



Potrzeby edukacyjno-szkoleniowe województwa lubelskiego

Raport z badań

Analiza kwalifikacji oraz kierunków edukacji i kształcenia niezbędnych dla województwa lubelskiego

Część II

**ANALIZA POZOSTAŁYCH POWIATÓW WOJEWÓDZTWA
LUBELSKIEGO (BIAŁA PODLASKA, CHEŁM, BIALSKI,
CHEŁMSKI, WŁODAWSKI, RYCKI, JANOWSKI,
KRASNOSTAWSKI, ŁUKOWSKI)**

**Badania przeprowadzone w ramach projektu „Kompetencje
i rynek pracy w województwie lubelskim ”
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego**

Nazwa Beneficjenta:

REGION ŚRODKOWO-WSCHODNI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

20-109 Lublin, ul. Królewska 3

Numer umowy: POWR.02.20.00-00-0013/18

Tytuł projektu: Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim

Program Operacyjny: Wiedza Edukacja Rozwój

Oś priorytetowa: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji

Działanie: Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy

Instytucja Pośrednicząca: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Wykonawca badań:

CENTRUM BADAWCZO-SZKOLENIOWE PROGRES SP. Z O.O.

20-027 LUBLIN, ul. SĄDOWA 8/1,

KRS 0000817581, NIP: 712-33-96-430

Badania i analizy przeprowadził zespół ekspercki w składzie:

PROF. DR HAB. STANISŁAW SKOWRON

DR HAB. BARBARA SZYMONIUK

DR HAB. ŁUKASZ SKOWRON

DR HAB. MARCIN GAŚSIOR

DR MONIKA SAK-SKOWRON

Spis treści

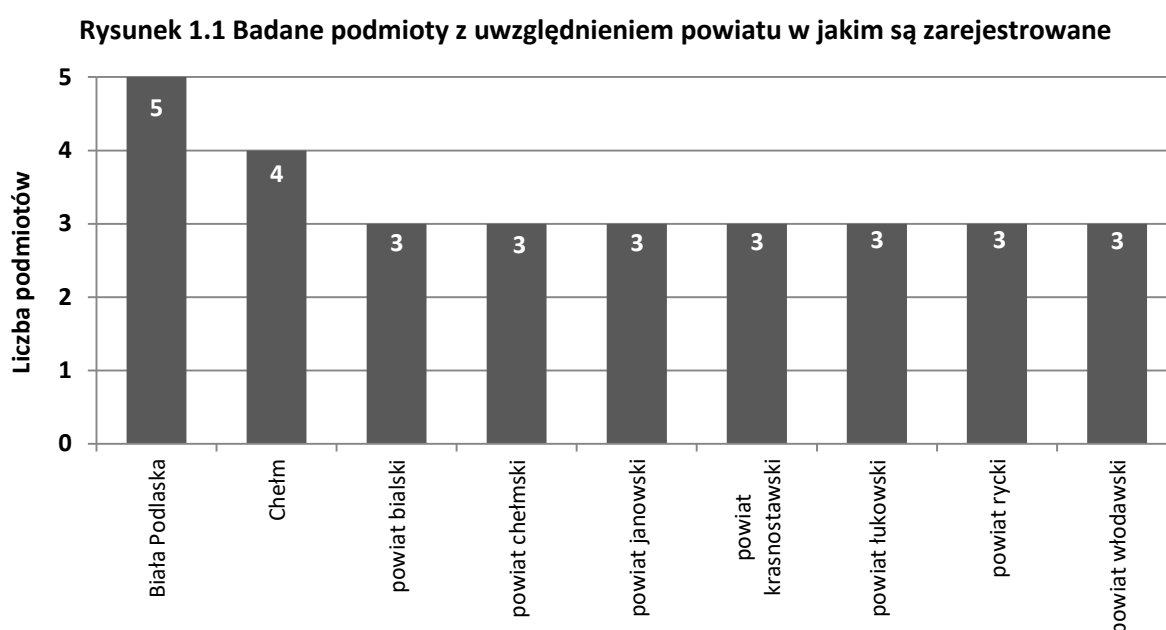
Część I. Analiza przedsiębiorstw	3
1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	3
2. Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia	6
2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach	6
2.2 Planowane zmiany w zatrudnieniu	8
2.3 Metody rekrutacji pracowników	9
3. Oczekiwania przedsiębiorców dotyczące kandydatów do pracy	10
3.1 Wykształcenie	10
3.2 Doświadczenie zawodowe	11
3.3 Wiek	11
3.4 Znajomość języków obcych	12
3.5 Znajomość oprogramowania	12
3.6 Oczekiwane kompetencje	13
3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe	17
3.8 Preferencje i ocena przygotowanie absolwentów do pracy	18
4. Rozwój pracowników	21
4.1 Kursy i szkolenia	21
4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym	25
Część II. Analiza instytucji edukacyjnych	27
1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych	27
2. Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów	30
2.1 Analiza oferty edukacyjnej	30
2.2 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego	31
2.3 Kształcenie w trakcie pandemii COVID-19	32
3. Kompetencje a proces kształcenia.....	37
3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia	37
3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach	39
4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami	41
Rozdział III. Analiza porównawcza	45
1. Porównanie kompetencji – perspektywa przedsiębiorców oraz pracowników edukacji	45
2. Porównanie wyników powiatów regionu środkowowschodniego i pozostałych powiatów województwa lubelskiego	52
2.1 Porównanie przedsiębiorców	52
2.1.1 Struktura prób badawczych	52
2.1.2 Zmiany i perspektywy zatrudnienia	54
2.1.3 Wymagania stawiane kandydatom (wykształcenie, doświadczenie, wiek, znajomość języków obcych, znajomość oprogramowania, oczekiwane kompetencje, certyfikaty i szczególne uprawnienia)	57
2.2 Porównanie podmiotów edukacyjnych	63
2.2.1 Struktura prób badawczych	63
2.2.2 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia	65
2.2.3 Rozwijane kompetencje w instytucjach edukacyjnych	67
2.2.4 Uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne	69
2.2.5 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego	70



