

Diagnoza poziomu kompetencji młodzieży i zapotrzebowania pracodawców

Raport z badania

opracowany w ramach projektu *Młodzi na rynku pracy*
Program Erasmus + Partnerstwa Strategiczne

Opracowanie: Iwona Lipiec

Lublin, lipiec 2015

Strona 1

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE	3
1.1 Kompetencje społeczne jako jeden z wyznaczników sukcesu na rynku pracy.....	4
1.2. Koncepcja kompetencji kluczowych.....	6
1.3. Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy	8
2. Metodologia badania	12
2.1 Cel badania	12
2.2 Pytania badawcze i hipotezy	12
2.3 Zmienne, dobór próby.....	13
2.4 Narzędzia badawcze	13
2.5 Opis grup badawczych.....	16
3. Analiza badań	24
3.1 Analiza badań przeprowadzonych wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych	24
3.2 Analiza badań wśród młodzieży akademickiej	28
3.3 Analiza badań wśród pracodawców	31
4. Wnioski	41
5.Rekomendacje	43
6. Zakończenie	45
7. Spis tabel i wykresów	46

1. WPROWADZENIE

Współczesny rynek pracy zarówno w Polsce, jak i w krajach Unii Europejskiej stawia przed przyszłym pracownikiem nowe wymagania. Liczą się nie tylko wiedza teoretyczna, wykształcenie i umiejętności praktyczne, ale w głównej mierze kompetencje społeczne rozumiane, jako potencjał osobowy pracownika. Pracodawcy oczekują od kandydatów samodzielności w organizacji pracy, inicjatywy i kreatywności w podejmowaniu działań oraz odpowiedzialności i konsekwencji. Wysoko cenione są umiejętności pracy w zespole, otwartość na zmiany i wysoka motywacja do pracy.

Pracodawcy zatrudniający absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych dostrzegają u nich braki w zakresie kompetencji społecznych. Zdarza się, że młody człowiek zostanie pozytywnie oceniony podczas procesu rekrutacji na dane stanowisko, rozpoczyna pracę, ale nie potrafi jej utrzymać z powodu problemów w działaniach samoorganizacyjnych i interpersonalnych.

Chcąc, aby kariera zawodowa młodych ludzi wchodzących na rynek pracy nie była serią porażek, ale stanowiła źródło satysfakcjonujących doświadczeń konieczne jest kształtowanie kompetencji społecznych i personalnych nie tylko w systemie edukacji formalnej. Kompetencje osobowe kształtują się w wyniku treningu społecznego, który ma miejsce podczas angażowania się człowieka w sytuacje społeczne i zadaniowe, a tych w formalnym systemie edukacji jest po prostu za mało. Trening społeczny powinien przybierać więc formę specjalnych szkoleń, treningów interpersonalnych i warsztatów umożliwiających praktyczne doskonalenie konkretnych umiejętności społecznych.

Badanie przeprowadzone w projekcie *Młodzi na rynku pracy*, realizowanym w ramach programu Erasmus +, KA2 Partnerstwa Strategiczne, w którym udział wzięło 60 uczniów szkół ponadgimnazjalnych, 60 studentów uczelni wyższych i 15 pracodawców wykazało, że poziom kompetencji społecznych i personalnych młodych ludzi stojących na progu wejścia na rynek pracy nie koreluje z oczekiwaniami pracodawców w tym obszarze.

Niniejszy raport zawiera szczegółową analizę przeprowadzonych badań oraz wnioski z nich wynikające. Rekomendacje sformułowane na podstawie wniosków posłużą w efekcie finalnym do opracowania programu zajęć kształtujących kompetencje społeczne i personalne młodzieży.



1.1 Kompetencje społeczne jako jeden z wyznaczników sukcesu na rynku pracy

Zmiany, jakie zachodzą we współczesnym społeczeństwie, wynikające ze zmian warunków społecznych, ekonomicznych, naukowo-technicznych spowodowały, że zaistniała potrzeba posiadania przez młodego człowieka szerokiego zasobu kompetencji. Kompetencji, które są niezbędne do samodzielnego i odpowiedzialnego życia w zintegrowanej Europie i świecie.

Kompetencje definiowane są jako *zakres czyjejś wiedzy, umiejętności lub odpowiedzialności*,¹ inaczej jako:

- ✓ *zdolność i gotowość do wykonywania zadań na określonym poziomie (wg O. H.Tenkinsa)*
- ✓ *wyuczalna umiejętność robienia rzeczy dobrze, sprawności niezbędne do radzenia sobie z problemami (wg D. Fontany)*
- ✓ *szczególna właściwość, wyrażająca się w demonstrowaniu na wyznaczonym przez społeczne standardy poziomie, umiejętności adekwatnego zachowania się, w świadomości potrzeby i konsekwencji takiego właśnie zachowania oraz w przyjmowaniu na siebie odpowiedzialności za nie.*²

Wśród wielu pożądanых kompetencji, które powinien posiadać człowiek, istotne miejsce zajmują kompetencje społeczne, nazywane inaczej inteligencją społeczną, społecznymi zdolnościami, czy umiejętnościami.

W psychologii społecznej pojęcie kompetencji społecznych i interpersonalnych rozumiane m.in. jako:

- ✓ *umiejętność osiągnięcia celów społecznych i jednostkowych z równoczesnym zachowaniem dobrych stosunków z partnerami interakcji*
- ✓ *umiejętność poznawcza, emocjonalna, która przyczynia się do przystosowania jednostki do środowiska społecznego, rozumiana jako zdolności do wywierania pożądanego wpływu na innych ludzi w sytuacjach społecznych*
- ✓ *złożone umiejętności do radzenia sobie w sytuacjach społecznych określonego typu, osiąganie celów w życiu społecznym, budowania więzi emocjonalnych ludźmi,*

¹ 2 Słownik języka polskiego PWN, Warszawa 1994, s. 977

² W. Strykowski, J. Strykowska, J. Pielachowski, Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej, Poznań 2003, s. 22-23



ujmowanych jako tworzenie, rozwijanie i utrzymywanie związków oraz uzyskiwanie społecznego poparcia³.

Kompetencje społeczne uwarunkowane są cechami osobowości, temperamentu, inteligencji ogólnej i emocjonalnej. Kompetencje społeczne powstają w wyniku treningu społecznego, który ma miejsce podczas angażowania się człowieka w sytuacje społeczne i zadaniowe. Trening społeczny może mieć zarówno charakter naturalny, jak i celowy. Naturalny trening ma miejsce podczas zmagania się z trudnymi sytuacjami społecznymi i zadaniowymi. Jednakże kompetencje społeczne mogą być także kształtowane lub podwyższane poprzez celowy trening społeczny. Może on przybierać formę specjalnych szkoleń, treningów interpersonalnych, czy też warsztatów.

Opanowanie umiejętności współżycia społecznego jest istotnym wyznacznikiem zadowolenia i satysfakcji życiowej. Wysoki poziom tych kompetencji wiąże się z lepszym przystosowaniem do zmian życiowych, większą plastycznością zachowań i postaw w różnych sytuacjach społecznych oraz niższymi wskaźnikami lęku, depresji, czy poczucia samotności. Zdolności i umiejętności interpersonalne mają znaczący wpływ na wykonywanie pracy i osiągnięcie sukcesu zawodowego, a przypadku młodych ludzi stanowią istotny element rekrutacji do pracy.

³ <http://www.psychologia.net.pl/>



1.2. Koncepcja kompetencji kluczowych

Pojęcie kompetencji kluczowych pojawiło się wraz z Zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.

Parlament Europejski zdefiniował kompetencje, jako *połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji*.⁴ W rozumieniu tej definicji kompetencje polegają w głównej mierze na umiejętnym stosowaniu posiadanej wiedzy przy wykorzystaniu umiejętności i zdolności. W zaleceniach Parlamentu Europejskiego dotyczących europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie kompetencje ujęte są w kategoriach odpowiedzialności i autonomii. Oznaczają one *udowodnioną zdolność stosowania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych okazywaną w pracy lub nauce oraz w karierze zawodowej i osobistej*.⁵

Unia Europejska zdefiniowała osiem kompetencji kluczowych będących połączeniem wiedzy, umiejętności i postaw uważanych za niezbędne dla potrzeb samorealizacji i rozwoju osobistego, aktywnego obywatelstwa, integracji społecznej oraz zatrudnienia.⁶ Odgrywają więc one szczególnie istotną rolę w życiu każdego człowieka zarówno w procesie uczenia się, aktywności społecznej, jak i zawodowej.

Kompetencje kluczowe:

- ✓ porozumiewanie się w języku ojczystym
- ✓ porozumiewanie się w językach obcych
- ✓ kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ✓ kompetencje informatyczne
- ✓ umiejętność uczenia się
- ✓ kompetencje społeczne i obywatelskie
- ✓ inicjatywność i przedsiębiorczość
- ✓ świadomość i ekspansja kulturalna.

⁴ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE)

⁵ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (2008/C 111/01).

⁶ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/962/WE z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, Dz.U.L 394,30.12.2006



Kompetencje społeczne i obywatelskie definiowane są jako obejmujące pełny zakres zachowań, które mają wyposażyć młodzież w umiejętności aktywnego i twórczego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym oraz umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych i rozwiązywania konfliktów. Powinny też przygotować człowieka do pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim, wyposażyć go w niezbędną wiedzę dotyczącą struktur społecznych i politycznych oraz nauczyć odpowiedzialności związanej z uczestnictwem w życiu społecznym.

Podstawowe umiejętności w zakresie kompetencji społecznych to sprawna komunikacja w różnych środowiskach, tolerancja i akceptacja różnych punktów widzenia, otwartość na zmiany i umiejętności negocjacyjne. Kompetencje społeczne zapewniają wartość dodaną na rynku pracy, spójność społeczną, oferują elastyczność i zdolność adaptacji.

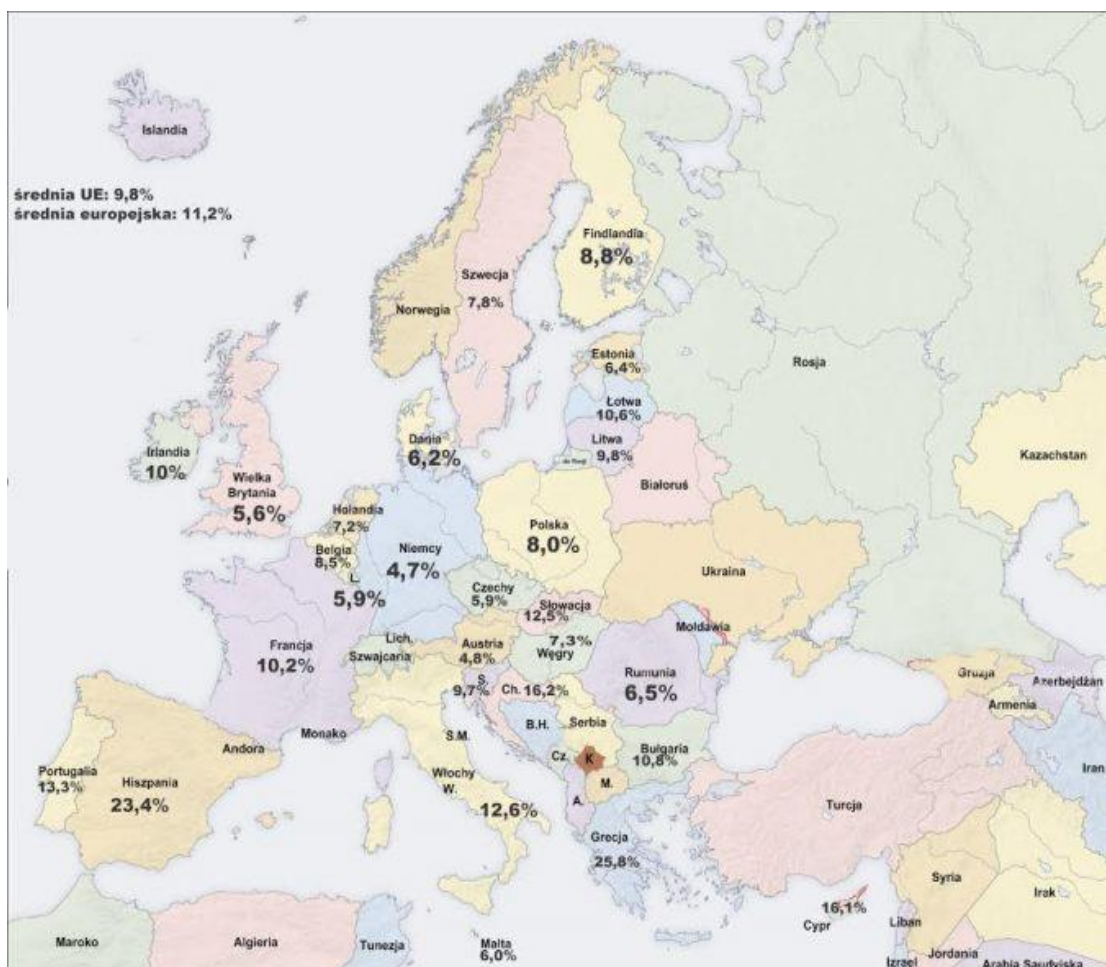
Niestety, jak pokazują liczne przykłady w wielu krajach europejskich, w tym także w Polsce istnieje przepaść pomiędzy oficjalną polityką i deklaracjami dotyczącymi edukacji obywatelskiej i edukacji w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych, a praktyką w szkołach. Wychowanie umiejętności kluczowych staje się we współczesnym świecie ważniejsze niż posiadanie wszechstronnej wiedzy. Gromadzenie informacji nie oznacza jeszcze umiejętności posługiwania się nimi. W nowoczesnym modelu kształcenia odchodzi się więc od skupiania działań na przekazywaniu wiedzy na rzecz kształtowania i rozwijania kompetencji z wykorzystaniem szerokiego wachlarza metod pobudzających uczniów do aktywności i uczestnictwa w życiu społecznym. Opanowanie umiejętności kluczowych umożliwi młodym ludziom sprawne funkcjonowanie w szybko zmieniającej się rzeczywistości.⁷

⁷ Dr B. Kubiczek, Projekt „Szkoła Demokracji- szkoła Samorządności” Kompetencje społeczne i obywatelskie uczniów i nauczycieli. Materiały dla uczestnika konferencji, Sosnowickie Centrum Edukacyjne „EDUKATOR”, Sosnowiec 2012, s. 5



1.3. Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy

Problem bezrobocia stanowi jeden z głównych problemów w Polsce i krajach Unii Europejskiej. Na obszarze Unii w marcu bieżącego roku bez pracy pozostawało 23,8 mln osób, 18 mln spośród nich zamieszkuje kraje strefy euro. W stosunku do roku ubiegłego sytuacja uległa niewielkiej poprawie – w porównaniu z grudniem zajęcie znalazło ponad 150 tys. osób, a stopa bezrobocia spadła w Eurolandzie do 11,2 proc. Polska znajduje się pod względem stopy bezrobocia na 13 miejscu spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej.



