie wiem/trudno powiedzieć

**P9. Czy chciał(a)by Pan(i) poprawić poziom swojego wykształcenia?**

- 1: tak => *dopytać: Jaki poziom wykształcenia chciał(a)by Pan(i) mieć? .....* => *zadaj P10*
- 2: nie => *pomiń P10 i zadaj P11*
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć => *pomiń P10 i zadaj P11*

**P10. Jaki kierunek nauki chciał(a)by Pan(i) podjąć?**

.....

**P11. Czy zamierza Pan(i) dokształcać się lub podnosić swoje kwalifikacje w okresie najbliższego roku?**

- 1: tak
- 2: nie
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć

**PRACA, KSZTAŁCENIE ZAWODOWE I USTAWICZNE – POSTAWY I OPINIE****P12. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) z treścią następujących stwierdzeń. Proszę posłużyć się skalą.**

- 5: zdecydowanie się zgadzam
- 4: raczej się zgadzam
- 3: ani się zgadzam, ani się nie zgadzam
- 2: raczej się nie zgadzam
- 1: zdecydowanie się nie zgadzam
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć → *nie czytaj tej odpowiedzi*
  - a: Wiem, jakie szkoły i uczelnie funkcjonują w powiecie łębskim
  - b: Nawet gdybym był(a) bogaty(a), chciał(a)bym gdzieś pracować
  - c: Szkoły zawodowe w powiecie łębskim mają wysoki poziom kształcenia
  - d: Osoby dorosłe powinny uczyć się i podnosić swoje kwalifikacje przez całe życie
  - e: Absolwenci szkół zawodowych w powiecie łębskim są dobrze przygotowani do podjęcia pracy
  - f: Praca jest ważną częścią mojego życia
  - g: Osoby starsze nie powinny zbyt długo pracować zawodowo, ponieważ zabierają miejsca pracy ludziom młodym
  - h: Ciężko pracując można osiągnąć sukces
  - i: Ludzie powinni być przygotowani na to, że będą musieli wielokrotnie zmieniać zawód i miejsce pracy
  - j: Osoby starsze nie powinny zbyt długo pracować zawodowo, ponieważ cierpi na tym ich życie rodzinne
  - k: Osoby starsze zazwyczaj mają na tyle bogate doświadczenie, że nie muszą dodatkowo się uczyć

**P13. Z jakich powodów, Pana(i) zdaniem, ludzie nie uczą się i nie podnoszą swoich kwalifikacji w dorosłym życiu? Proszę wymienić dowolną ilość odpowiedzi.**

- 1: ze względu na brak pieniędzy
- 2: z braku chęci
- 3: z braku potrzeby
- 4: ponieważ pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby starsze
- 5: ze względu na wiek i stan zdrowia
- 6: z innego powodu: **Z jakiego?**.....
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć → *nie czytaj tej odpowiedzi*

### PCE – ZSP

**P14. Czy słyszał(a) Pan(i) o Powiatowym Centrum Edukacyjnym – Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Łęborku, przy ul. Pionierów 16, popularnie zwanym „budowlanką”?**

- 1: tak → *zadaj P15 i P16*
- 2: nie → **ZAKOŃCZ WYWIAD**

**P15. Proszę powiedzieć, jakie skojarzenia na temat Powiatowego Centrum Edukacyjnego – Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Łęborku, przy ul. Pionierów 16, popularnie zwanego „budowlanką”, przychodzą Panu(i) do głowy. Czy są to skojarzenia pozytywne, czy negatywne?**

- 5: bardzo pozytywne
- 4: raczej pozytywne
- 3: ani pozytywne, ani negatywne
- 2: raczej negatywne
- 1: bardzo negatywne
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć → *nie czytaj tej odpowiedzi*

**P16. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) z treścią następujących stwierdzeń na temat Powiatowego Centrum Edukacyjnego – Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Łęborku, przy ul. Pionierów 16, popularnie zwanego „budowlanką”. Proszę posłużyć się skalą.**

- 5: zdecydowanie się zgadzam
- 4: raczej się zgadzam
- 3: ani się zgadzam, ani się nie zgadzam
- 2: raczej się nie zgadzam
- 1: zdecydowanie się nie zgadzam
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć → *nie czytaj tej odpowiedzi*

- a: Poziom nauczania w tej szkole jest wysoki
- b: Absolwenci tej szkoły są dobrze przygotowani do podjęcia pracy
- c: Prestiżowa, renomowana szkoła
- d: Absolwenci tej szkoły są chętnie zatrudniani przez pracodawców
- e: Szkoła z tradycjami
- f: Szkoła, która ma dobrą opinię

**ANKIETA – PRACODAWCY Z WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO**

**Dzień Dobry, nazywam się ..... i dzwonię z firmy Lokalne Badania Społeczne. Przeprowadzamy badanie na temat rynku pracy i potrzeb pracodawców z województwa pomorskiego. Chciał(a)bym rozmawiać z osobą, która – w Państwa firmie/instytucji - decyduje lub współdecyduje o zatrudnianiu pracowników. Czy mogłabym rozmawiać z taką osobą?**