Część I. Analiza przedsiębiorstw

1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

Podział próby ze względu na badane powiaty został zaprezentowany na rysunku 1.1. Rozkład próby w omawianym zestawieniu był pochodną decyzji podjętej przez panel ekspertów co do minimalnej liczebności próby dla każdego z badanych obszarów, który został określony na poziomie trzech przedstawicieli na powiat. Jak można łatwo zauważyć najwięcej badanych podmiotów było zarejestrowanych w powiatach miejskich Biała Podlaska (5) oraz Chełm (4). W przypadku pozostałych powiatów poddanych badaniu liczba reprezentujących je podmiotów wynosiła 3.

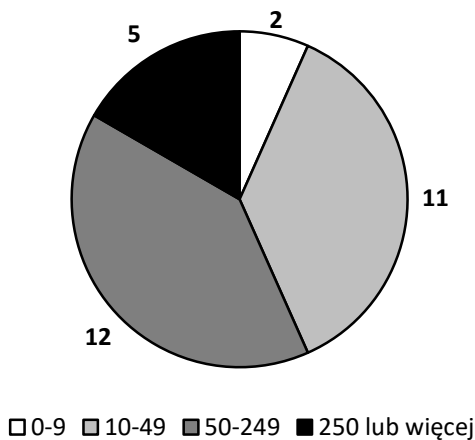


Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę liczbę pracowników oraz wielkość przedsiębiorstwa (odpowiednio rysunki 1.2 oraz 1.3) należy zauważyć, iż w próbie badawczej z roku 2021 jednoznacznie przeważają podmioty małe (8 wskazań) i średnie (15 wskazań) zatrudniające od 10 do 49 pracowników (11 wskazań) lub od 50 do 249 pracowników (12 wskazań). W badanej próbie najmniej liczne reprezentowane były podmioty mikro, zatrudniające od 0 do 9 pracowników (odpowiednio 2 oraz 1 wskazanie).