Bezrobocie w Europie według danych Eurostatu z marca 2015 / fot. PB

Według badań Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) stopa bezrobocia mierzona według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wynosiła w pierwszym kwartale 2015 roku 8,6 procent wobec 8,1 procent w poprzednim kwartale. W pierwszym kwartale 2014 roku wskaźnik ten wynosił 10,6 procent. Nominalnie liczba osób bezrobotnych wzrosła do 1 494 tys. z 1 410 tys. osób w poprzednich trzech miesiącach.



Największe problemy ze znalezieniem pracy mają ludzie młodzi, którzy nie ukończyli 25 roku życia. Według Głównego Urzędu Statystycznego, stopa bezrobocia Polaków w wieku 15–24 lata wynosiła w III kwartale 2014 roku 23,1%. Było to dokładnie tyle samo co w II kwartale 2014 roku i o 3,6 pkt proc. mniej niż w III kwartale roku 2013.

Stopa bezrobocia ludzi młodych w Polsce w latach 2005-2013 w podziale na poziomy wykształcenia (15-24 rok życia, w %)

rok	wszystkie poziomy	podstawowe	średnie	wyższe
2005	36,9	41,2	37,0	29,3
2006	29,8	36,3	29,5	23,2
2007	21,7	22,8	21,7	20,0
2008	17,3	20,6	16,9	16,8
2009	20,6	24,5	20,2	19,6
2010	23,7	30,3	23,1	20,7
2011	25,8	31,8	25,4	22,0
2012	26,5	33,2	26,0	22,5
2013	27,3	32,3	27,2	23,5

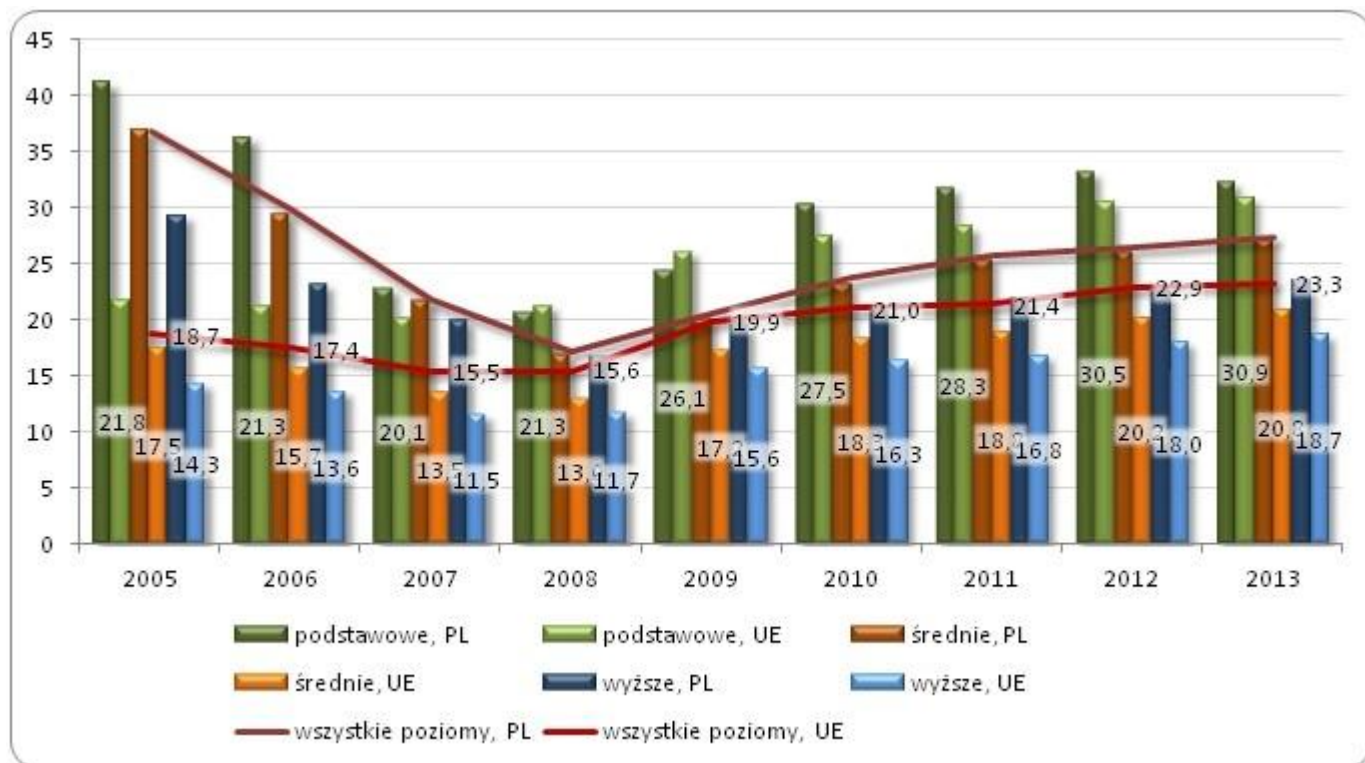
Wykres 1: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie danych Eurostatu (LFS)⁸

Według danych Europejskiego Urzędu Statystycznego Eurostat stopa bezrobocia u osób młodych w krajach Unii wynosiła 21,2 %. W stosunku do roku ubiegłego sytuacja uległa poprawie, rok wcześniej wskaźnik wynosił 25 %.

⁸ http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.10/wpis.805



Stopy bezrobocia młodych w Polsce i w UE (28) w latach 2005-2013 w podziale na poziomy wykształcenia (15-24 lata, w procentach)



Wykres 2: Opracowanie Sedlak & Sedlak na podstawie danych Eurostatu (LFS)

Młodzi ludzie są bardziej narażeni na pozostawanie bez pracy z różnych przyczyn. Analitycy rynku pracy wskazują na następujące przyczyny takiego stanu rzeczy:

- ✓ brak doświadczenia zawodowego
- ✓ brak dopasowania kompetencji do potrzeb pracodawców
- ✓ brak rozbudowanej sieci społecznej pomagającej znaleźć atrakcyjne zatrudnienie
- ✓ zbyt niskie zarobki dla osób bez doświadczenia, co zniechęca do wchodzenia na rynek pracy.

Bezrobocie wśród ludzi młodych to duże wyzwanie dla całej Europy, staje się ono głównym zagrożeniem ich startu zawodowego oraz jedną z barier blokujących zaspokojenie potrzeb i inspiracji młodego pokolenia. Długotrwałe próby znalezienia pracy powodują zniechęcenie i zaniechanie poszukiwań. Spadek aktywności młodzieży w poszukiwaniu pracy może być spowodowany rezygnacją z planów zawodowych ze względu na małe szanse otrzymania pracy w miejscu zamieszkania i brakiem środków finansowych na dalsze kształcenie się.

Wyznacznikiem pozycji na rynku pracy, a tym samym zwiększenia szans młodych bezrobotnych na znalezienie pracy jest poziom wykształcenia, doświadczenie nabyte w toku



Erasmus+



podejmowanych działań oraz wysokie poziom kompetencji społecznych i personalnych. Zadaniem szkoły, pracodawców, instytucji szkoleniowych oraz instytucji zajmujących się pośrednictwem zatrudnienia jest szczególne zaakcentowanie tego obszaru w swoich działaniach. Młody człowiek powinien być świadomy znaczenia tych kompetencji w życiu zawodowym i społecznym, co przełoży się na podejmowanie działań zmierzających do podnoszenia poziomu tych kompetencji poprzez podejmowanie inicjatyw szkoleniowych.



2. Metodologia badania

2.1 Cel badania

Cele diagnozy poziomu kompetencji młodzieży i zapotrzebowania pracodawców obejmują:

- ✓ zbadanie i określenie poziomu kompetencji personalnych i społecznych (kreatywność, otwartość na zmiany, radzenie sobie ze stresem, negocjacje, odpowiedzialność, umiejętność pracy w zespole) młodzieży ze szkół ponadgimnazjalnych i młodzieży akademickiej. Ponadto określenie najważniejszych dla tej młodzieży kwestii związanych z wejściem na rynek pracy i ich potrzeb edukacyjnych w tym zakresie.
- ✓ poznanie oceny pracodawców na temat poziomu kompetencji społecznych młodych ludzi przygotowujących się do wejścia na rynek pracy.

2.2 Pytania badawcze i hipotezy

Realizację postawionych celów umożliwiają pytania badawcze:

1. Jaki jest poziom kompetencji społecznych i personalnych u młodzieży szkolnej i akademickiej wchodzącej na rynek pracy?
2. Jakie potrzeby edukacyjne ma młodzież szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych?
3. Jakich kompetencji oczekują pracodawcy od młodych ludzi rozpoczynających aktywność zawodową?
4. Jak pracodawcy oceniają poziom kompetencji personalnych i społecznych młodzieży wchodzącej na rynek pracy?

W oparciu o powyższe pytania problemowe sformułowano następujące hipotezy:

1. Młodzież szkolna i akademicka wchodząca na rynek pracy ma niewystarczający poziom kompetencji społecznych i personalnych.
2. Uczniowie i studenci nie mają adekwatnej oceny swoich kompetencji przydatnych na rynku pracy.
3. Młodzież wyraża gotowość doskonalenia swoich umiejętności, przydatnych na rynku pracy.



4. Pracodawcy nisko oceniają poziom kompetencji społecznych i personalnych młodzieży wchodzącej na rynek pracy.
5. Trening kompetencji personalnych i społecznych wpłynie na wzrost poziomu tych kompetencji i przyczyni się do lepszego startu na rynku pracy.

2.3 Zmienne, dobór próby

W badaniu zastosowano zmienne niezależne i zależne: wiek, płeć, profil/kierunek kształcenia, ocenę potrzeb pracodawców w zakresie kompetencji społecznych i personalnych u młodych ludzi wchodzących na rynek pracy.

Podczas badania zastosowano metodę doboru nielosowego, czyli techniki wyboru próby, w której nie stosuje się procedur losowania, lecz inne procedury, oparte przede wszystkim na subiektywnych decyzjach, opartych na znanych danych obiektywnych, odnoszących się do znajomości struktury badanej populacji.

W badaniu zastosowano dobór celowy – najbardziej typowy przypadek doboru nielosowego. Polega on na całkowicie subiektywnym wyborze jednostek badanych do próby, w celu uzyskania najszerszych i najpełniejszych informacji.

2.4 Narzędzia badawcze

Z uwagi na cel badania, czyli określenie poziomu posiadanych przez młodzież szkolną i akademicką kompetencji społecznych i personalnych, oraz poznanie opinii i potrzeb pracodawców w zakresie poziomu tych kompetencji u młodych ludzi wchodzących na rynek pracy wybrano metodę jakościową (*wywiady indywidualne z pracodawcami*) oraz ilościową (*testy wypełniane przez uczniów i studentów*).

Badania jakościowe to badania, które koncentrują się na "głębszej" analizie danego zjawiska. Główny nacisk położony jest na to, aby za pomocą specjalnych technik badawczych lepiej i dokładniej zrozumieć analizowane zjawisko. Jak sama nazwa wskazuje, badania jakościowe to badania w celu uzyskania "dobrej" jakości informacji, poszerzenie stanu wiedzy o badanym zjawisku. W badaniach ilościowych natomiast badane są zjawiska / cechy już znane, z góry określone. Badania jakościowe dostarczają nowej jakości wiedzy, informacji. Techniki jakościowe mają na celu wydobycie od badanych osób informacji /



wiedzy/opinii na dany temat, przy czym nie ograniczają one badanych osób. W badaniach ilościowych odpowiedzi są podane, a badane osoby wskazują na jedną z nich. W badaniach jakościowych odpowiedzi uzyskiwane są od samych badanych osób, badacz nie zakłada z góry jakie one będą. Dzięki temu techniki te umożliwiają dotarcie do nietypowych danych, umożliwiając spojrzeć na analizowane zagadnienie z innej strony, z innej perspektywy.⁹

Podstawowym narzędziem zastosowanym podczas badania (ilościowego) uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów uczelni wyższych były testy kompetencji młodzieży szkół ponadgimnazjalnych i młodzieży akademickiej. Test składał się z 20 opisów sytuacji życiowych lub zawodowych. Zadaniem respondentów było przeanalizowanie tych sytuacji i wybranie spośród trzech jednej, najbardziej adekwatnej do własnego zachowania. Sytuacje obejmowały następujące obszary:

- ✓ Współpraca w zespole i planowanie pracy zespołu
- ✓ Komunikację
- ✓ Przedsiębiorczość
- ✓ Negocjacje
- ✓ Odporność na stres
- ✓ Kreatywność
- ✓ Otwartość na zmiany
- ✓ Odpowiedzialność za podejmowane działania
- ✓ Aktywność w rozwoju zawodowym
- ✓ Kultura osobista.

Test został poszerzony o pytania ankietowe, w których młodzież dokonuje samooceny swojego przygotowania do wejścia na rynek pracy oraz wyraża gotowość edukacyjną w zakresie doskonalenia kompetencji pożądaných przez pracodawców.