**R1. Czy jest Pan(i) osobą która decyduje lub współdecyduje o zatrudnianiu pracowników?**

- 1: tak  
2: nie

**ANKIETER: JEŚLI „TAK” R1 → ZAPYTAJ:**

**R2. Przeprowadzamy badanie na temat rynku pracy i potrzeb pracodawców z województwa pomorskiego. Wszystkie informacje udzielane są całkowicie anonimowo i są udostępniane wyłącznie w formie zbiorczych zestawień statystycznych. Nasza rozmowa potrwa kilka minut. Czy zechciał(a)by Pan(i) odpowiedzieć na kilka pytań?**

- 1: tak  
2: nie

**ANKIETER: JEŚLI „NIE” W R1 → ZAPYTAJ:**

**Czy wobec tego mogę rozmawiać z osobą, która decyduje o zatrudnianiu pracowników w Pana(i) firmie? Kiedy mogę zadzwonić ponownie, aby zastać osobę, która decyduje o zatrudnianiu pracowników w Pana(i) firmie?**

**JEŚLI NIE MOŻESZ ROZMAWIAĆ Z DECYDENTEM → PODZIĘKUJ I ZAKOŃCZ**

**METRYCZKA**

**M1. Zanotować płeć respondenta.**

- 1: mężczyzna  
2: kobieta

**M2. Proszę powiedzieć, od ilu lat pracuje Pan(i) w swojej firmie/instytucji. \_\_\_ \_\_**

**M3. Na jakim stanowisku Pan(i) pracuje?**

- 1: właściciel lub współwłaściciel firmy

- 2: prezes, członek zarządu, dyrektor  
3: kadra kierownicza średniego szczebla  
4: pracownik działu kadr (HR, personalnego)  
5: inne stanowisko

**M4. Ilu pracowników zatrudnia Pana(i) firma/instytucja?**

- 1: 50 i mniej  
2: 51-250  
3: 250 i więcej

**M5. Jaką branżę reprezentuje Pana(i) firma/instytucja?**

- 1: branża spożywcza (produkcja)  
2: handel (sklepy i hurtownie)  
3: usługi fryzjerskie lub kosmetyczne  
4: usługi gastronomiczne (restauracje, kawiarnie, piekarnie, cukiernie)  
5: usługi budowlane (materiały budowlane, inwestycje drogowe, budynki, wykończenia itp.)  
6: branża samochodowa (warsztaty)  
7: ośrodki wczasowe, turystyka  
8: ochrona mienia  
9: opieka nad dziećmi i osobami starszymi  
10: inna branża: **Jaka?** .....

**M6. W jakiej miejscowości lub powiecie ma siedzibę Pan(i) firma/instytucja?**

- 1: w Trójmieście (Gdańsk, Gdynia, Sopot)  
2: w powiecie lęborskim  
3: w innym powiecie w województwie pomorskim

**KWESTIONARIUSZ GŁÓWNY**

**P1. Proszę powiedzieć, czy Pana(i) firma/instytucja zatrudniła nowych pracowników w okresie ostatnich trzech lat?**

- 1: tak → *zadaj P2*  
2: nie → *pomiń P2*

**P2. Proszę powiedzieć, ilu nowych pracowników zatrudniła Pana(i) firma/instytucja w okresie ostatnich trzech lat?**

**Wpisz liczbę.** \_\_\_ \_\_ \_\_ \_\_

**P3. Proszę powiedzieć, czy Pana(i) firma/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w okresie najbliższego roku?**

- 1: tak
- 2: nie
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć

**P4. Przeczytam Panu(i) listę cech, którymi mogą charakteryzować się kandydaci do pracy w Pana(i) firmie/instytucji. Proszę powiedzieć, które z tych cech są ważne, a które nieważne przy zatrudnianiu nowych pracowników w Pana(i) firmie/instytucji. Proszę posłużyć się skalą.**

- 5: ważna
- 4: raczej ważna
- 3: ani ważna, ani nieważna
- 2: raczej nieważna
- 1: nieważna
- 9: nie wiem/trudno powiedzieć → *nie czytaj tej odpowiedzi*
  - a: odpowiedni kierunek wykształcenia, konkretny zawód
  - b: znajomość języków obcych
  - c: doświadczenie zawodowe
  - d: umiejętność pracy w grupie
  - e: prawo jazdy
  - f: motywacja, odpowiednie nastawienie do pracy
  - g: znajomość obsługi komputera
  - h: umiejętność rozwiązywania problemów
  - i: sumienność, dokładność
  - j: umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach
  - k: inne umiejętności/kompetencje: **Jakie?** .....

**P5. Proszę powiedzieć, jakie zawody lub kierunki wykształcenia powinni reprezentować kandydaci do pracy w Pana(i) firmie/instytucji. UWAGA! NIE ZADOWALAMY SIĘ ZBYT OGÓLNIKOWYMI ODPOWIEDZIAMI, TYPU „KIERUNKI ŚCISŁE”, „WYKSZTAŁCENIE ZAWODOWE” → DOPYTUJEMY O KONKRETNE ZAWODY I KIERUNKI WYKSZTAŁCENIA**

.....