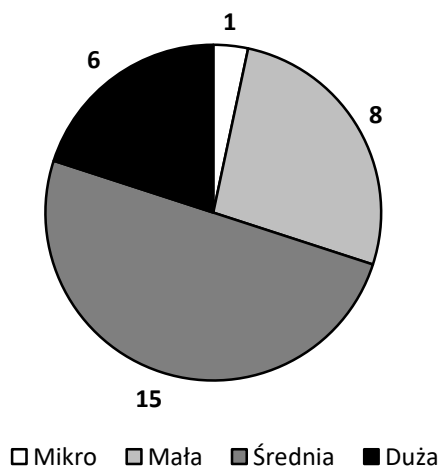


Rysunek 1.2 Liczba pracowników zatrudnionych w badanych organizacjach



Źródło: opracowanie własne

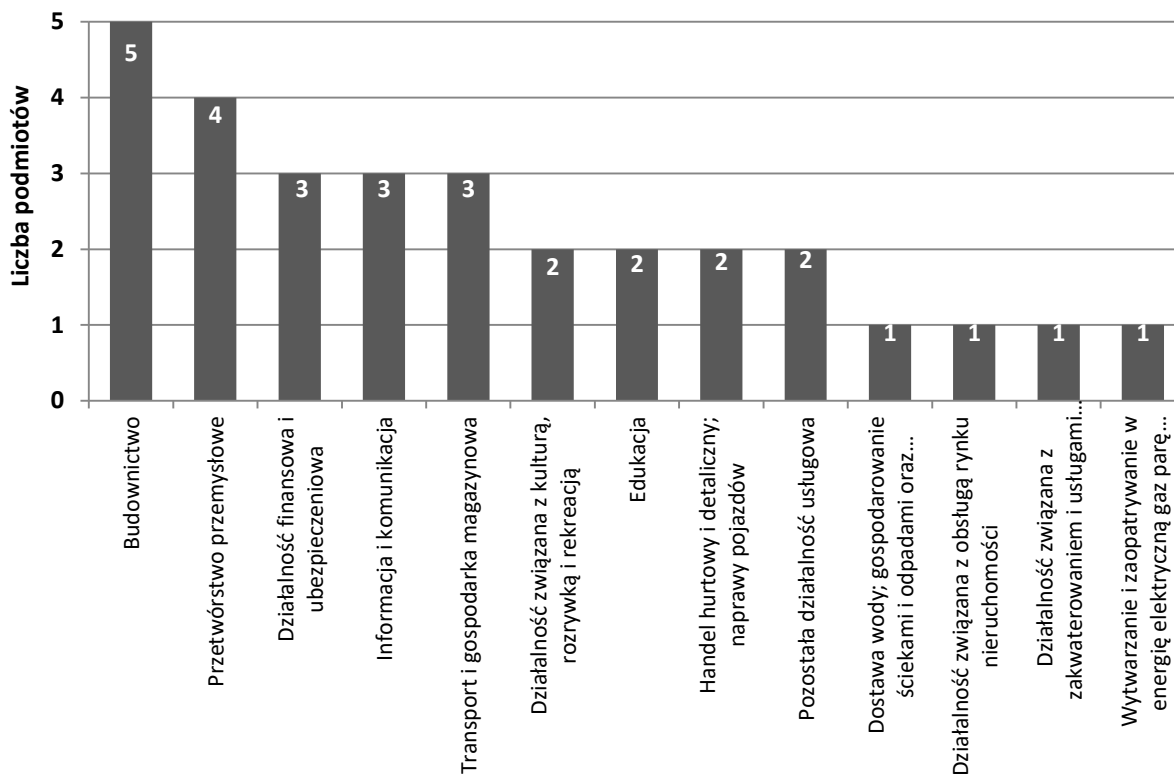
Rysunek 1.3 Rozmiar organizacji objętych badaniem



Źródło: opracowanie własne

Podział próby badawczej ze względu na reprezentowane przez respondentów branże został zilustrowany na rysunku 1.4. Jak wynika z przedstawionego zestawienia najczęściej badanych podmiotów jako obszar głównej działalności gospodarczej podało budownictwo (5 podmiotów) oraz przetwórstwo przemysłowe (4 wskazania). Oprócz tego po trzy wskazania odnotowano dla działalności finansowej i ubezpieczeniowej, informacji i komunikacji oraz transportu i gospodarki magazynowej. Pozostałe branże były prezentowane przez dwa lub mniej podmiotów.

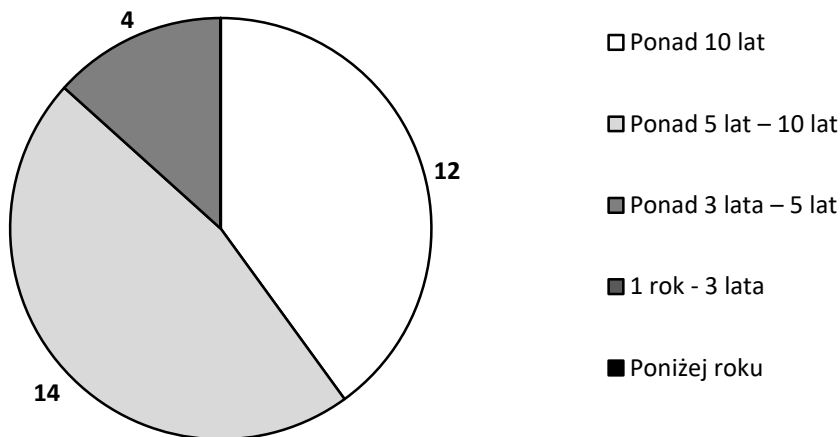
Rysunek 1.4 Branże w jakich działają badane podmioty



Źródło: opracowanie własne

Rozkład badanych przedsiębiorstw w odniesieniu do czasu funkcjonowania na rynku został przedstawiony na rysunku 1.5 i pokazuje, że zdecydowana większość badanych podmiotów działa na rynku w przedziale od ponad 5 do 10 lat (14 wskazań) lub od ponad 10 lat (12 wskazań). Pozostałe cztery badane podmioty funkcjonują na rynku w przedziale od ponad 3 do 5 lat. Ponadto w próbie nie odnotowano podmiotów działających na rynku krócej niż 3 lata.