Uzupełnienie testu stanowią pytania otwarte, w których respondenci dokonują oceny swoich umiejętności oraz wskazują oczekiwania pracodawców wobec młodych ludzi, absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych.

W badaniach zapewniono wysoki poziom anonimowości respondenta. Testy kompetencji wypełniane były osobiście przez uczniów klas/grup wybranych do badania (podczas jednej lekcji, pod nadzorem ankietera-członka zespołu badawczego) Studenci wypełniali kwestionariusze online (w systemie MachForm) otrzymując wcześniej link z zaproszeniem do udziału w badaniu. Rolą ankietera była identyfikacja wyznaczonej do

⁹ Źródło: http://www.naukowiec.org/wiedza/metodologia/badania-jakosciowe--idea_654.html



badania klasy i grupy przeprowadzenie w niej badania oraz wyjaśnienie celów badania, sposobów wypełniania testu i ankiety, zapewnienie o anonimowości, a także bieżące wyjaśnianie wątpliwości, które mogły pojawić się w trakcie wypełniania testów i ankiet przez uczniów i studentów.

Jedną z podstawowych technik badań jakościowych są pogłębione wywiady indywidualne, które zostały zastosowane w badaniu przeprowadzonym na potrzeby projektu. Ich celem było poznanie opinii i potrzeb pracodawców w zakresie kompetencji personalnych i społecznych młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Podjęto decyzję o wyborze tego rodzaju badania z uwagi na konieczność uzyskania szczegółowych opinii i informacji bez obawy o negatywny wpływ ze strony grupy jak mogłoby to mieć miejsce w przypadku, np. wywiadu grupowego. Dodatkowo w przypadku respondentów mających problem ze znalezieniem wolnego czasu zniwelowano problem z zebraniem grupy w określonym czasie w jednym miejscu.

Skrypt wywiadu szczegółowego z pracodawcami obejmował w głównej mierze pytania o kompetencje, które potencjalny pracownik powinien posiadać. Zakres kompetencji został wymieniony, a pracodawca miał ocenić stopień znaczenia danej kompetencji w jego firmie. W dalszej części respondenci z tej grupy mieli za zadanie ocenić poziom kompetencji młodzieży szkolnej i akademickiej wchodzącej na rynek pracy. Skrypt wywiadu został uzupełniony o pytania dotyczące:

- ✓ sposobów weryfikacji kompetencji przyszłych pracowników
- ✓ czynników mających znaczenie podczas rekrutacji do pracy
- ✓ metod dokształcania niedoświadczonych pracowników
- ✓ stopnia znaczenia faktów dodatkowych w rekrutacji .

Dzięki badaniu jakościowemu każdy respondent mógł swobodnie wyrazić własne odczucia, oceny i skojarzenia (często wcześniej nieuświadomiane). Takich dokładnych, złożonych i dogłębnych informacji nie udałooby się uzyskać w standardowym badaniu ilościowym (kwestionariusz).

2.5 Opis grup badawczych

Podczas badania zastosowano metodę doboru nielosowego, czyli techniki wyboru próby, w której nie stosuje się procedur losowania, lecz inne procedury, oparte przede wszystkim na subiektywnych decyzjach, opartych na znanych danych obiektywnych, odnoszących się do znajomości struktury badanej populacji.

W badaniu zastosowano dobór celowy – najbardziej typowy przypadek doboru nielosowego. Polega on na całkowicie subiektywnym wyborze jednostek badanych do próby, w celu uzyskania najszerszych i najpełniejszych informacji.

Badania zostały przeprowadzone wśród trzech grup respondentów:

- ✓ młodzieży ze szkół ponadgimnazjalnych: liceum, technikum i zasadniczej szkoły zawodowej – 60 uczniów
- ✓ młodzieży akademickiej – 60 studentów
- ✓ pracodawców – 15

Młodzież szkół ponadgimnazjalnych

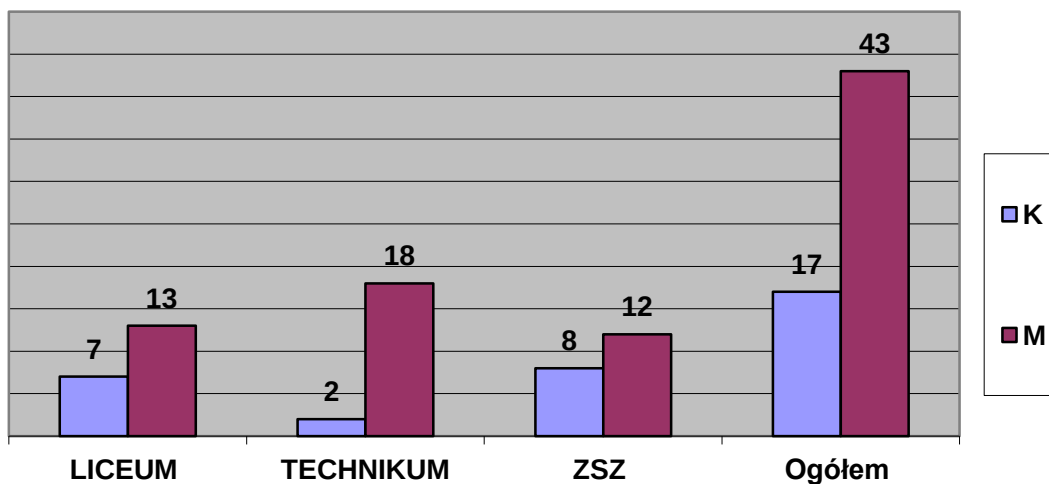
Badanie testem kompetencji przeprowadzone zostało na grupie 60 uczniów szkół ponadgimnazjalnych, obejmujących liceum, technikum i zasadniczą szkołę zawodową. Szczegółowy wykaz przedstawia poniższa tabela:

Szkoła	Profil klasy	Liczba uczniów
VI Liceum Ogólnokształcące im. H. Kollątaja w Lublinie	Sportowy	14
	Artystyczny	4
	Humanistyczny	2
Technikum Lotnicze w Zespole Szkół nr 1 im. Gen. F. Kleeberga w Dęblinie	Technik mechanik lotnictwa	20
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 4 w Zespole Szkół nr 5 im. Jana Pawła II w Lublinie	Kucharz	20

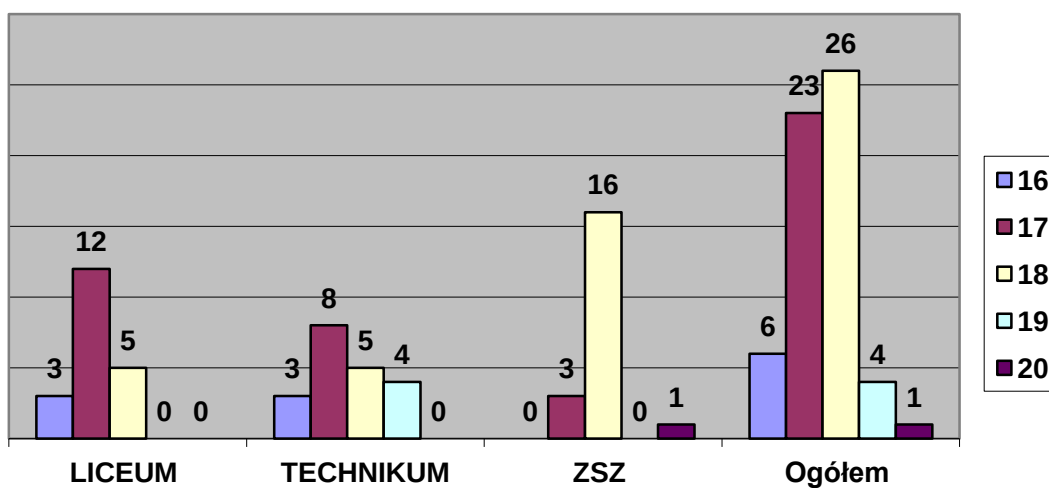
Tabela nr 1: Wykaz szkół biorących udział w badaniu oraz profili kształcenia



Reprezentatywność grupy zapewniono ze względu na płeć uczniów i rodzaj szkoły oraz profil klasy, do której uczęszczali. W grupie badanych znalazło się łącznie 17 kobiet i 43 mężczyzn w wieku od 16 do 20 lat, przy czym najliczniejszą grupą wiekową była młodzież do 17 – 18 lat (81,7%).



Wykres nr 3: Podział uczniów szkół biorących udział w badaniu ze względu na płeć



Wykres nr 4: Podział uczniów szkół biorących udział w badaniu ze względu na wiek

Młodzież akademicka

W grupie badanych studentów uczelni wyższych znalazło się łącznie 39 kobiet i 21 mężczyzn z uczelni wyższych z głównie Lublina, z różnych kierunków studiów. Wiek badanych: 19 - 30 lat, najliczniejszą grupą wiekową była młodzież w wieku do 21 – 26 lat, co stanowi 88,33% ogółu badanych.

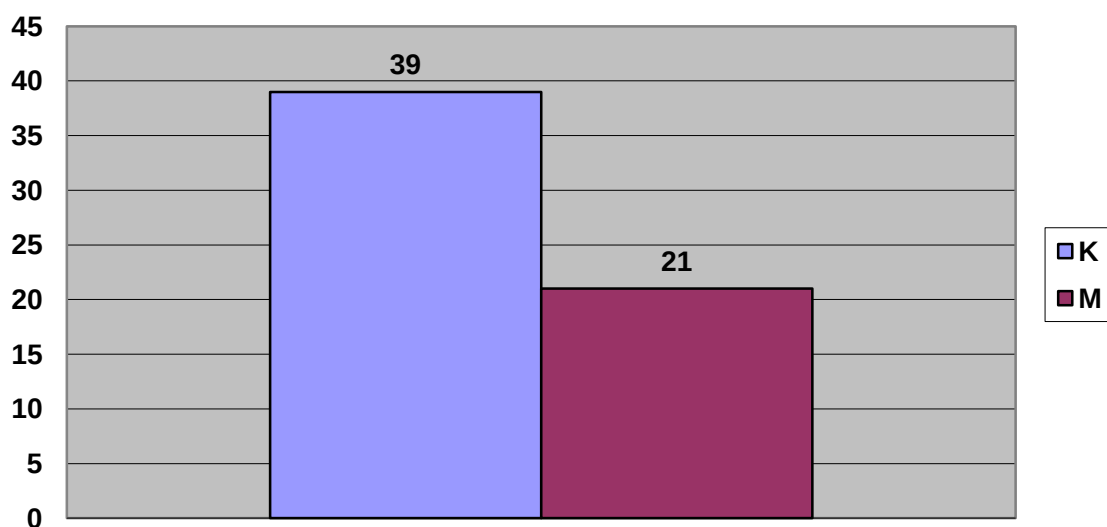
<i>Uczelnia wyższa</i>	<i>Kierunek studiów</i>	<i>Liczba studentów</i>
<i>Uniwersytet Marii Curie – Skłodowskiej w Lublinie</i>	Administracja	2
	Archeologia	1
	Politologia	4
	Ekonomia	6
	Stosunki Międzynarodowe	9
	Lingwistyka stosowana	2
	Filologia bułgarska	1
	Prawo	2
	Kognitywistyka	1
	Logopedia z audiologią	1
	Filologia angielska	1
	Pedagogika	1
	Kulturoznawstwo	1
<i>Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II</i>	Prawo	1
	Historia sztuki	1
	European Studies	1
	Marketing	1
	Filologia romańska	1
<i>Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie</i>	Kształtowanie Środowiska	1
	Logistyka	1

	Towaroznawstwo	1
	Zootechnika	1
	Turystyka i rekreacja	1
<i>Politechnika Lubelska</i> <i>Uniwersytet Medyczny w Lublinie</i> <i>Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie</i>	Inżynieria Środowiska	3
	Położnictwo	1
	Psychologia	2
	Ekonomia	1
<i>Uniwersytet Sofijski Im. "Sw. Klemensa z Ohrydy"</i>	Filologia polska	1
<i>Uniwersytet Warszawski</i>	Prawo	1
<i>Uniwersytet Rzeszowski</i>	Ekonomia	1
	Europeistyka	1
<i>Uniwersytet A. Mickiewicza w Poznaniu</i>	Lingwistyka	1
<i>Politechnika Krakowska</i>	Transport	1
<i>Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza</i>	Mechanika i budowa maszyn	1
<i>Politechnika Śląska - Wydział Automatyki, Elektroniki i Informatyki</i>	Informatyka - Programowanie	1
<i>Politechnika Łódzka</i>	Fizyka techniczna	1
<i>Politechnika Warszawska</i>	Automatyka i Robotyka	1
<i>Brak danych o uczelni i kierunku</i>		1

Tabela nr 2: Wykaz uczelni wyższych, z których studenci brali udział w badaniu oraz kierunki kształcenia