.....

.....

**P6. A czego, Pana(i) zdaniem, najczęściej brakuje potencjalnym kandydatom do pracy w Pana(i) firmie/instytucji, z którymi miał(a) Pan(i) kontakt? Proszę wymienić maksymalnie 3 najważniejsze odpowiedzi.**

- 1: odpowiedni kierunek wykształcenia, konkretny zawód
- 2: znajomość języków obcych
- 3: doświadczenie zawodowe
- 4: umiejętność pracy w grupie
- 5: prawo jazdy
- 6: motywacja, odpowiednie nastawienie do pracy
- 7: znajomość obsługi komputera
- 8: umiejętność rozwiązywania problemów
- 9: sumienność, dokładność
- 10: umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach
- 11: innych umiejętności/kompetencji: **Jakich?** .....

**P7. Z którym z poniższych stwierdzeń zgadza się Pan(i) w największym stopniu?**

- 1: Wolał(a)bym zatrudnić osobę nieco starszą z doświadczeniem zawodowym, niż osobę młodą bez doświadczenia
- 2: Wolał(a)bym zatrudnić osobę młodą bez doświadczenia zawodowego, niż osobę nieco starszą z doświadczeniem
- 9: Nie wiem/trudno powiedzieć

**P8. A teraz proszę powiedzieć, w jakich branżach, Pana(i) zdaniem, najłatwiej jest znaleźć pracę w powiecie łębskim?**

.....

**P9. A w jakich branżach, Pana(i) zdaniem, najłatwiej jest znaleźć pracę w województwie pomorskim?**

.....



**KSZTAŁCENIE ZAWODOWE I USTAWICZNE – POSTAWY I OPINIE**

**P10. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) z treścią następujących stwierdzeń. Proszę posłużyć się skalą.**

5: zdecydowanie się zgadzam

4: raczej się zgadzam

3: ani się zgadzam, ani się nie zgadzam

2: raczej się nie zgadzam

1: zdecydowanie się nie zgadzam

9: nie wiem/trudno powiedzieć → *nie czytaj tej odpowiedzi*

a: Szkoły zawodowe w województwie pomorskim mają wysoki poziom kształcenia

b: Osoby dorosłe powinny uczyć się i podnosić swoje kwalifikacje przez całe życie

c: Absolwenci szkół zawodowych w województwie pomorskim są dobrze przygotowani do podjęcia pracy

d: Osoby starsze nie powinny zbyt długo pracować zawodowo, ponieważ zabierają miejsca pracy ludziom młodym

e: Ludzie powinni być przygotowani na to, że będą musieli wielokrotnie zmieniać zawód i miejsce pracy

f: Osoby starsze nie powinny zbyt długo pracować zawodowo, ponieważ cierpi na tym ich życie rodzinne

g: Osoby starsze zazwyczaj mają na tyle bogate doświadczenie, że nie muszą dodatkowo się uczyć

**P11. Z jakich powodów, Pana(i) zdaniem, ludzie nie uczą się i nie podnoszą swoich kwalifikacji w dorosłym życiu? Proszę wymienić dowolną ilość odpowiedzi.**

1: ze względu na brak pieniędzy

2: z braku chęci

3: z braku potrzeby

4: ponieważ pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby starsze

5: ze względu na wiek i stan zdrowia

6: z innego powodu: **Z jakiego?** .....

9: nie wiem/trudno powiedzieć → *nie czytaj tej odpowiedzi*

**PRACODAWCY Z POWIATU ŁĘBSKIEGO → ZADAJ PYTANIE P12**

**PRACODAWCY SPOZA POWIATU ŁĘBSKIEGO → ZAKOŃCZ WYWIAD**

**PCE – ZSP (tylko pracodawcy z powiatu łębskiego)**

**P12. Czy słyszał(a) Pan(i) o Powiatowym Centrum Edukacyjnym – Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Łęborku, przy ul. Pionierów 16, popularnie zwanym „budowlanką”?**

1: tak → *zadaj P13 i P14*

2: nie → **ZAKOŃCZ WYWIAD**

**P13. Proszę powiedzieć, jakie skojarzenia na temat Powiatowego Centrum Edukacyjnego – Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Łęborku, przy ul. Pionierów 16, popularnie zwanego „budowlanką”, przychodzą Panu(i) do głowy. Czy są to skojarzenia pozytywne, czy negatywne?**

5: bardzo pozytywne

4: raczej pozytywne

3: ani pozytywne, ani negatywne

2: raczej negatywne

1: bardzo negatywne

9: nie wiem/trudno powiedzieć → *nie czytaj tej odpowiedzi*

**P14. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan(i) z treścią następujących stwierdzeń na temat Powiatowego Centrum Edukacyjnego – Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Łęborku, przy ul. Pionierów 16, popularnie zwanego „budowlanką”. Proszę posłużyć się skalą.**