Rysunek 1.5 Czas działania badanych organizacji na rynku

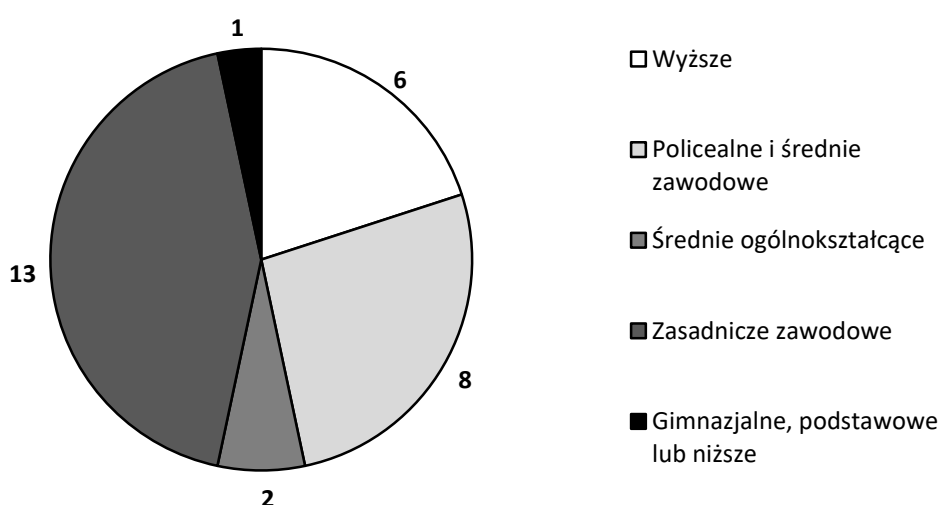


Źródło: opracowanie własne



Analizę dominującego wykształcenia wśród pracowników badanych przedsiębiorstw dokonano na podstawie wyników badania zilustrowanych na rysunku 1.6. Jak można odczytać z prezentowanego zestawienia najczęściej wskazywanym dominującym wykształceniem wśród pracowników badanych podmiotów jest wykształcenie zasadnicze zawodowe (13 wskazań). Na kolejnych miejscach pod względem liczby wskazań plasują się wykształcenia: policealne i średnie zawodowe (8 osób) oraz wyższe (6 osób). Najmniej liczną grupę podmiotów stanowią przedsiębiorstwa, w których dominującym wykształceniem pracowników jest wykształcenie gimnazjalne, podstawowe lub niższe (tylko 1 wskazanie) oraz średnie ogólnokształcące (2 wskazania).

Rysunek 1.6 Dominujące wykształcenie pracowników w badanych podmiotach



Źródło: opracowanie własne

2. Zmiany w poziomie zatrudnienia i perspektywy zatrudnienia

2.1 Dynamika zmian zatrudnienia w organizacjach

Pierwszym krokiem w ocenie dynamiki zmian w zatrudnieniu w badanych organizacjach stało się ustalenie kierunków zmian, które w przeszłości zaszły w poziomie zatrudnienia w badanych podmiotach, jak również ich potencjalnej skali, wyrażonej ilością zatrudnianych i zwalnianych osób – pozyskane dane przedstawione zostały w tabeli 1.1 oraz 1.2.

Tabela 1.1 Zmiany zatrudnienia w badanych organizacjach przed i po wybuchu epidemii

Charakter zmiany	Przed epidemią		Po wybuchu epidemii	
	n	%	n	%
Bez zmian	28	93,33	27	90,00
Zwiększenie zatrudnienia	2	6,67	0	0
Zmniejszenie zatrudnienia	0	0	3	10,00

Źródło: opracowanie własne

Tabela 1.2 Średnie liczby zwalnianych i zatrudnianych pracowników

	Próba łącznie
Zwiększenie zatrudnienia – przed wybuchem pandemii	35,00
Zmniejszenie zatrudnienia – w trakcie pandemii	12,67

Źródło: opracowanie własne

Wyniki w pierwszej kolejności wskazują, iż w podmiotach funkcjonujących w rozważanych powiatach nie miały miejsca większe zmiany w strukturze zatrudnienia – brak zmian przed pandemią COVID zadeklarowało 93,33% jednostek, zaś po jej wybuchu – 90% podmiotów. Jak można było przypuszczać, przed epidemią zmiany miały charakter wzrostu zatrudnienia, bo wybuchu – jego redukcji, dotyczyły jednak niewielkiej liczby jednostek. Dowodzi to w pewnym stopniu niewielkiego wpływu pandemii na poziom zatrudnienia. Interesująca jest natomiast skala obserwowanych zmian – przedsiębiorstwa, które deklarowały zwiększenie zatrudnienia, wskazywały na zatrudnienie średnio 35 nowych pracowników, zaś te, które redukowały zatrudnienie – zwolnienie między 12 a 13 osób.