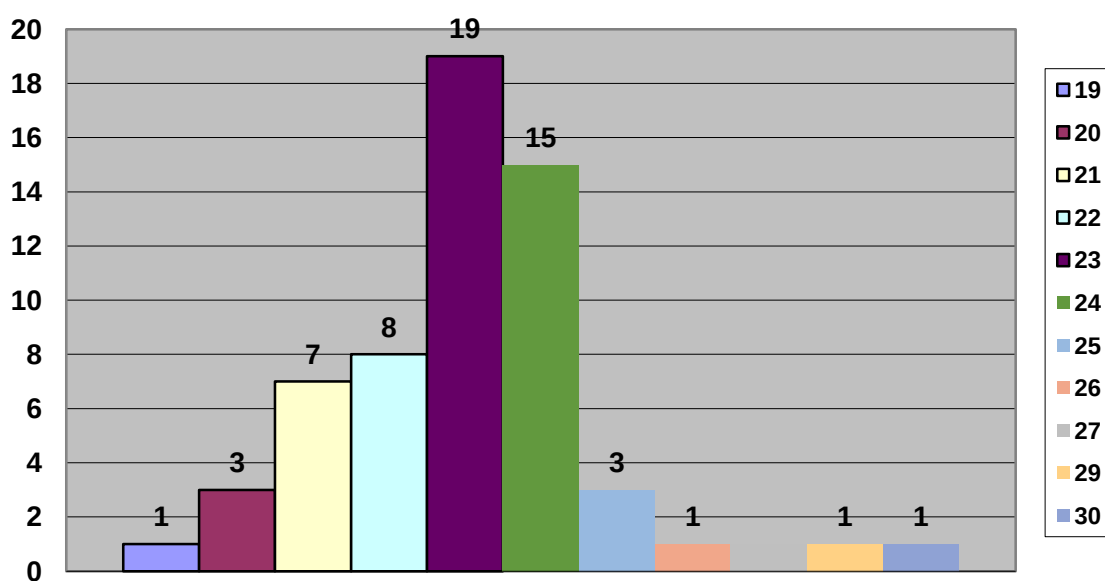


Płeć młodzieży akademickiej

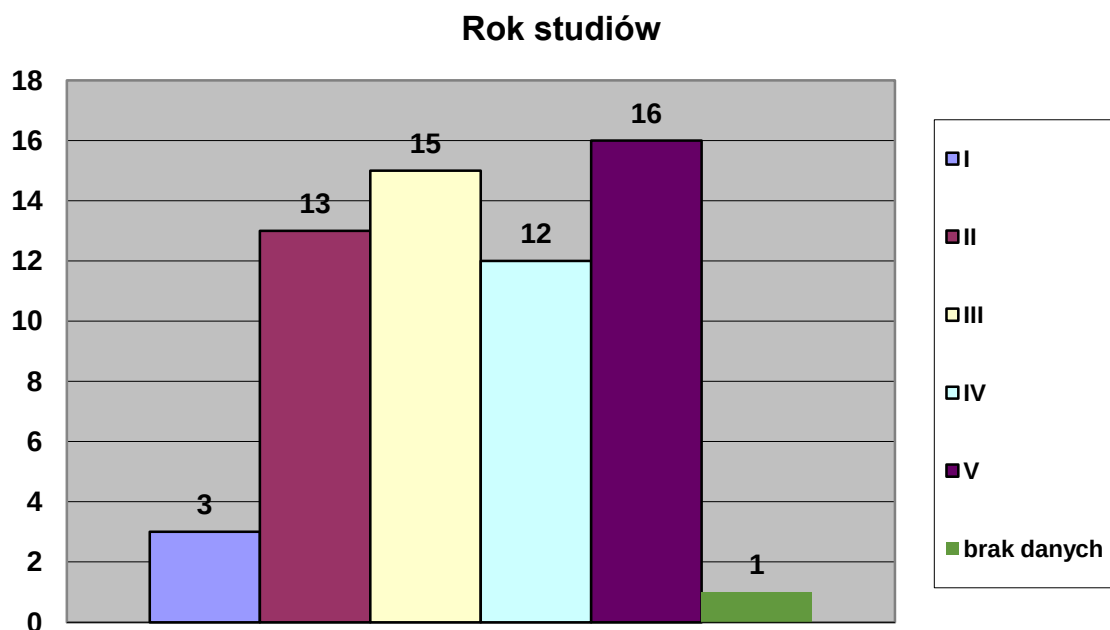


Wykres nr 5: Podział młodzieży akademickiej biorącej udział w badaniu ze względu na płeć

Wiek młodzieży akademickiej



Wykres nr 6: Podział młodzieży akademickiej biorącej udział w badaniu ze względu na wiek



Wykres nr 7: Podział młodzieży akademickiej biorącej udział w badaniu ze względu na rok studiów

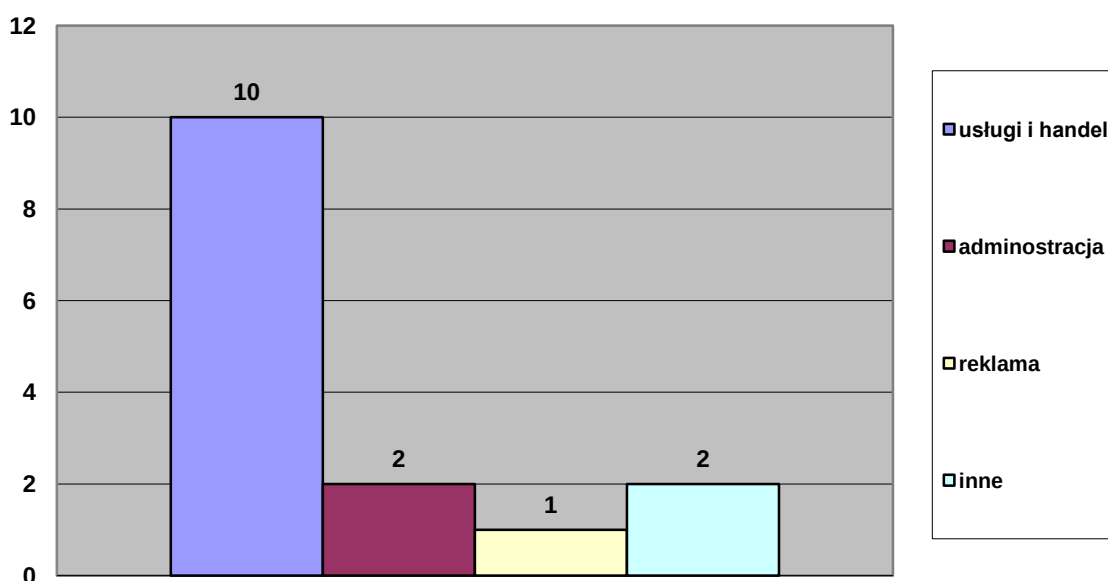
Pracodawcy zatrudniający młodych ludzi

Pracodawcy potrzebują w swoich zakładach pracy ludzi przygotowanych merytorycznie do wykonywania określonych zadań na danym stanowisku oraz posiadających wysoki poziom kompetencji osobistych. By poznać oczekiwania pracodawców względem ludzi młodych wchodzących na rynek pracy w ramach projektu przeprowadzono wywiady szczegółowe z 15 pracodawcami reprezentującymi przedsiębiorstwa zróżnicowane pod względem rodzaju, wielkości oraz sektora działania.

53,33% badanych pracodawców zadeklarowało, że zatrudniało w ostatnich latach, w swoich przedsiębiorstwach absolwentów szkół średnich. Połowa z nich zatrudnia regularnie każdego roku młodych ludzi kończących naukę w szkołach zawodowych. Zbliżony jest poziom zatrudnienia absolwentów uczelni wyższych – 46,7%.



Sektor działania przedsiębiorstwa



Wykres nr 8: Sektor działania przedsiębiorstw

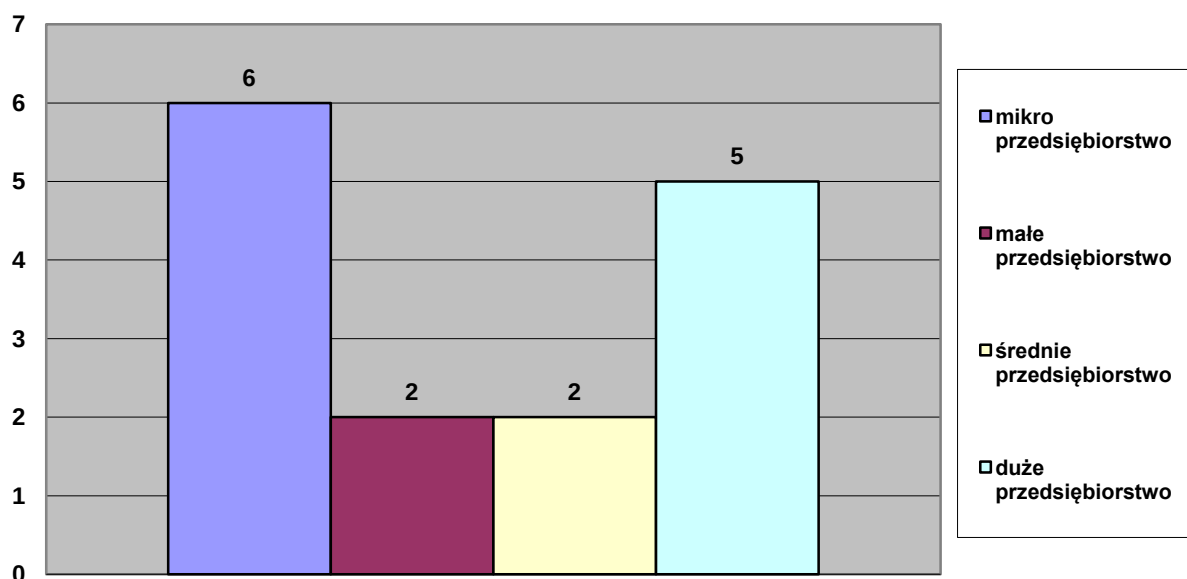
Szczegółowe określenie działalności badanych przedsiębiorstw

Opis firmy	Liczba
Administracja państwowa	3
Sklep i/lub kiosk	2
Bank, usługi finansowe	1
Obsługa klienta mającą na celu zwiększenie sprzedaży	1
Świadczenie usług komputerowych, głównie serwisowaniem i naprawą komputerów	1
Reklama i projektowanie komputerowe	1
Świadczenia medyczne udzielane są zarówno w formie hospitalizacji całodobowej oraz ambulatoryjnej	1
Organizowanie warsztatów i szkoleń	1
Firma odzieżowa	1
Firma handlowa – 400 sklepów- siedziba w Wielkiej Brytanii	1
Usługi hotelarsko – gastronomiczne	1
Badania rynkowe, specjalistyczne, wynajem sal, ubezpieczenia	1

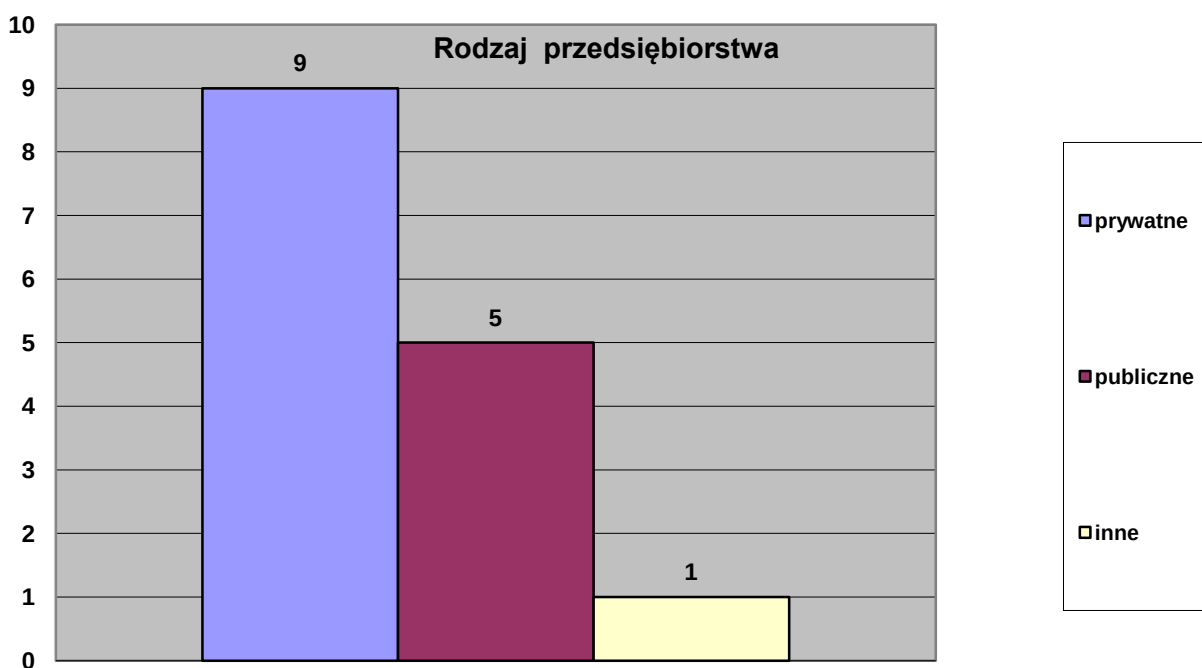
Tabela nr 3: Wykaz instytucji rynku pracy biorących udział w badaniu



Wielkość przedsiębiorstwa



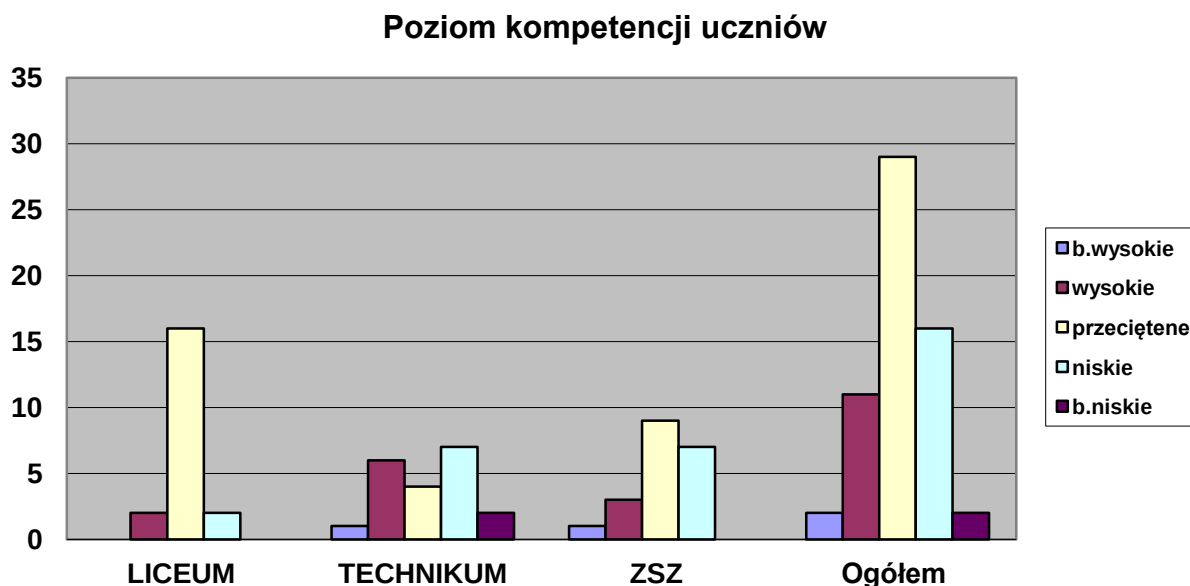
Wykres nr 9: Zróżnicowanie przedsiębiorstw pod względem wielkości



Wykres nr 10: Zróżnicowanie przedsiębiorstw pod względem rodzaju

3. Analiza badań

3.1 Analiza badań przeprowadzonych wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych



Wykres nr 3: Poziom kompetencji młodzieży szkół ponadgimnazjalnych

Test kompetencji miał na celu poznanie obiektywnej oceny kompetencji społecznych i personalnych uczniów poprzez odniesienie do konkretnych sytuacji życiowych. Analiza wyników testu wskazuje, że najlicniejszą grupę stanowiły osoby o przeciętnym poziomie kompetencji – 48,3% ogółu respondentów. Spośród nich największy odsetek stanowili uczniowie liceum – 55,2 % wszystkich, którzy znaleźli się w przedziale wyników przeciętnych. Uczniowie szkoły zawodowej stanowili 30,0%, a uczniowie technikum 13,8%.