5: zdecydowanie się zgadzam

4: raczej się zgadzam

3: ani się zgadzam, ani się nie zgadzam

2: raczej się nie zgadzam

1: zdecydowanie się nie zgadzam

9: nie wiem/trudno powiedzieć → *nie czytaj tej odpowiedzi*

a: poziom nauczania w tej szkole jest wysoki

b: absolwenci tej szkoły są dobrze przygotowani do podjęcia pracy

c: prestiżowa, renomowana szkoła

d: absolwenci tej szkoły są chętnie zatrudniani przez pracodawców

e: szkoła z tradycjami

f: szkoła, która ma dobrą opinię

**SCENARIUSZ IDI – LOKALNI EKSPERCI W ZAKRESIE EDUKACJI I RYNKU PRACY****Wstęp i rozgrzewka**

- Przedstawienie się badacza, zasad rozmowy (szczerść, brak złych lub dobrych odpowiedzi, nie jest to egzamin, tylko forma konsultacji, każda opinia jest ważna)
- Krótka prezentacja badanego (imię, wiek)
- W jakiej instytucji i na jakim stanowisku Pan(i) pracuje? Czym się Pan(i) zajmuje, za co Pan(i) odpowiada? Od ilu lat?

**Lokalny rynek pracy**

- Jaki jest lokalny i regionalny rynek pracy? Jakie są jego największe problemy?
- Jak Pan(i) sądzi, na jakie cechy zwracają uwagę pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika? Jakie jeszcze?
- Dopytujemy o:
  - a: wykształcenie kierunkowe, konkretny zawód → Jakie zawody powinni reprezentować kandydaci do pracy w Pana(i) firmie/instytucji?
  - b: znajomość języków obcych
  - c: doświadczenie zawodowe
  - d: umiejętność pracy w grupie
  - e: prawo jazdy
  - f: przedsiębiorczość, kreatywność
  - g: znajomość obsługi komputera
  - h: umiejętność rozwiązywania problemów
  - i: inne umiejętności/kompetencje → Jak?.....
- Która z tych cech jest dla Pana(i) najważniejsza? Dlaczego?
- Czy ważniejsze są dla Pana(i) cechy osobowe (np. cechy charakteru, związane z organizacją pracy, motywacja itp.), czy nabycie odpowiednich kompetencji/umiejętności/wiedzy/wykształcenia?
- Czy, Pana zdaniem, osoby dorosłe powinny podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, dokształcać się? Dlaczego tak? Dlaczego nie?
- A jakie są bariery, które powodują, że osoby dorosłe nie podnoszą swoich kwalifikacji zawodowych, nie dokończają się?

**Lokalny rynek edukacyjny, kształcenie ustawiczne**

- Jak – ogólnie – ocenia Pan(i) poziom edukacji/szkół w powiecie łębskim? Dlaczego?
- Czy zna Pan(i) jakieś placówki kształcenia zawodowego w powiecie łębskim? Jak? A jak ocenia Pan(i) poziom kształcenia zawodowego w powiecie łębskim?

- Czy zna Pan(i) jakieś placówki kształcące osoby dorosłe w powiecie łębskim? Jak?
- Porównanie następujących placówek edukacyjnych na terenie powiatu łębskiego:
  - Powiatowe Centrum Edukacyjne – Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Łęborku (Szkoła Policealna, Technikum Uzupełniające, Uzupełniającego Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych)
  - Prywatne Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łęborku, ul. Marcinkowskiego 1 /2-letnie/
  - Prywatne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łęborku, ul. Marcinkowskiego 1 /3-letnie/
  - Zaoczne Liceum Uzupełniające w Łęborku, ul. Kościuszki 14 /2-letnia/
  - Zaoczne Liceum Ponadgimnazjalne w Łęborku, ul. Kościuszki 14 /3-letnia/
  - Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w NWL, ul. Polna 9 A /2-letnia/
  - Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w NWL, ul. Polna 9 A /3-letnia/
  - Zaoczne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łęborku, ul. Mireckiego 10 /3-letnie/
  - Zaoczne Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łęborku, ul. Mireckiego 10 /2-letnie/
  - Społeczne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łebie, ul. Nadmorska 21 /3-letnie/
  - Szkoła Policealna EKSPERT w Łęborku
  - EXTERNUS - Studium Zdrowia i Terapii w Łęborku
  - Powiatowy Cech Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Łęborku
  - Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Łęborku
- A teraz porozmawiajmy o PCE-ZSP („budowlance”) na tle innych placówek świadczących usługi w zakresie kształcenia zawodowego w powiecie łębskim.
  - Jaka to jest szkoła?
  - Jaki jest jej profil kształcenia (w jakich zawodach)?
  - Czy to dobra szkoła? Jaką ma opinię?
  - A jaki jest poziom nauczania?
  - Czy kierunki kształcenia w tej szkole są dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy?
  - Czy ta szkoła jest znana? Jakie formy promocji tej szkoły były stosowane? Które się sprawdziły, a które nie? Dlaczego? A czego zabrakło dotychczasowym działaniom promocyjnym?
  - Czym ta szkoła różni się od innych placówek kształcenia zawodowego w powiecie łębskim (czy jest lepsza, czy gorsza, pod jakim względem – czym wygrywa, a czym przegrywa z innymi szkołami)?
  - Czy zna Pan(i) jakichś absolwentów tej szkoły? Jak te osoby radzą sobie na rynku pracy? Czy są to dobrzy pracownicy/kandydaci na pracowników? Dlaczego?