Przedstawiciele jednostek, którzy zadeklarowali zmiany w poziomie zatrudnienia, także zostali poproszeni o wskazanie ich przyczyn – odpowiednio wzrostu, dla podmiotów, które rekrutowały przed pandemią (tabela 1.3), jak i redukcji – dla jednostek, które prowadziły zwolnienia po jej rozpoczęciu (tabela 1.4).

Tabela 1.3 Przyczyny zwiększenia zatrudnienia – przed wybuchem epidemii

Przyczyna	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	2	100%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	0	0%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	1	50%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	0	0%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	0	0%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę	0	0%
Reorganizacja działalności organizacji	0	0%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	0	0%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0	0%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0	0%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	1	50%
Inne	0	0%

Źródło: opracowanie własne

Niestety, z uwagi na niewielką licznosc podmiotów, które deklarowały zmiany w poziomie zatrudnienia, trudno jest mówić o bardziej złożonych strukturach przyczyn. Jako powody zwiększania poziomu zatrudnienia (przed epidemią) wskazywano wzrost sprzedaży produktów i usług (oba podmioty), a także politykę zatrudnieniową oraz potrzebę uzupełnienia etatów z uwagi na zwolnienia

(po jednym podmiocie). Jako przyczyny redukcji zatrudnienia (po wybuchu epidemii) wskazywano natomiast spadek sprzedaży (dwie z trzech jednostek), a także odejście pracowników na emeryturę oraz „inną przyczynę” – COVID (po jednym podmiocie).

Tabela 1.4 Przyczyny zmniejszenia zatrudnienia – po wybuchu epidemii

Przyczyna	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	2	66,67%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	1	33,33%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	0	0,00%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	0	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	0	0,00%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	0	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	0	0,00%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy w organizacji	0	0,00%
Za liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	0	0,00%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dotychczasowych rynków zagranicznych	0	0,00%
Inne (COVID)	1	33,33%

Źródło: opracowanie własne

2.2 Planowane zmiany w zatrudnieniu

W prowadzonym badaniu przedstawiciele przedsiębiorstw poproszeni zostali także o wskazanie spodziewanych kierunków zmian w zatrudnieniu, jak również zawodów, w których te zmiany są oczekiwane. Wyniki przedstawione zostały w tabeli 1.5 oraz 1.6.

Tabela 1.5 Spodziewane kierunki zmian w zatrudnieniu

	Spodziewany kierunek zmian			
	Nie wiem	Zmniejszenie zatrudnienia	Bez zmian	Zwiększenie zatrudnienia
Odsetek jednostek	16,67%	0,00%	76,67%	6,67%

Źródło: opracowanie własne

Tabela 1.6 Deklaracje odnośnie spodziewanego wzrostu zatrudnienia w obrębie grup zawodów

Grupa zawodów	Odsetek podmiotów ¹
Specjaliści	100%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	0%
Technicy i inny średni personel	50%
Pracownicy biurowi	100%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0%
Pracownicy przy pracach prostych	50%
Kadra menedżerska	0%
Inne	0%

Źródło: opracowanie własne ¹Odsetek podmiotów wskazuje udział jednostek planujących zatrudnienie w danym zawodzie w grupie wszystkich podmiotów planujących wzrost zatrudnienia.

Jak można zauważyć, pozyskane wyniki wskazują, iż podmioty nie przewidują znaczących zmian w strukturze zatrudnienia, co wydaje się podzielać obserwacje dotyczące zmian przed i w trakcie pandemii. Większość ankietowanych (76,67%) stwierdza, iż reprezentowana jednostka nie planuje zmian, zaś kolejne 16,7% nie wie, czy jakiegokolwiek zmiany w zatrudnieniu będą miały miejsce. Co ważne, żaden z ankietowanych nie wskazał, iż zatrudnienie będzie zredukowane, zaś przewidywany wzrost zadeklarowało 6,7% respondentów, można zatem domniemywać, iż w badanej grupie podmiotów sytuacja w perspektywie zatrudnienia jest względnie stabilna.

Do grup zawodów, w których planowane jest zwiększenie zatrudnienia zaliczyć można przede wszystkim specjalistów i pracowników biurowych, którzy zostali wskazani przez wszystkie podmioty spodziewające się zwiększenia zatrudnienia, następnie zaś techników i inny średni personel oraz pracowników przy pracach prostych, wskazanych przez połowę tych jednostek.