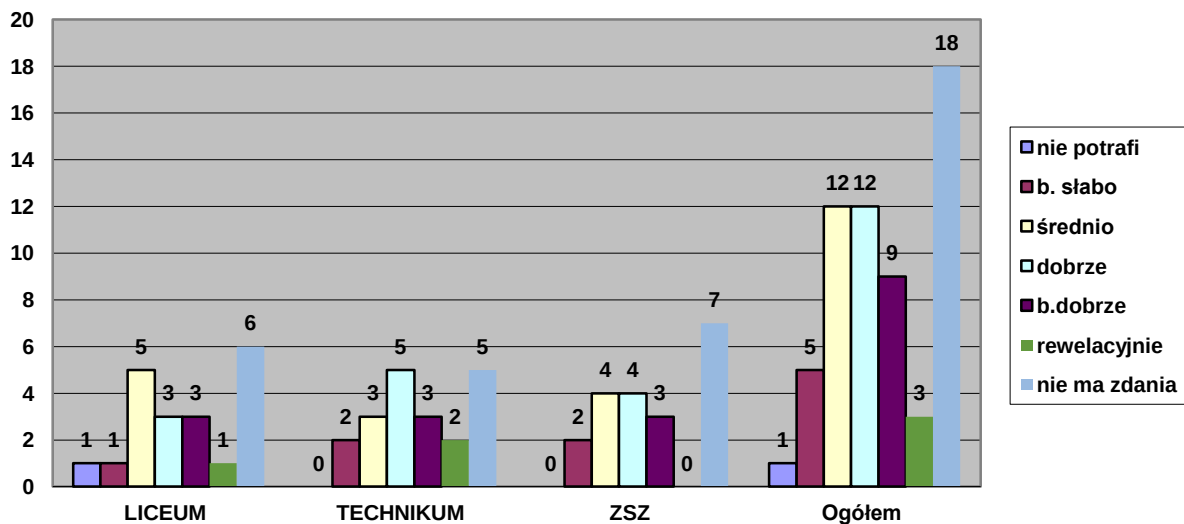
Niskim i bardzo niskim poziomem kompetencji społecznych i personalnych wykazało się łącznie 30 % badanych uczniów. Wyniki uczniów technikum i zasadniczej szkoły zawodowej plasują się w jednakowych przedziałach, tylko 2 uczniów liceum znalazło się w tej grupie wyników.

Wśród badanych uczniów wysokie kompetencje ma 18,33% uczniów. Wysoki wynik uzyskało 6 uczniów techniku (54,5% wszystkich z tego przedziału), 3 szkoły zawodowej (27,3%) i 2 liceum (18,2%).



Bardzo wysokie wyniki uzyskało tylko 2 uczniów (3,3%) po jednym z technikum i zasadniczej szkoły zawodowej.

Samoocena przygotowania do wejścia na rynek pracy



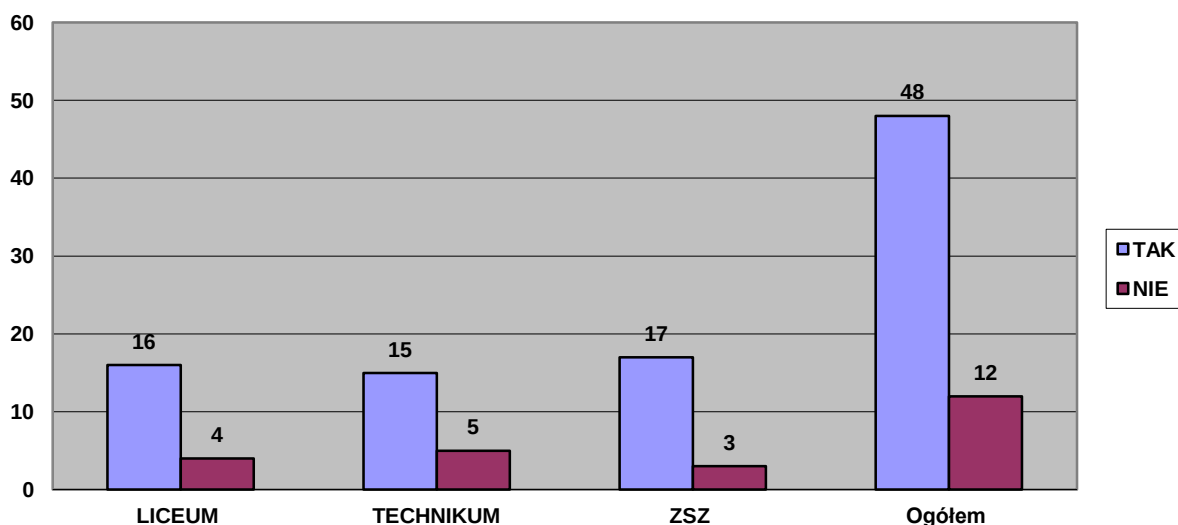
Wykres nr 4: Samoocena przygotowania do wejścia na rynek pracy młodzieży szkół ponadgimnazjalnych

Uczniowie biorący udział w diagnozie, ocenili swoje przygotowanie do wejścia na rynek pracy następująco:

- ✓ 30,0% nie ma zdanie w tej kwestii
- ✓ 20,0% ocenia średnio
- ✓ 20,0% ocenia dobrze
- ✓ 15,0% ocenia bardzo dobrze
- ✓ 8,3 % ocenia bardzo źle
- ✓ 5,0 % ocenia rewelacyjnie
- ✓ 1,7 % nie potrafią ocenić swojego przygotowania



Gotowość do podnoszenia kompetencji



Wykres nr 5:: Gotowość uczniów do podniesienia kompetencji pożądanых na rynku pracy

Podnoszenie kompetencji, które zwiększą szanse młodych ludzi na rynku pracy, w tym głównie kompetencji społecznych i personalnych rozumie większość badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych. 81,7 % badanych wyraża gotowość podjęcia dodatkowych szkoleń, kursów, treningów. Wśród umiejętności, które są przydatne na rynku pracy, i które chcą doskonalić, uczniowie wymieniają:

- ✓ Komunikacja z innymi ludźmi
- ✓ Kreatywne myślenie
- ✓ Współpraca w innych
- ✓ Umiejętność aktywnego słuchania
- ✓ Techniki pozytywnego wpływu na innych
- ✓ Umiejętności negocjacji
- ✓ Odporność na stres
- ✓ Umiejętności z zakresu marketingu
- ✓ Otwartość na zmiany
- ✓ Kultura osobista
- ✓ Sumienność, cierpliwość, rzetelność, odpowiedzialność
- ✓ Pojedynczy uczniowie wymieniają dodatkowo Prawo Jazdy, znajomość języka obcego.

Badana grupa uczniów jest świadoma swoich umiejętności, 31,7% badanych uczniów potrafi ocenić zasób swoich umiejętności pod kątem tych przydatnych na rynku pracy. Wśród tych uczniów dominowali uczniowie liceum - 15, z technikum 4 uczniów wskazało te



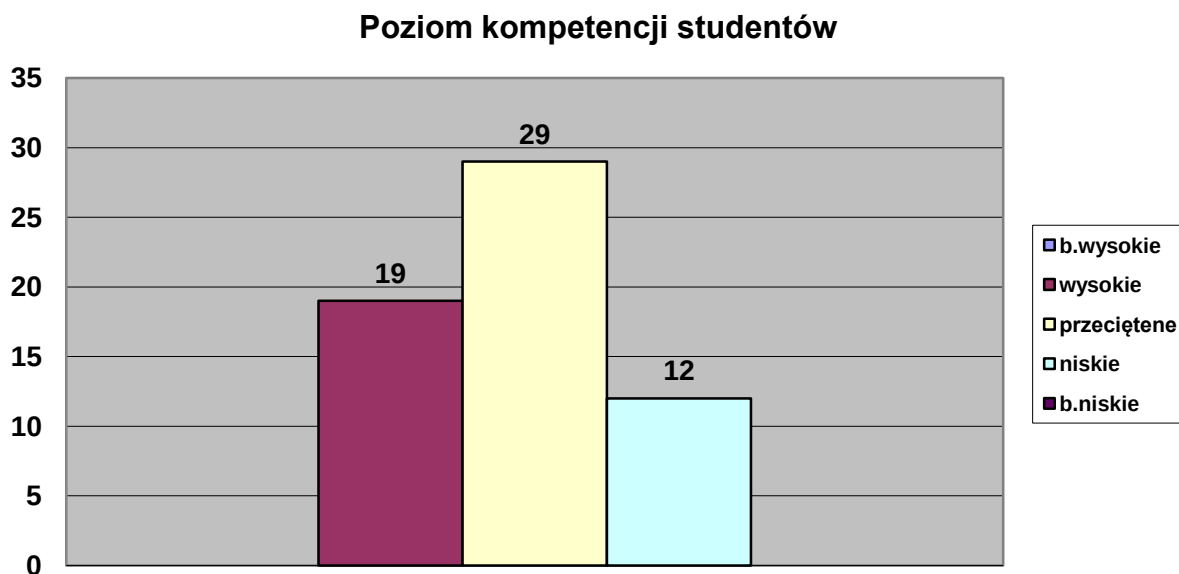
umiejętności, żaden uczeń szkoły zawodowej nie odpowiedział na to pytanie otwarte. W większości przypadków wymieniane umiejętności pokrywały się z tymi wskazanym do pogłębiania podczas różnych form doskonalenia poza formalnego.

Wśród pytań otwartych skierowanych do respondentów podczas badania było pytanie: *Jakie Twoim zdaniem oczekiwania mają pracodawcy wobec młodych ludzi wchodzących na rynek pracy?*

Na powyższe pytanie odpowiedziało 3 uczniów z technikum i 16 uczniów z liceum wskazując:

1. Kreatywność, zaangażowanie, systematyczność, sumienność, punktualność
2. Praktyki, doświadczenie, zaangażowanie, współpraca
3. Wiedza teoretyczna i minimalne doświadczenie (praktyki zawodowe)
4. Zaangażowanie, odpowiedzialność, chęć uczenia się, kreatywność, umiejętność pracy w grupie, komunikatywność, cierpliwość, odporność na stres, punktualność
5. Odpowiedzialność, systematyczność, rzetelność, kreatywność
6. Sumienność punktualność umiejętność pracy w zespole, kreatywność, nawiązywanie nowych znajomości
7. Doświadczenie, całkowicie oddanie pracy, znajomość języków obcych, co najmniej średnie wykształcenie,
8. Kulturalność, dyspozycyjność, umiejętności, otwartość, punktualność
9. Kreatywność, sprawność, odpowiedzialność, punktualność, szczerłość, skromność, pewność siebie, ambitność, wyrozumiałość, pracowitość
10. Języki obce, znajomości
11. Punktualność, zaangażowanie
12. Punktualność, szacunek do pracy, kultura osobista
13. Punktualność, kultura osobista
14. Kreatywność, wiedza, inteligencja, zaradność
15. Aby byli odpowiedzialni jak dorośli
16. Umiejętności zawodowe
17. Odpowiedzialność, punktualność, słuchanie pracodawcy, posłuszeństwo
18. Inteligencja, wiedza, kreatywność, oddanie, pracowitość, kultura os, wiedza umiejętności, podstawa wiedza, uczciwość, odpowiedzialność, współpraca w zespole, kreatywność
19. Znajomość języków obcych, doświadczenie w zawodzie.

3.2 Analiza badań wśród młodzieży akademickiej



Wykres nr 11: Poziom kompetencji młodzieży akademickiej

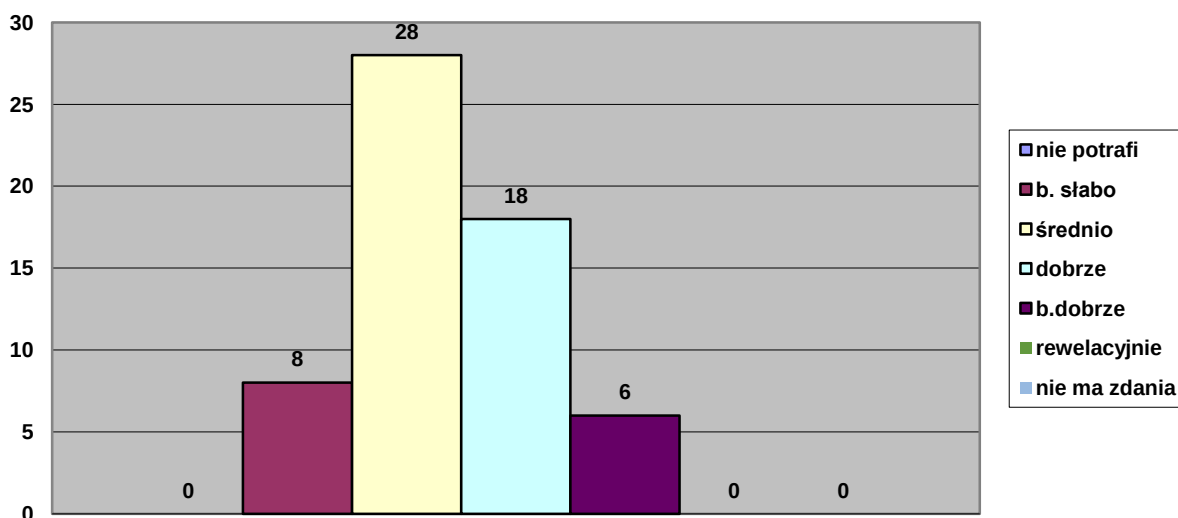
Analiza badań przeprowadzonych pośród studentów uczelni wyższych wskazuje, że zdecydowana większość młodzieży (48,33 %) ma przeciętny poziom kompetencji personalnych i społecznych.