- Czy słyszał(a) Pan(i) o nowym Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych. Nowe rozporządzenie zmienia szereg regulacji dotyczących kształcenia osób dorosłych, które obowiązywały dotychczas (zmiana przepisów nastąpi od 01.09.2012 roku). Jaki wpływ będzie mieć ta zmiana na funkcjonowanie kształcenia ustawicznego w powiecie łębskim? Czy ta zmiana idzie w dobrym, czy złym kierunku? Dlaczego?

#### Podsumowanie:

- Czy chciał(a)by Pan(i) coś jeszcze dodać do naszej rozmowy?

#### PODZIĘKOWANIE I ZAKOŃCZENIE

### SCENARIUSZ IDI – PRACODAWCY Z POWIATU ŁĘBSKIEGO

#### Wstęp i rozgrzewka

- Przedstawienie się badacza, zasad rozmowy (szczerść, brak złych lub dobrych odpowiedzi, nie jest to egzamin, tylko forma konsultacji, każda opinia jest ważna)
- Krótka prezentacja badanego (imię, wiek)
- Czy jest Pan(i) osobą decydującą lub współdecydującą o sprawach związanych z zatrudnianiem nowych pracowników w Pana(i) firmie/instytucji? Jeśli nie → przerwać wywiad
- Na jakim stanowisku Pan(i) pracuje? Czym się Pan(i) zajmuje, za co Pan(i) odpowiada? Od ilu lat?

#### Rekrutacja pracowników

- Czy Pana(i) firma/instytucja zatrudniała nowych pracowników w okresie ostatniego roku? Ilu?
- A czy planują Państwo zatrudnienie nowych pracowników w okresie najbliższego roku? Od czego to zależy?
- Na jakie cechy zwraca Pan(i) uwagę przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika? Jakże jeszcze?
- Która z tych cech jest dla Pana(i) najważniejsza? Dlaczego?
- A jakie cechy powinien mieć „idealny pracownik” w Pana(i) firmie/instytucji?
- Dopytujemy o:
- a: wykształcenie kierunkowe, konkretny zawód → Jakie zawody powinni reprezentować kandydaci do pracy w Pana(i) firmie/instytucji?
- b: znajomość języków obcych
- c: doświadczenie zawodowe
- d: umiejętność pracy w grupie
- e: prawo jazdy
- f: przedsiębiorczość, kreatywność
- g: znajomość obsługi komputera
- h: umiejętność rozwiązywania problemów
- i: inne umiejętności/kompetencje → Jakże?.....
- Która z tych cech jest dla Pana(i) najważniejsza? Dlaczego?
- Czy ważniejsze są dla Pana(i) cechy osobowe (np. cechy charakteru, związane z organizacją pracy, motywacja itp.), czy nabycie odpowiednich kompetencji/umiejętności/wiedzy/wykształcenia?
- Czy, Pana zdaniem, osoby dorosłe powinny podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, dokształcać się? Dlaczego tak? Dlaczego nie?
- A jakie są bariery, które powodują, że osoby dorosłe nie podnoszą swoich kwalifikacji zawodowych, nie dokształcają się?

**Lokalny rynek edukacyjny, kształcenie ustawiczne**

- Jak Pan(i) sądzi, czy w powiecie łębarskim jest wystarczająca ilość pracowników, którzy są odpowiednimi kandydatami do pracy w Pana(i) firmie/instytucji, spełniają Państwa oczekiwania? Czy Pana(i) firma/instytucja kiedykolwiek miała trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników? Jeśli tak: czego brakowało poszukiwanym przez Państwa pracownikom (np. jakich kompetencji, wykształcenia, cech charakteru...)?
- Jak – ogólnie – ocenia Pan(i) poziom edukacji/szkół w powiecie łębarskim? Dlaczego?
- Czy zna Pan(i) jakieś placówki kształcenia zawodowego w powiecie łębarskim? Jakie? A jak ocenia Pan(i) poziom kształcenia zawodowego w powiecie łębarskim?
- Czy zna Pan(i) jakieś placówki kształcące osoby dorosłe w powiecie łębarskim? Jakie?
- Czy słyszał(a) Pan(i) o następujących placówkach edukacyjnych na terenie powiatu łębarskiego:
- Powiatowe Centrum Edukacyjne – Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Łęborku (Szkoła Policealna, Technikum Uzupełniające, Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych)
  - Prywatne Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łęborku, ul. Marcinkowskiego 1 /2-letnie/
  - Prywatne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łęborku, ul. Marcinkowskiego 1 /3-letnie/
  - Zaoczne Liceum Uzupełniające w Łęborku, ul. Kościuszki 14 /2-letnia/
  - Zaoczne Liceum Ponadgimnazjalne w Łęborku, ul. Kościuszki 14 /3-letnia/
  - Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w NWL, ul. Polna 9 A /2-letnia/
  - Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w NWL, ul. Polna 9 A /3-letnia/
  - Zaoczne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łęborku, ul. Mireckiego 10 /3-letnie/
  - Zaoczne Uzupełniające Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łęborku, ul. Mireckiego 10 /2-letnie/
  - Społeczne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Łebie, ul. Nadmorska 21 /3-letnie/
  - Szkoła Policealna EKSPERT w Łęborku
  - EXTERNUS - Studium Zdrowia i Terapii w Łęborku
  - Powiatowy Cech Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Łęborku
  - Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Łęborku
- Jeśli zna PCE-ZSP: a teraz porozmawiajmy o PCE-ZSP. Jaka to jest szkoła? Jaki jest jej profil kształcenia (w jakich zawodach)? Czy to dobra szkoła? Jaką ma opinię? A jaki jest poziom nauczania? Czy kierunki kształcenia w tej szkole są dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy? Czym ta szkoła różni się od innych placówek kształcenia zawodowego w powiecie łębarskim (czy jest lepsza, czy gorsza, pod jakim względem – czym wygrywa, a czym przegrywa z innymi szkołami)? Czy zna Pan(i) jakichś absolwentów tej szkoły? Czy Pana(i) firma/instytucja zatrudnia jakichś absolwentów tej szkoły? Czy są to dobrzy pracownicy? Dlaczego?