2.3 Metody rekrutacji pracowników

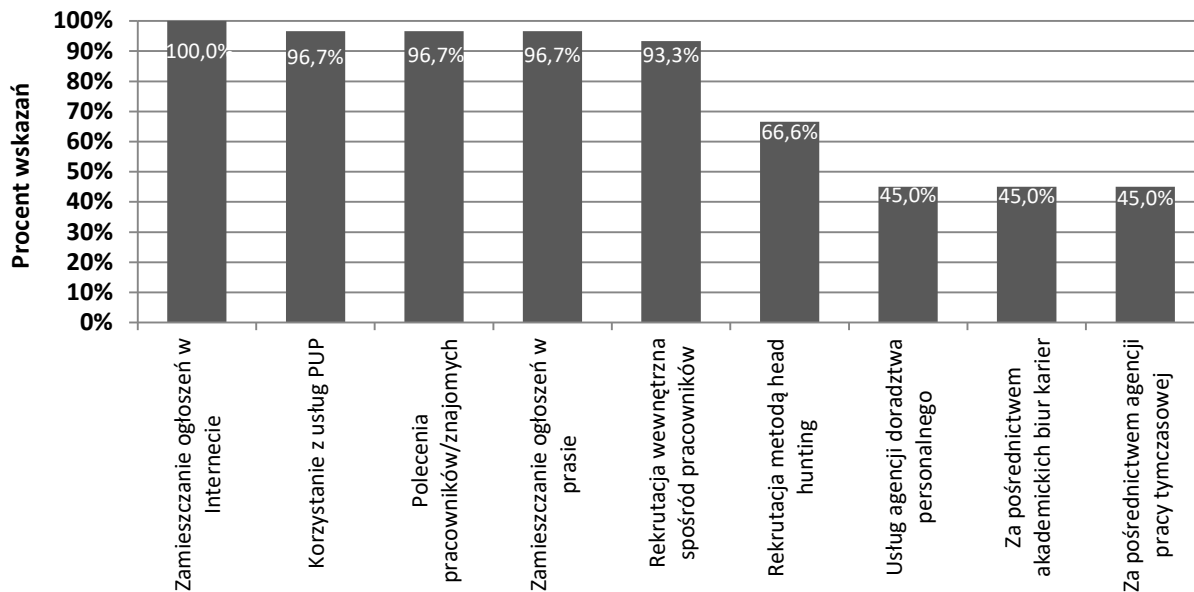
W celu realizacji procesu rekrutacyjnego badane podmioty wykorzystywały stosunkowo bogatą paletę dostępnych kanałów komunikacji (rysunek 1.7). Wszyscy respondenci deklarowali, że w procesach rekrutacyjnych korzystają z umieszczania ogłoszeń w Internecie. Ponadto prawie wszystkie spośród badanych (każdorazowo ponad 90% wskazań) korzystają z:

- usług Powiatowych Urzędów Pracy,
- polecenia pracowników, rodziny lub znajomych,
- zamieszczania ogłoszeń w prasie oraz
- rekrutacji wewnętrznej spośród pracowników firmy.

Co więcej, jak wykazały badania, 2 na 3 analizowane firmy w procesach rekrutacyjnych korzystają z pomocy metod head huntingu. Natomiast najrzadziej wybieranymi formami/kanałami rekrutacji okazały się wskazane przez około 45% respondentów odpowiednio: usługi agencji doradztwa personalnego, wykorzystanie akademickich biur karier oraz usługi agencji pracy tymczasowej.



Rysunek 1.7 Wykorzystywane przez badane podmioty metody/kanały rekrutacji pracowników



Źródło: opracowanie własne

3. Oczekiwania przedsiębiorców dotyczące kandydatów do pracy

Pierwszym obszarem oczekiwań, który poddany został ocenie były oczekiwania odnośnie cech charakteryzujących potencjalnego kandydata do zatrudnienia oraz posiadanych przez niego wybranych kwalifikacji. Cechy te uwzględniały posiadane wykształcenie (tabela 1.7) i doświadczenie (tabela 1.8), jak również preferowany wiek kandydata (tabela 1.9), zaś kwalifikacje uwzględniały znajomość języków (rysunek 1.8) oraz wybranych rodzajów oprogramowania komputerowego (rysunek 1.9).

3.1 Wykształcenie

Biorąc pod uwagę wykształcenie, zauważyć można, iż w odpowiedziach udzielanych przez respondentów dominowały dwie kategorie – wykształcenie zasadnicze zawodowe, które jest preferowane przez 43,3% reprezentowanych podmiotów oraz wykształcenie policealne i średnie zawodowe, oczekiwane przez 30% jednostek. W mniejszym stopniu organizacje poszukują wykształcenia wyższego (16,7%), pewien odsetek respondentów (6,67%) zadeklarował także, iż jego przedsiębiorstwo nie ma wymagań w zakresie wykształcenia. Najrzadziej jako preferowane wskazywane było wykształcenie średnie ogólnokształcące (3,33%).