Niskim poziomem kompetencji społecznych i personalnych wykazało się 19 studentów, co stanowi 31,67 % badanych.

Wśród badanych wysokie kompetencje ma 12 studentów – 20,00 % ogółu badanych. Wśród badanych nie było wyników bardzo wysokich i bardzo niskich.



Samoocena przygotowania do wejścia na rynek pracy



Wykres nr12: Samoocena przygotowania do wejścia na rynek pracy młodzieży akademickiej

Młodzież akademicka biorąca udział w diagnozie swoje przygotowanie do wejścia na rynek pracy oceniła następująco:

- ✓ 13,3 % ocenia bardzo słabo
- ✓ 46,67 ocenia średnio
- ✓ 30,0% ocenia dobrze

Wszyscy badani studenci wyrazili gotowość do podnoszenia kompetencji przydatnych na rynku pracy wymieniając umiejętności, które chcą doskonalić. Umiejętności te w ich przekonaniu mają ułatwić im wejście na rynek pracy. W większości analizowanych ankiet zostały wymienione następujące umiejętności:

- ✓ motywacja do pracy
- ✓ umiejętność szybkiego podejmowania decyzji
- ✓ praca pod presją czasu
- ✓ umiejętność zarządzania zmianą
- ✓ otwartą na ludzi i nowe wyzwania
- ✓ motywację do samodzielnego zdobywania wiedzy
- ✓ umiejętność sprzedaży swoich umiejętności
- ✓ praca w zespole odporność na stres komunikacyjne
- ✓ językowe myślenie analityczne
- ✓ elastyczność organizacyjna
- ✓ kreatywność



- ✓ umiejętność pracy w grupie umiejętność pracy pod presją czasu
- ✓ systematyczność
- ✓ planowanie
- ✓ odporność na stres
- ✓ zarządzanie zespołem otwartość na ludzi i nowe wyzwania
- ✓ odwaga do podejmowania nowych wyzwań-zadań
- ✓ zdecydowanie w podejmowaniu decyzji
- ✓ współpraca w grupie
- ✓ umiejętności miękkie
- ✓ cierpliwość
- ✓ inteligencja społeczna
- ✓ punktualność
- ✓ pewność siebie
- ✓ zorganizowanie
- ✓ multizadaniowość

Badani studenci bardzo dobrze orientują się w oczekiwaniach pracodawców wobec młodych pracowników. Wśród tych oczekiwań wymieniają głównie: wiedzę branżową, znajomość języków obcych, umiejętności interpersonalne, obsługę specjalistycznych programów i doświadczenie zawodowe. Poniżej kilka przykładowych wypowiedzi studentów:

Według pracodawców młodzi ludzie szukający pracy powinni umieć szybko się uczyć, zaklimatyzować łatwo w nowym zespole, być komunikatywni, kreatywni i przedsiębiorczy.

Pracodawcy oczekują dyscypliny, zaangażowania, punktualności, rzetelności, dobrych chęci, kreatywnych pomysłów i brania odpowiedzialności za wykonywane zadania.

Dyspozycyjność, poświęcenie, zaangażowanie, umiejętność pracy w grupie, kreatywność to podstawa

Obyte praktyki podczas studiów lub zaangażowanie w działalność w organizacjach studenckich.

Chcą żeby byli komunikatywni, umieli pracować w grupie i pod presją czasu. Chcą żeby potrafili szybko się uczyć.

Oczekują dyscypliny, zaangażowania, punktualności, rzetelności, dobrych chęci, kreatywnych pomysłów i brania odpowiedzialności za wykonywane zadania.



Chcą aby młodzi ludzie zaczynający pracę mieli już jakieś doświadczenie zawodowe, potrafili szybko się uczyć nowych rzeczy, byli komunikatywni i potrafili się dopasować do grupy współpracowników

Pracodawcy najchętniej widzieliby na danym stanowisku osobę tuż po studiach, ale z co najmniej 10 letnim doświadczeniem w danej branży...

3.3 Analiza badań wśród pracodawców

Kompetencje oczekiwane przez pracodawców od kandydatów do pracy - zestawienie szczegółowe

Kompetencje	Oczekiwany poziom (1 – najmniej ważne; 5 – najważniejsze)				
	1	2	3	4	5
Etyczne postępowanie	-	1	3	1	10
Odpowiedzialność	-	-	1	2	12
Zaangażowanie	-	-	-	2	13
Lojalność i chęć związania się z firmą	-	2	3	3	7
Otwartość na uczenie się	-	1	-	4	10
Umiejętności efektywnego komunikowania się	-	-	2	2	11
Umiejętność pracy w zespole	-	-	2	2	11
Umiejętność współpracy z osobami z różnych środowisk	-	2	1	4	8
Umiejętność współpracy z zajmującymi wysokie stanowiska	-	2	3	3	7
Umiejętności negocjacyjne	-	3	3	3	6
Umiejętność logicznego myślenia	-	-	-	7	8
Kreatywność	1	-	1	6	7
Umiejętność niezależnego myślenia	-	-	-	8	7
Umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów	-	-	3	2	10
Umiejętność określania i uzasadniania priorytetów	1	-	5	3	6

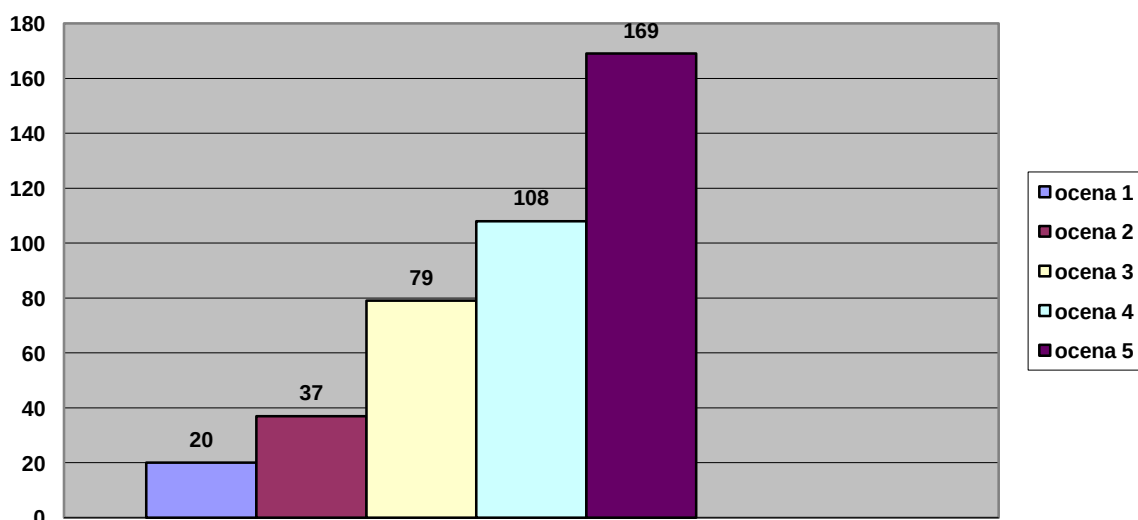


Umiejętności numeryczne	-	1	5	4	5
Znajomość języków obcych,	1	1	6	4	3
umiejętność organizacji pracy	-	2	5	4	4
umiejętność efektywnego zarządzania czasem	1	1	4	5	4
Umiejętność zarządzania projektami	3	1	5	5	1
Umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych	-	4	1	7	3
Wiedza ogólna i ogólnozawodowa	1	4	6	2	2
Wiedza branżowa i kierunkowa	2	2	3	2	6
Wiedza fachowa adekwatna do obecnych wymagań przedsiębiorstw	1	4	1	5	4
Umiejętności analityczne	3	2	1	5	4
Doświadczenie zawodowe	4	1	6	4	-
Przedsiębiorczość	2	1	6	5	-
OGÓŁEM	20	37	79	108	169

Tabela nr 4: Poziom oczekiwanych przez pracodawców kompetencji pracowników

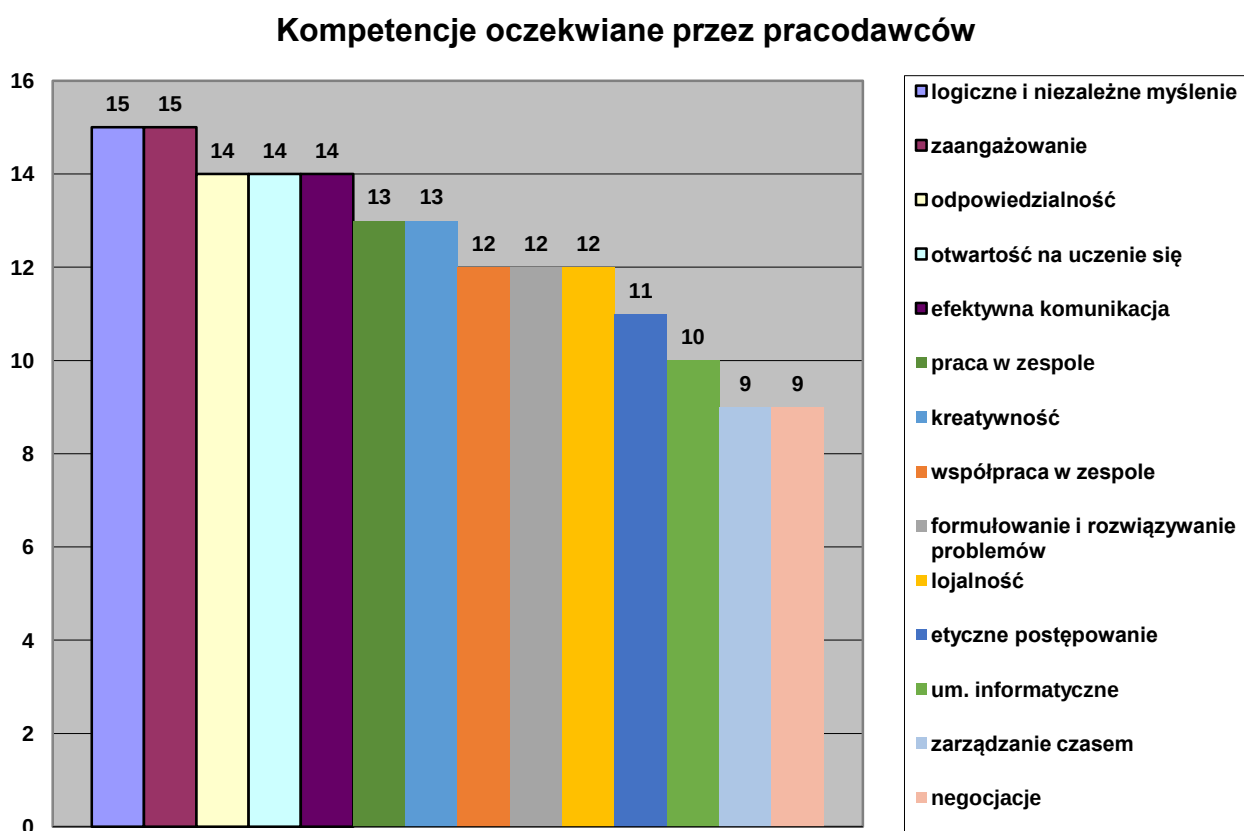
Powyższa tabela szczegółowo uwzględnia poszczególne kompetencje przydatne na rynku pracy. Wskazuje także na poziom danej kompetencji z punktu widzenia danego pracodawcy, gdzie 1 oznacza najmniej ważne, a 5 najważniejsze.