**Podsumowanie:**

- Czy chciał(a)by Pan(i) coś jeszcze dodać do naszej rozmowy?

**PODZIĘKOWANIE I ZAKOŃCZENIE**

## **SCENARIUSZ IDI – UCZESTNICZY PROJEKTU**

### **Wstęp i rozgrzewka**

- Przedstawienie się badacza, zasad rozmowy (szczerść, brak złych lub dobrych odpowiedzi, nie jest to egzamin, tylko forma konsultacji, każda opinia jest ważna itp.)
- Krótka prezentacja badanego (imię, wiek)
- Na początku porozmawiamy o Pana(i) sytuacji zawodowej. Jaka jest Pana(i) obecna sytuacja zawodowa? Czy Pan(i) pracuje, czy nie pracuje? (filtrujemy respondentów: WERSJA A/B)

### **Sytuacja zawodowa – WERSJA A - pracujący**

- Gdzie Pan(i) pracuje? Na jakim stanowisku? Czym się Pan(i) zajmuje, za co Pan(i) odpowiada? Od ilu lat?
- A gdzie Pan(i) wcześniej pracował(a)? Na jakich stanowiskach?
- A jakie ma Pan(i) wykształcenie? Jakie szkoły Pan(i) ukończył(a)?
- Jeśli miał(a)by Pan(i) komuś opisać w kilku słowach swoją pracę – to co by Pan(i) powiedział? Jaka ona jest?
- A czy lubi Pan(i) swoją pracę, np. w skali 1-5? Dlaczego tak? Dlaczego nie? Czego jest więcej: plusów czy minusów?
- Elementy lubiane w pracy: Co lubi Pan(i) w swojej pracy? Co jeszcze? Dlaczego?
- Elementy nielubiane w pracy: A co Panu przeszkadza, irytuje? Co chciał(a)by Pan(i) zmienić?
- Czy praca jest dla Pana(i) ważna? Dlaczego tak? Dlaczego nie?
- Wartości w pracy: Co obecnie jest dla Pana(i) ważne w pracy (rozwój zawodowy, doszktałanie, satysfakcja z pracy, pieniądze...)? A co będzie dla Pana(i) ważne za 2-3 lata? Dlaczego? A za 10 lat? Dlaczego?

### **Sytuacja zawodowa – WERSJA B - bezrobotni**

- Czy kiedykolwiek Pan(i) pracował(a)? Gdzie? Na jakim stanowisku? Czym się Pan(i) zajmował(a), za co Pan(i) odpowiadał(a)?
- Od ilu lat Pan(i) nie pracuje? Z jakiego powodu?
- A jakie ma Pan(i) wykształcenie? Jakie szkoły Pan(i) ukończył(a)?
- Ostatnia praca. Jeśli miał(a)by Pan(i) komuś opisać w kilku słowach swoją ostatnią pracę – to co by Pan(i) powiedział? Jaka ona była?
- A czy lubił(a) Pan(i) tę pracę, np. w skali 1-5? Dlaczego tak? Dlaczego nie?
- Czy posiadanie pracy jest dla Pana(i) ważne? Dlaczego tak? Dlaczego nie?

### **Kształcenie ustawiczne**

- Jak Pan(i) sądzi, co jest najważniejszym elementem, który decyduje o możliwości otrzymania pracy (np. kompetencje, wykształcenie, cechy osobowe, znajomości)? Dlaczego?

- Czy, Pana zdaniem, osoby dorosłe powinny podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, dokształcać się? Dlaczego tak? Dlaczego nie?
- A jakie są bariery, które powodują, że osoby dorosłe nie podnoszą swoich kwalifikacji zawodowych, nie dokształcają się?
- Proszę wyobrazić sobie, że stara się Pan(i) o pracę i jest na rozmowie z przyszłym pracodawcą. Jakie swoje pozytywne cechy chciał(a)by Pan(i) zaprezentować podczas takiej rozmowy? Jakie są Pana(i) mocne strony?
- A jakie są Pana(i) słabsze strony, które mogłyby utrudnić Panu(i) znalezienie pracy/zmianę obecnej pracy na lepszą?