Tabela 1.7 Oczekiwane od kandydatów wykształcenie

Wykształcenie	n	%
Brak wymagań	2	6,67%
Zasadnicze zawodowe	13	43,33%
Średnie ogólnokształcące	1	3,33%
Policealne i średnie zawodowe	9	30,00%
Wyższe	5	16,67%
Razem	30	100,00%

Źródło: opracowanie własne

3.2 Doświadczenie zawodowe

Biorąc pod uwagę posiadane doświadczenie zawodowe, najwięcej respondentów wskazało, iż reprezentowana jednostka preferuje od roku do 2 lat albo od 2 do 5 lat stażu pracy u rekrutowanego pracownika (po 33,3%). Mniej podmiotów byłoby najbardziej skłonnych zatrudnić pracownika doświadczonego – powyżej 5 lat pracy (13,3%), a także z niewielkim doświadczeniem bądź bez takiego (po 10% badanych).

Tabela 1.8 Oczekiwane od kandydatów doświadczenie

Doświadczenie	n	%
Brak wymagań	3	10,00%
Niewielkie – do roku	3	10,00%
Od roku do 2 lat	10	33,33%
Od 2 lat do 5 lat	10	33,33%
Powyżej 5 lat	4	13,33%
Razem	30	100,00%

Źródło: opracowanie własne

3.3 Wiek

Przedsiębiorstwa najchętniej zatrudniałyby pracowników między 25 a 45 rokiem życia (60% wskazać), lub młodszych, poniżej 25 lat (30%). Niewielka liczba jednostek zadeklarowała brak oczekiwań w kwestii wieku (10%). Natomiast żaden z przedstawicieli przedsiębiorstw nie wskazał, że jego jednostka najchętniej zatrudniłaby osobę starszą, po 45 roku życia.

Tabela 1.9 Preferowany wiek kandydatów

Wiek	n	%
Brak wymagań	3	10%
Najlepiej poniżej 25 lat	9	30%
Najlepiej między 25 a 45 r. życia	18	60%
Razem	30	100%