Ocena ważności kompetencji przydatnych na rynku pracy





Wykres nr 16: Ocena kompetencji przydatnych na rynku pracy



Wykres nr 17: Kompetencje najbardziej pożądane przez pracodawców od kandydatów do pracy

Pracodawcy od kandydatów poszukujących pracy wymagają szeregu kompetencji. Za istotne z punktu widzenia badania uznano te, które wskazała większość badanych (60 % i więcej ogółu badanych, którzy poziom ważności wskazali na skali punkt 4 i 5). Powyższy wykres obrazuje liczbowo ilu pracodawców za najbardziej pracodawców. Współczynnik % oczekiwań pracodawców wobec kandydatów w zakresie poszczególnych jest następujący:

- Logiczne i niezależne myślenie oraz zaangażowanie to kompetencje, które 100% pracodawców uważa za najważniejsze
- Odpowiedzialność, otwartość na nową wiedzę i efektywna komunikacja – 93,33%
- Praca w zespole i kreatywność – 86,67 %
- Współpraca w zespole, formułowanie i rozwiązywanie problemów oraz lojalność -80,00%
- etyczne postępowanie – 73,33%



- Umiejętności informatyczne – 66,67%
- Zarządzanie i negocjacje – 60%

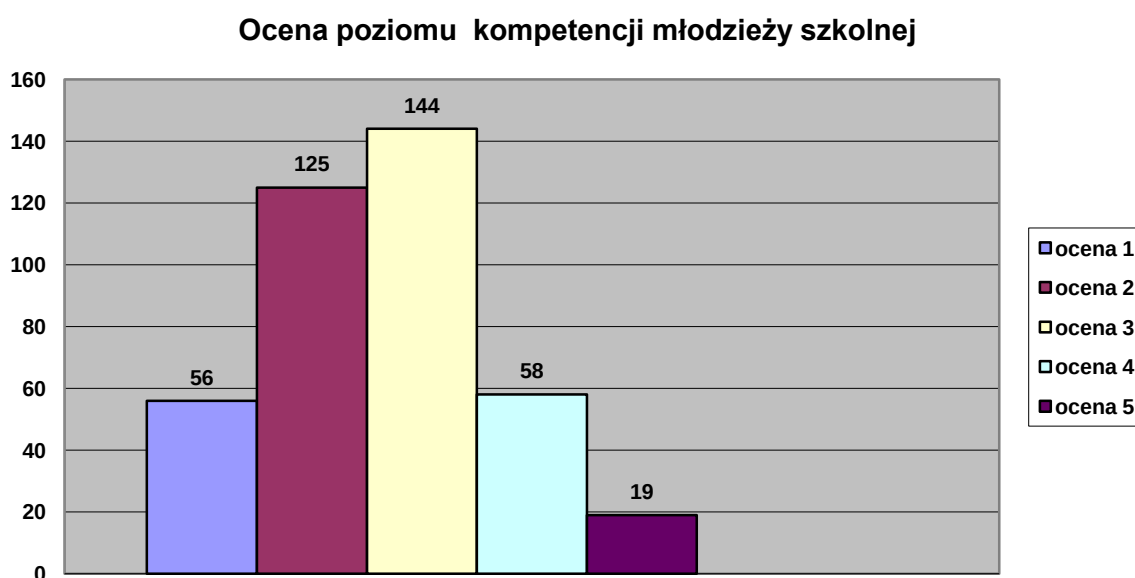
Ocena kompetencji uczniów szkół średnich - zestawienie szczegółowe

Kompetencje	Oczekiwany poziom (1 – najmniej oceniane ; 5 – najwyżej oceniane)				
	1	2	3	4	5
Etyczne postępowanie	1	2	8	1	3
Odpowiedzialność	3	1	7	2	1
Zaangażowanie	1	5	4	3	2
Lojalność i chęć związania się z firmą	4	3	6	-	2
Otwartość na uczenie się	2	1	5	4	3
Umiejętności efektywnego komunikowania się	2	6	3	4	-
Umiejętność pracy w zespole	1	2	7	3	2
Umiejętność współpracy z osobami z różnych środowisk	-	9	2	2	2
Umiejętność współpracy z zajmującymi wysokie stanowiska	5	5	3	2	-
Umiejętności negocjacyjne	3	6	5	1	-
Umiejętność logicznego myślenia	1	1	12	1	-
Kreatywność	2	3	8	2	-
Umiejętność niezależnego myślenia	2	5	6	1	1
Umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów	3	6	5	1	-
Umiejętność określania i uzasadniania priorytetów	4	6	4	1	-
Umiejętności numeryczne	-	4	6	4	1
Znajomość języków obcych,	2	4	6	3	-
umiejętność organizacji pracy	1	5	7	1	-
umiejętność efektywnego zarządzania czasem	-	6	9	-	-



Umiejętność zarządzania projektami	2	6	5	2	-
Umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych	-	5	2	6	2
-Wiedza ogólna i ogólnozawodowa	-	4	4	7	-
Wiedza branżowa i kierunkowa	2	7	3	3	-
Wiedza fachowa adekwatna do obecnych wymagań przedsiębiorstw	4	6	4	1	-
Umiejętności analityczne	3	7	5	-	-
Doświadczenie zawodowe	6	5	3	1	-
Przedsiębiorczość	2	5	5	3	-
OGÓŁEM	56	125	144	58	19

Tabela nr 5: Ocena poziomu o kompetencji młodzieży szkolnej



Wykres nr 17: Ocena poziomu kompetencji młodzieży szkolnej

Poziom kompetencji pożądanych na rynku pracy posiadanych przez absolwentów szkół średnich plasuje się w zdecydowanej większości w obszarze poziomów średnich 2-3 (gdzie 1 oznacza najniżej oceniane, a 5 – najwyżej oceniane). Wyniki bardzo niskie – 1 i dobre wskazuje zbliżona liczba pracodawców. Bardzo mała liczba pracodawców oceniła poziom kompetencji uczniów jako wysoki – na 5.

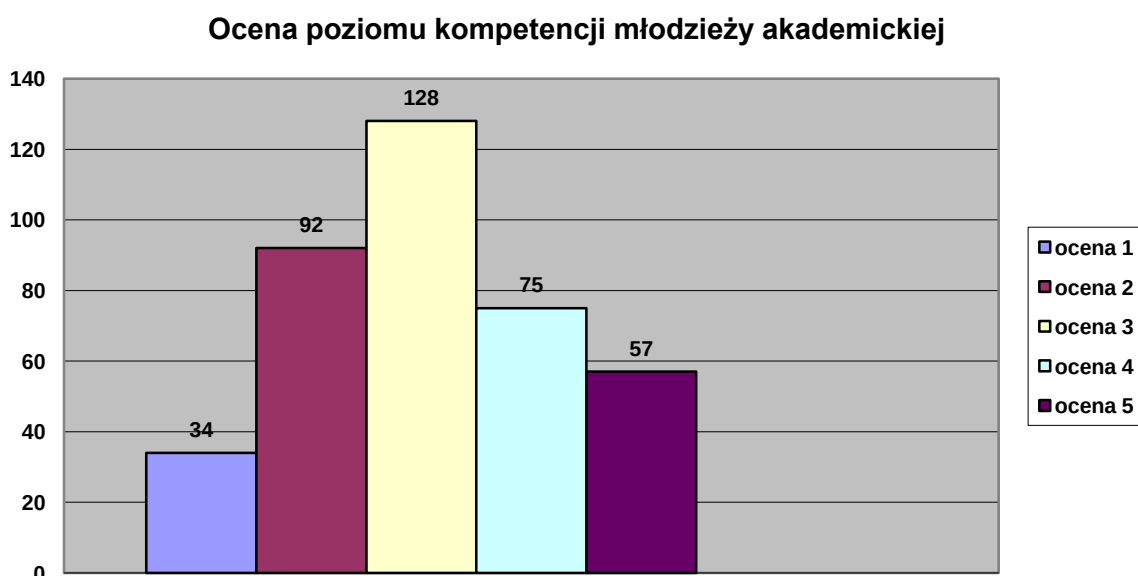


Ocena kompetencji młodzieży akademickiej - zestawienie szczegółowe

Kompetencje	Oczekiwany poziom (1 – najmniej oceniane; 5 – najwyżej oceniane)				
	1	2	3	4	5
Etyczne postępowanie	-	4	5	2	4
Odpowiedzialność	-	3	5	2	4
Zaangażowanie	1	5	3	3	3
Lojalność i chęć związania się z firmą	2	4	6	-	3
Otwartość na uczenie się	-	4	3	2	6
Umiejętności efektywnego komunikowania się	-	2	4	8	2
Umiejętność pracy w zespole	-	3	3	6	3
Umiejętność współpracy z osobami z różnych środowisk	-	2	5	3	5
Umiejętność współpracy z zajmującymi wysokie stanowiska	1	2	5	6	1
Umiejętności negocjacyjne	-	5	5	5	-
Umiejętność logicznego myślenia	1	1	5	6	2
Kreatywność	1	4	5	4	1
Umiejętność niezależnego myślenia	1	5	4	4	1
Umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów	1	2	6	5	1
Umiejętność określania i uzasadniania priorytetów	1	4	5	2	3
Umiejętności numeryczne	1	3	6	3	2
Znajomość języków obcych,	-	2	5	3	5
umiejętność organizacji pracy	1	1	6	4	3
umiejętność efektywnego zarządzania czasem	3	4	4	4	-
Umiejętność zarządzania projektami	3	2	6	3	1
Umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych	-	4	4	2	5
Wiedza ogólna i ogólnozawodowa	2	3	5	4	1

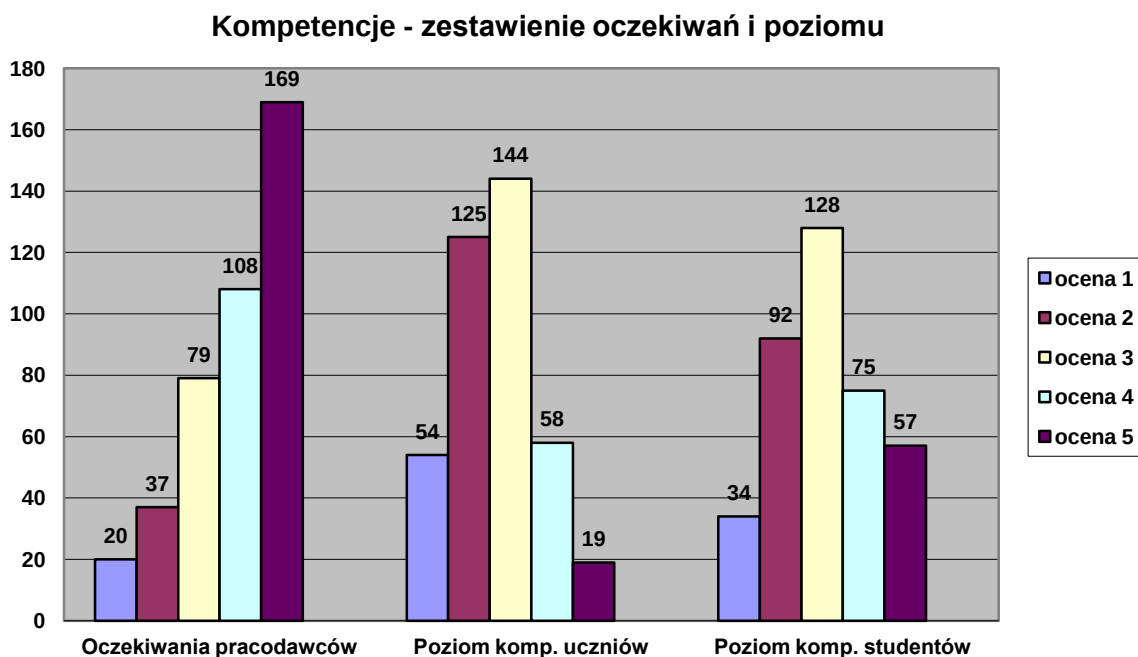
Wiedza branżowa i kierunkowa	3	4	4	4	-
Wiedza fachowa adekwatna do obecnych wymagań przedsiębiorstw	3	5	3	3	1
Umiejętności analityczne	2	5	6	3	-
Doświadczenie zawodowe	5	5	4	1	-
Przedsiębiorczość	2	4	6	3	-
OGÓŁEM	34	92	128	75	57

Tabela nr 6: Ocena poziomu o kompetencji młodzieży akademickiej



Wykres nr 18: Ocena poziomu kompetencji młodzieży akademickiej

Poziom kompetencji pożądanym na rynku pracy posiadanych przez absolwentów uczelni wyższych plasuje się w zdecydowanej większości w obszarze poziomów średnich 2-3 (gdzie 1 oznacza najniżej oceniane, a 5 – najwyżej oceniane). Duża grupa badanych wskazała na dobry poziom kompetencji posiadanych przez absolwentów uczelni wyższych. Bardzo mała liczba pracodawców oceniła poziom kompetencji uczniów jako bardzo niskie – na 1.



Wykres nr 19: Zestawienie oczekiwanych kompetencji i poziomem wskazanym przez pracodawców

Powyższy wykres obrazuje brak korelacji między oczekiwaniami pracodawców, a poziomem kompetencji młodych ludzi wchodzących na rynek pracy.

Przeprowadzone badania zostały uzupełnione o pytania otwarte związane bezpośrednio z procesem rekrutacji ludzi młodych do pracy w przedsiębiorstwach. Pracodawcy otwarcie dzielili się swoją wiedzą i spostrzeżeniami związanym z zatrudnieniem w ich przedsiębiorstwie.

Zdecydowana większość badanych pracodawców – 80% weryfikacji kompetencji potencjalnych pracowników oraz przekazanych informacji dokonuje podczas rozmowy kwalifikacyjnej poprzez analizę dokumentacji potwierdzającej wskazane kompetencje oraz poprzez szczegółowe pytania sprawdzające prawdziwość kandydata.

Kompetencje osób zatrudnianych widoczne są podczas praktycznego działania, dlatego też zdarza się, że pracodawcy wymagają wykonania zadania praktycznego związanego ze specyfiką danego stanowiska. Badani pracodawcy zatrudniają pracowników na okres próbny, podczas którego nowy pracownik jest obserwowany i wtedy następuje naturalna weryfikacja kompetencji wskazanych w dokumentach aplikacyjnych. W przypadku jednego pracodawcy pracownik oceniany został z boku, poprzez kontrole *tajemniczego klienta*.

W przedsiębiorstwie, w którym potrzebna jest bardzo wąska, specjalistyczna wiedza i kreatywne myślenie pierwszym zadaniem po rozmowie z kandydatem w której można



ocenić poziom kultury osobistej kandydata i to czy chce się z nim współpracować jako człowiekiem, kandydat otrzymuje jedno z oczekujących do wykonania zleceń. Podczas obserwacji sposobu, w jaki kandydat podchodzi do wykonania zadania pracodawca jest w stanie stwierdzić jak dużą wiedzę techniczną kandydat posiada. Widząc zarys projektu lub już jego gotową część można sprawdzić kreatywność i dokładność osoby przygotowującej projekt.

Pojedynczy pracodawcy dokonują weryfikacji u poprzedniego pracodawcy.

94,33% pracodawców biorących udział w badaniu deklaruje pomoc nowo zatrudnionym pracownikom w zakresie uzupełnienia braków w umiejętnościach. Pracodawcy zapewniają szkolenia w przedsiębiorstwie oraz szkolenia wyjazdowe. Przydzielają młodym pracownikom doświadczonych współpracowników, którzy zapewniają wsparcie i pomoc. Dobrą praktyką jest dobieranie pracowników w zespoły, żeby uzupełniali się wzajemnie i uczyli się od siebie. Nowi pracownicy zazwyczaj dołączani są do starszych. Dzięki temu młodzi szybciej uczą się zasad funkcjonowania firmy i wielu praktycznych rzeczy przydatnych w pracy. Starsi pracownicy też na tym korzystają poprzez nowe spojrzenie na swoje obowiązki zawodowe.