### **Projekt**

- Zanim omówimy szczegółowo te działania w ramach projektu „**Kształcenie ustawiczne przepustką do lepszego jutra**”, w których brał(a) Pan(i) udział, najpierw porozmawiamy ogólnie o tym projekcie. Co wie Pan(i) o tym projekcie? Jakie działania były podejmowane w ramach tego projektu? Jakie jeszcze?
- Z jakich źródeł i w jakich okolicznościach dowiedział(a) się o Pan(i) o projekcie?
- Z jakich powodów zdecydował(a) się Pan(i) na udział w projekcie?
- A teraz porozmawiamy szczegółowo o tych działaniach, w których brał Pan(i) udział w ramach projektu. W jakich działaniach brał(a) Pan(i) udział?
- Czy – ogólnie – jest Pan(i) zadowolony(a) z udziału w projekcie, np. w skali 1-5? Dlaczego tak? Dlaczego nie?
- Korzyści:** Jakie są największe korzyści z uczestnictwa w tych działaniach? Co one Panu(i) dały? Co jeszcze? Dlaczego?
- Elementy negatywne:** A jakie były, Pana(i) zdaniem, słabe strony tych działań? Co się nie udało? Czego zabrakło? Co należałoby zmienić?
- Skuteczność:** Jakie były najważniejsze cele tych działań? Jakie jeszcze? Czy te cele zostały, Pana(i) zdaniem, osiągnięte? Dlaczego tak? Dlaczego nie?
- Użyteczność:** Czy te działania były dostosowane do Pana(i) potrzeb? Do jakich potrzeb? Dlaczego tak? Dlaczego nie?
- Trwałość:** Czy – po kilku tygodniach od zakończenia tych działań – ich efekty okazały się trwałe? Jak Pan(i) sądzi, z jakich efektów uzyskanych w ramach projektu korzysta Pan(i) obecnie, a z jakich skorzysta Pan(i) w przyszłości? A jakie nie będą przydatne? Dlaczego?

### **Podsumowanie:**

- Czy chciał(a)by Pan(i) coś jeszcze dodać do naszej rozmowy?

### **PODZIĘKOWANIE I ZAKOŃCZENIE**

## 12. Spis tabel i wykresów

- Wykres 1: Struktura próby – mieszkańcy
- Wykres 2: Struktura próby – pracodawcy
- Wykres 3 – Czy w powiecie łęborskim łatwo, czy trudno jest znaleźć pracę? - mieszkańcy
- Rysunek 4 – W jakich branżach/zawodach najłatwiej jest znaleźć pracę w powiecie łęborskim?
- Rysunek 5 – W jakich branżach/zawodach najłatwiej jest znaleźć pracę w województwie pomorskim?
- Rysunek 6 – Jakie branże/zawody powinni reprezentować kandydaci do pracy w Pana(i) firmie? – pracodawcy
- Rysunek 7 – Zatrudnianie nowych pracowników w okresie ostatnich 3 lat – pracodawcy
- Wykres 8 – Plany zatrudnienia nowych pracowników w okresie najbliższego roku – pracodawcy
- Tabela 9 – Cechy „idealnego kandydata” do pracy w danej firmie – pracodawcy
- Wykres 10 – Akceptacja stwierdzeń na temat rekrutacji pracowników – pracodawcy
- Wykres 11 – Czego najczęściej brakuje kandydatom do pracy w Pana(i) firmie? – pracodawcy
- Wykres 12 – Ocena własnych atutów na rynku pracy – mieszkańcy
- Wykres 13 – Poziom zadowolenia z posiadanych kwalifikacji zawodowych – mieszkańcy
- Wykres 14 – Deklarowana chęć zmiany zawodu lub podniesienia kwalifikacji w celu znalezienia lub zmiany pracy na lepszą – mieszkańcy
- Wykres 15 – Czy kiedykolwiek podejmował(a) Pan(i) następujące działania? – mieszkańcy
- Wykres 16 – Deklarowana chęć podniesienia poziomu wykształcenia – mieszkańcy
- Wykres 17 – Plany w zakresie dokończenia się lub podnoszenia kwalifikacji w okresie najbliższego roku – mieszkańcy
- Wykres 18 – Akceptacja stwierdzeń na temat pracy zawodowej – mieszkańcy
- Wykres 19 – Akceptacja stwierdzeń na temat uczenia się osób dorosłych
- Wykres 20 – Z jakich powodów ludzie nie uczą się i nie podnoszą swoich kwalifikacji w dorosłym życiu?
- Rysunek 21 – Postrzegane korzyści i bariery związane z uczeniem się przez całe życie – eksperci
- Wykres 22 – Rozpoznawalność PCE – ZSP
- Wykres 23 – Pierwsze skojarzenia na temat PCE – ZSP
- Wykres 24 – Wizerunek PCE – ZSP
- Tabela 25 – Model cyklicznych badań edukacyjnych potrzeb osób dorosłych