Pytania otwarte, zadawane pracodawcom dotyczyły także sposobów oceny praktycznego doświadczenia i wiedzy absolwentów ubiegających się o pracę w danej firmie. Doświadczenia pracodawców pokazują, że jedni oceniają to przygotowanie bardzo nisko i średnio (tak ocenia 6 pracodawców - 40%). W ich ocenie studenci i absolwenci mają wiedzę teoretyczną zdobytą podczas studiów, jednak brakuje im wielu umiejętności potrzebnych w danej pracy. Jeden z pracodawców wypowiedział się następująco: *Najczęściej studentom brakuje doświadczenia w zakresie sprawnego komunikowania się z innymi – klientami i współpracownikami. Ciężko bywa także z pracą w zespole, nie wszyscy studenci potrafią się dopasować do zasad panujących w pracy zespołowej. Trudno im też nauczyć się zarządzania czasem i ustalania priorytetów w działaniu (gdy np. mamy termin oddania zlecenia czasem zdarzało się że jakiś młody pracownik zamiast koncentrować się na dopięciu wszystkiego, wykonywał wszystkie swoje obowiązki po kolei. Niestety takich rzeczy można się nauczyć tylko w praktyce, a są bardzo ważne.*

Pracodawcy zauważają, że absolwenci, którzy pracowali dorywczo podczas studiów to doświadczenie mają zdecydowanie większe. Wielu studentów posiada faktycznie doświadczenie praktyczne zdobyte wcześniej poza uczelnią. Już podczas rozmowy kwalifikacyjnej widać, że niektórzy pracowali lub mieli staże/praktyki w firmach. Większy poziom doświadczenia mają absolwenci szkół zawodowych i technicznych.



Erasmus+



Poziom wiedzy teoretycznej, ogólnej absolwentów jest przez pracodawców oceniany zdecydowanie lepiej niż doświadczenie zawodowe. Większość badanych ocenia je dobrze. Gorzej jest z wiedzą specjalistyczną i umiejętnościami personalnymi i społecznymi. Bardzo często absolwenci nie potrafią wykorzystać swojej teoretycznej wiedzy w praktyce i choć np. wiedzą jak rozmawiać z klientem i co powinni wtedy robić – często nie potrafią.

4. Wnioski

Założenia Strategii Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013 przyczyniły się do wzrostu znaczenia kompetencji kluczowych. Zarówno instytucje edukacji formalnej, jak i nieformalnej kładą duży nacisk na kształtowanie tych kompetencji u młodych ludzi. Dzięki połączeniu wiedzy-umiejętności i kompetencji personalnych, społecznych i związanych z pracą zespołową wzrastają szanse absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych wchodzących na rynek pracy. Celem głównym tych działań jest zwalczanie bezrobocia wśród ludzi młodych w Polsce i Europie

Badanie przeprowadzone w ramach projektu *Młodzi na rynku pracy* Program Erasmus + Partnerstwa Strategiczne realizowanego przy pomocy finansowej Unii, w którym udział wzięło łącznie 60 uczniów szkół średnich, 60 studentów oraz 15 pracodawców **wykazało brak korelacji między oczekiwaniami pracodawców, a poziomem kompetencji ludzi młodych stojących u progu wejścia na rynek pracy.**

Analiza testów kompetencji młodzieży szkolnej i akademickiej oraz wywiadów szczegółowych przeprowadzonych wśród pracodawców pozwoliła na wysunięcie następujących wniosków:

- Uczniowie szkół średnich wykazują głównie przeciętny i niski poziom kompetencji społecznych
- Duża grupa badanych uczniów (30 %) nie potrafi ocenić poziomu swoich kompetencji, pozostali w większości przypadków oceniają ten poziom jako średni. Samoocena uczniów technikum i szkół zawodowych jest większa niż uczniów liceum
- Uczniowie mają niską świadomość oczekiwań pracodawców w zakresie kompetencji społecznych
- Studenci uczelni wyższych wykazują przeciętne, niski i bardzo niski poziom kompetencji społecznych
- Ocena poziomu własnych kompetencji przez studentów plasuje się w przedziale wyników słabych i średnich
- Orientacja studentów na oczekiwania pracodawców wobec młodych pracowników jest zdecydowanie większa niż uczniów szkół średnich
- Zdecydowana większość uczniów i studentów wyraża gotowość podnoszenia swoich umiejętności kompetencji przydatnych na rynku pracy



- Pracodawcy podkreślają znaczenie takich kompetencji jak: logiczne i niezależne myślenie, zaangażowanie, odpowiedzialność, otwartość na nową wiedzę, efektywna komunikacja, praca w zespole, kreatywność, współpraca w zespole, formułowanie i rozwiązywanie, etyczne postępowanie, umiejętności informatyczne, zarządzanie, negocjacje, zarządzanie czasem, planowanie pracy
- Wiedzę teoretyczną młodych ludzi pracodawcy oceniają dobrze, ale jej zastosowanie w praktyce jest już na zdecydowanie gorszym poziomie
- Doświadczenie zawodowe młodych ludzi jest bardzo zróżnicowane; bardzo niskie u tych, którzy nie mieli żadnych kontaktów z praktycznym działaniem w realnym środowisku zawodowym i wystarczające, a nawet bardzo wysokie u tych, którzy pracowali dorywczo, działali w różnych instytucjach, wolontariacie, itp.

5. Rekomendacje

Wobec powyżej zdefiniowanych problemów rekomenduje się wypracowanie takich rozwiązań, które będą stanowiły pomoc w kształtowaniu kompetencji społecznych i personalnych młodych ludzi, w szczególności pod kątem kształtowania postawy przedsiębiorczej, kreatywnej, tj. atrakcyjnej z punktu widzenia i wymagań dzisiejszego pracodawcy:

- Korelacja działań podejmowanych w instytucjach edukacji formalnej, jak i nieformalnej w zakresie kształtowania kompetencji społecznych. Wprowadzenie do programów nauczania obszarów z zakresu kształtowania kompetencji personalnych i organizacji pracy małych zespołów wymaga nadal usprawnienia zarówno metodologicznego, jak i w obszarze stosowanych narzędzi pracy z uczniami
- Opracowanie zestawów programów i materiałów dydaktycznych do rozwoju kompetencji społecznych i młodzieży dla uczniów i nauczycieli służące podniesieniu kompetencji kluczowych niezbędnych na rynku pracy, do wykorzystania przez różne instytucje szkoleniowe
- Opracowanie i wdrożenia jednolitego systemu oceny kompetencji kluczowych niezbędnych na rynku pracy, np. arkuszy ocen kompetencji młodych ludzi wchodzących na rynek pracy
- Wypracowanie atrakcyjnych dla młodzieży form i narzędzi do wykorzystywania w procesie nauczania, które umożliwią identyfikację i doskonalenie obszarów kompetencji społecznych i personalnych uczniów
- Zwiększanie świadomości szczególnie uczniów szkół średnich w zakresie znaczenia kompetencji społecznych na rynku pracy
- Wspieranie uczniów i studentów doradztwem mającym na celu pomoc w świadomym planowaniu kariery zawodowej.

Prognozuje się, że wprowadzenie powyższych rekomendacji korzystnie wpłynie na pobudzenie u młodych ludzi kreatywności, samodzielności i odpowiedzialności oraz umiejętności współpracy w zespole poprzez zastosowanie innowacyjnych metod i narzędzi będących dobrym sposobem przekazywania, uzupełniania i utrwalania wiedzy teoretycznej oraz kształtowania i doskonalenia kompetencji kluczowych. Zwiększy się także ich świadomość w zakresie słabych i mocnych stron w obszarze kompetencji kluczowych

niezbędnych na rynku pracy poprzez wykorzystanie wypracowanych w projekcie narzędzi badawczych

Wnioski i rekomendacje wynikające z przeprowadzonych badań stanowią istotny element planowania pracy z ludźmi młodymi wchodzącymi na rynek pracy oraz doboru metod pracy w zakresie kształtowania kompetencji społecznych – rekomendowanych wśród pracodawców.

6. Zakończenie

Z danych urzędów pracy oraz ogólnodostępnych badań wynika, że pracodawcy coraz częściej w zgłaszanych ofertach pracy wskazują, jako warunek konieczny posiadanie przez kandydata kompetencji personalnych i społecznych w zakresie efektywnej komunikacji, planowania pracy radzenia sobie w sytuacjach trudnych, przestrzegania zasad kultury i etyki, oraz umiejętności współpracy z zespołem. Ponadto pracodawcy potrzebują pracowników, którzy są kreatywni, konsekwentni w realizacji zadań, odpowiedzialni, zaangażowani oraz otwarci na nową wiedzę. Bez tych kompetencji trudno będzie przyszłemu absolwentowi znaleźć zatrudnienie na rynku pracy. Dlatego konieczne jest, by programy nauczania w szkole, uczelniach przyczyniały się do nabywania przez młodych ludzi kompetencji kluczowych w procesie kształcenia. Ponadto powinny być dostępne zajęcia w systemie edukacji nieformalnej oparte na programie kształtowania kompetencji społecznych, tak bardzo pożądanym przez pracodawców. W warunkach pozaszkolnych, poprzez formę treningów i warsztatów łatwiej i skuteczniej te umiejętności kształcić, gdyż na zajęciach obowiązkowych niejednokrotnie marginalnie traktowane są powyższe kwestie.

Konieczność zmian w sposobie kształcenia to jedno z najważniejszych zadań współczesnej polskiej edukacji. Nadal dominuje encyklopedyzm, faktograficzna wiedza typu wiedzieć co nad wiedzieć jak i wiedzieć dlaczego, dezintegracja wiedzy, werbalizm, brak indywidualizacji nauczania, brak powiązania kształcenia z życiem, niedostateczne uwzględnianie potrzeb społeczeństwa: globalnych i przyszłościowych. W procesie kształcenia wzrasta natomiast znaczenie kształtowania kompetencji, przy zmniejszającej się roli przekazywania wiedzy encyklopedycznej. Liczy się nie tyle sama wiedza, co umiejętność jej zastosowania. Nauczanie kompetencji kluczowych oznacza umożliwienie stosowania już nabytej wiedzy w sytuacjach złożonych, zróżnicowanych i nieprzewidywalnych. Należy więc w szerszym zakresie włączyć do procesu nauczania ich kształcenie, przy jednoczesnym stosowaniu odpowiednich do tego metod pracy. W czasie zajęć z młodzieżą kształtowane są umiejętności, będące podstawą do budowania kompetencji kluczowych. Są one skutkiem wielu długofalowych działań, obejmują wzajemnie powiązane i warunkujące ich osiągnięcie elementy: refleksję, wiedzę i postawę. Będą służyły kreatywnemu dostrzeganiu, określaniu i rozwiązywaniu problemów pojawiających się we współczesnym świecie; pozwolą na przyswajanie nowej wiedzy przez całe życie; umożliwią przystosowanie się do wciąż zmieniającego się rynku pracy w dobie globalizacji, a także własny rozwój i samorealizację.



Warto pamiętać o znanej wieków sentencji Konfucjusza: *Co usłyszę, zapomnę. Co zobaczę, zapamiętam. Co zrobię, zrozumiem.*

7. Spis tabel i wykresów

1. Mapka 1: Bezrobocie w Europie według danych Eurostatu z marca 2015 / fot. PB
2. Wykres 1: Stopa bezrobocia ludzi młodych w Polsce w latach 2005-2013 w podziale na poziomy wykształcenia (15-24 rok życia, w %)
3. Wykres 2: Stopa bezrobocia ludzi młodych w Unii Europejskiej w latach 2005-2013 w podziale na poziomy wykształcenia (15-24 rok życia, w %)
4. Tabela 1: Wykaz szkół biorących udział w badaniu oraz profili kształcenia
5. Wykres 3: Podział uczniów szkół biorących udział w badaniu ze względu na płeć
6. Wykres 4: Podział uczniów szkół biorących udział w badaniu ze względu na wiek
7. Tabela 2: Wykaz uczelni wyższych, z których studenci brali udział w badaniu oraz kierunki kształcenia
8. Wykres 5: Podział młodzieży akademickiej biorącej udział w badaniu ze względu na płeć
9. Wykres 6: Podział młodzieży akademickiej biorącej udział w badaniu ze względu na wiek
10. Wykres 7: Podział młodzieży akademickiej biorącej udział w badaniu ze względu na rok studiów
11. Wykres 8: Sektor działania przedsiębiorstw
12. Tabela 3: Wykaz instytucji rynku pracy biorących udział w badaniu
13. Wykres 9: Zróżnicowanie przedsiębiorstw pod względem wielkości
14. Wykres 10: Zróżnicowanie przedsiębiorstw pod względem rodzaju
15. Wykres 11: Poziom kompetencji młodzieży szkół ponadgimnazjalnych
16. Wykres 12: Samoocena przygotowania do wejścia na rynek pracy młodzieży szkół ponadgimnazjalnych
17. Wykres 13: Gotowość uczniów do podniesienia kompetencji pożądanych na rynku pracy
18. Wykres 14: Poziom kompetencji młodzieży akademickiej
19. Wykres 15: Samoocena przygotowania do wejścia na rynek pracy młodzieży akademickiej
20. Tabela 4: Poziom oczekiwanych przez pracodawców kompetencji pracowników
21. Wykres 16: Ocena kompetencji przydatnych na rynku pracy
22. Wykres 17: Kompetencje najbardziej pożądane przez pracodawców od kandydatów do pracy
23. Tabela 5: Ocena poziomu o kompetencji młodzieży szkolnej
24. Wykres 18: Ocena poziomu kompetencji młodzieży akademickiej
25. Wykres 19: Zestawienie oczekiwanych kompetencji i poziomem wskazanym przez pracodawców