## 13. Bibliografia

- Strona internetowa Powiatowego Urzędu Pracy w Lęborku, <http://www.pup.lebork.pl>
- Sytuacja na lęborskim rynku pracy w 2008 roku, Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku (2009)
- Sytuacja na lęborskim rynku pracy w 2009 roku, Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku (2010)
- Sytuacja na lęborskim rynku pracy w 2010 roku, Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku (2011)
- Sytuacja na lęborskim rynku pracy w I półroczu 2011 roku, Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku (2011)
- Sytuacja na rynku pracy powiatu lęborskiego, Renata Kępińska – prezentacja na podstawie Raportu Powiatowego za rok 2011 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lęborku
- Powiatowe Centrum Edukacyjne - Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Lęborku, dyr. Artur Obolewski (prezentacja)
- Strona internetowa Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku
- Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia na lata 2007-2013, Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku (2007); Analiza działań za 2007, 2008, 2009 i 2010 rok
- Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie lęborskim - raport powiatowy za II półrocze 2010 (2011)
- Informacja o stanie realizacji zadań oświatowych powiatu lęborskiego za rok szkolny 2008/2009, Starostwo Powiatowe w Lęborku, Wydział Edukacji i Spraw Społecznych (2009)
- Informacja o stanie realizacji zadań oświatowych powiatu lęborskiego za rok szkolny 2009/2010, Starostwo Powiatowe w Lęborku, Wydział Edukacji i Spraw Społecznych (2010)
- Informacja o stanie realizacji zadań oświatowych powiatu lęborskiego za rok szkolny 2010/2011, Starostwo Powiatowe w Lęborku, Wydział Edukacji i Spraw Społecznych (2011)
- Kształcenie ustawiczne w powiecie lęborskim, Wydział Edukacji i Spraw Społecznych, prezentacja
- System Informacji Oświatowej Ministerstwa Edukacji Narodowej
- Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego
- DECYZJA NR 1720/2006/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie, str. 1
- „LifeLong Learning edukacja przez całe życie”, red. Joanna Górna, Marek Makowski, Częstochowa 2010 r.
- Strona internetowa <http://www.llp.org.pl/>
- Witek K.W., Idea kształcenia ustawicznego w działaniach organizacji międzynarodowych. <http://www.e-mentor.edu.pl>
- Making a European Area of lifelong learning reality, Communication from the Commission, listopad 2001, European Commission, [za:] Witek K.W., Idea kształcenia ustawicznego w działaniach organizacji międzynarodowych. <http://www.e-mentor.edu.pl> (data dostępu 10.12.2011r.)

- Recommendation on the development of adult education, General Conference Nairobi, UNE-SCO, 26 listopada 1976 [za:] Opracowanie: Piotr Błędowski, Monika Nowakowska „Poradnik – Podstawy kształcenia ustawicznego”, Łódź 2010
- Józef Półturzycki, Aktualność problemów edukacji ustawicznej, <http://www.e-mentor.edu.pl>
- Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 roku (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późniejszymi zmianami, art. 3 pkt. 17)
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami, art. 4, pkt. 2b)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych z dnia 12 października 1993 r. (Dz. U. z 1993 r., Nr 103, poz. 472 z późniejszymi zmianami).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych z dnia 3 lutego 2006 r. (Dz. U. z 2006 r., Nr 31, poz. 216)
- Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r., (Dz. U. z 2005 r., Nr 164, poz. 1365 z późniejszymi zmianami)
- Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dnia 1 lipca 2009 r. (Dz. U. z 2009 r., Nr 125, poz. 1035)
- W. Okoń, Nowy słownik Pedagogiczny, Warszawa, 2001 [za:] Katarzyna Mikołajczyk - Kształcenie ustawiczne – od koncepcji do praktyki, <http://www.e-mentor.edu.pl>
- T. Pilch (red.), Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku, Warszawa 2003, s. 983 [za:] Katarzyna Mikołajczyk – Kształcenie ustawiczne – od koncepcji do praktyki <http://www.e-mentor.edu.pl>
- Strona internetowa Powiatu Łębonskiego, <http://www.powiat-lebork.com>
- Strona internetowa Miasta Łębork, <http://www.lebork.pl>
- Strona internetowa Miasta Łeba, <http://www.leba.eu>
- Strona internetowa gminy Nowa Wieś Łębonska, <http://www.nwl.pl>
- Strona internetowa gminy Cewice, <http://www.cewice.pl>
- Strona internetowa gminy Wicko, <http://www.wicko.pl/>
- Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego (2005)
- Strategia Rozwoju Powiatu Łębonskiego, Aktualizacja na lata 2007-2013 (2007)
- Piotr Błędowski, Monika Nowakowska Poradnik – Podstawy kształcenia ustawicznego, Łódź 2010 r.
- Badanie OECD „Uczenie się dorosłych – przegląd tematyczny”.
- Badanie OECD „Uczenie się dorosłych – przegląd tematyczny. Polska; Notatka na temat kraju”
- Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, kwiecień 2009 r.
- Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz systemu kształcenia i szkolenia w ramach EFS, Warszawa, marzec 2008 r.



## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

## Notatki

**Notatki**

**Notatki**



# Notatki