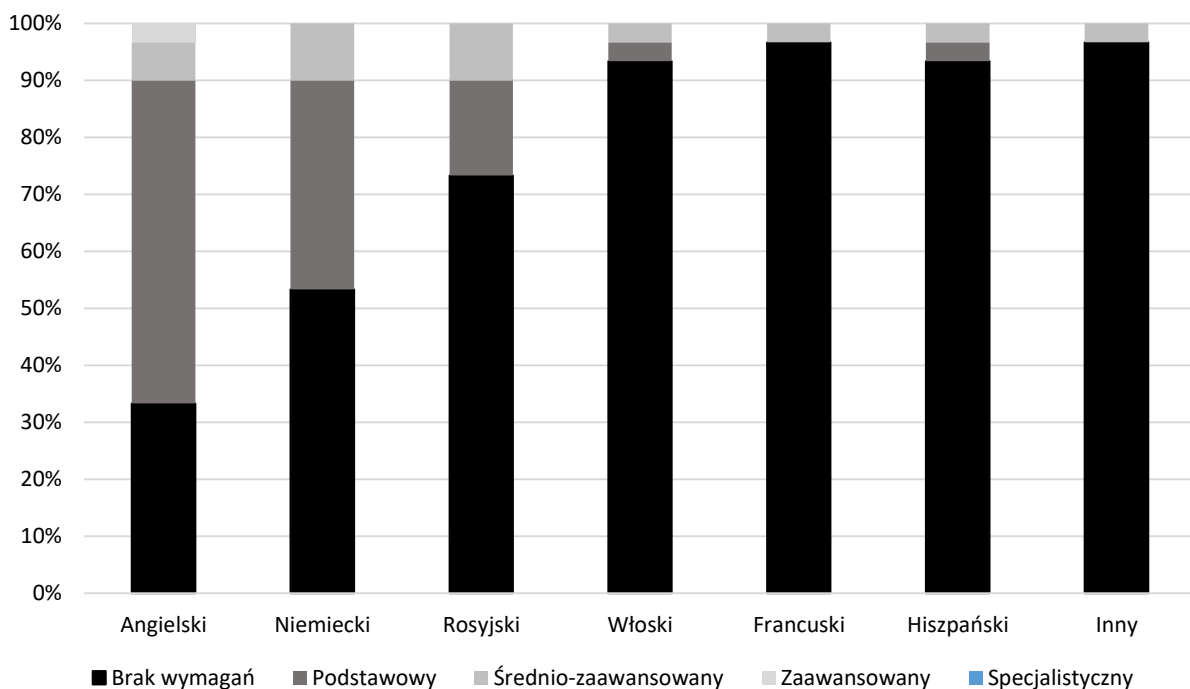
Źródło: opracowanie własne



3.4 Znajomość języków obcych

W obrębie znajomości języków obcych, najczęściej jednostek formułuje wymagania odnośnie języka angielskiego – oczekuje go dwie trzecie podmiotów, przy czym większość (56,67% jednostek) oczekuje znajomości na poziomie podstawowym, pojedyncze jednostki – na poziomie średnio zaawansowanym lub zaawansowanym. Dość dużo podmiotów – 46,67% wskazało także na język niemiecki, z czego także w tym przypadku najczęściej jednostek (36,67% próby) zatrudniłoby pracownika ze znajomością na poziomie podstawowym. Co czwarty podmiot poszukuje pracowników ze znajomością języka rosyjskiego, także głównie na najniższych poziomach umiejętności, pozostałe języki wskazywane były natomiast przez pojedynczych przedstawicieli przedsiębiorstw.

Rysunek 1.8 Wymagane od kandydatów języki



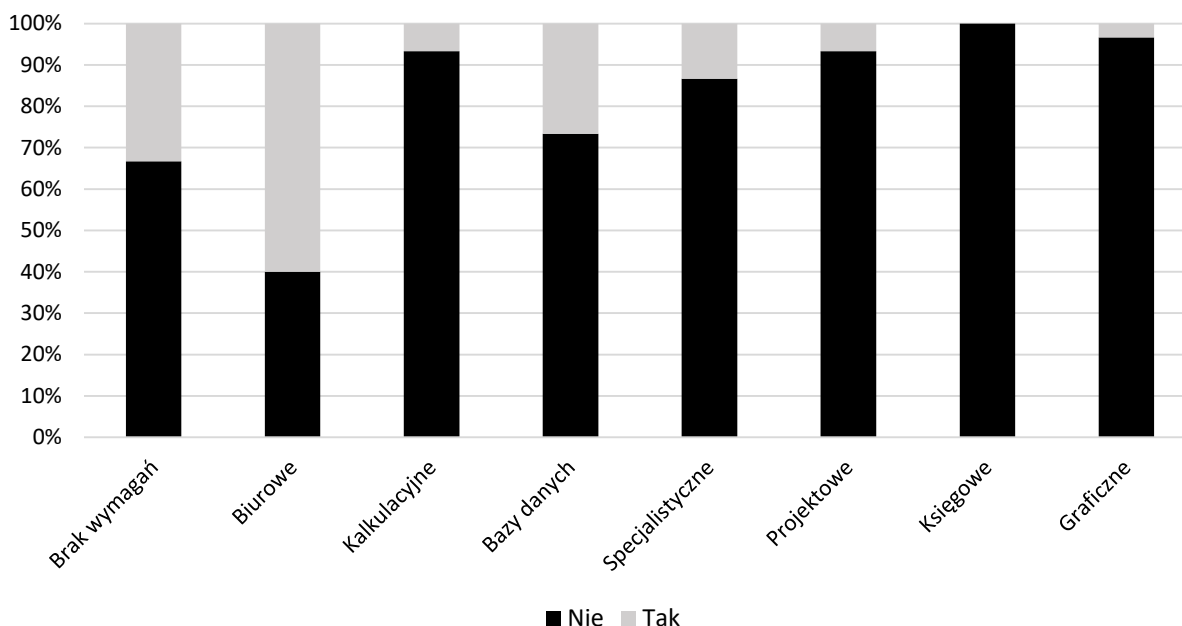
Źródło: opracowanie własne

3.5 Znajomość oprogramowania

Dość istotny odsetek jednostek formułuje także wymagania w zakresie znajomości przez pracowników oprogramowania komputerowego – na fakt ten wskazało 66,6% przedstawicieli uwzględnionych w badaniu organizacji.



Rysunek 1.9 Preferencje w zakresie znajomości oprogramowania komputerowego



Źródło: opracowanie własne

W tym obszarze pracodawcy najczęściej poszukują pracowników posługujących się oprogramowaniem biurowym (60% spośród wszystkich ujętych w próbie jednostek), w nieco mniejszym stopniu – znających bazy danych (26,7% podmiotów), oprogramowanie specjalistyczne (13,3%), kalkulacyjne i projektowe (po 6,67% jednostek). Jeden respondent wskazał na oprogramowanie graficzne, nikt nie deklarował potrzeb w zakresie oprogramowania księgowego.

3.6 Oczekiwane kompetencje

Następnym elementem oceny oczekiwań pracodawców stało się pozyskanie informacji o istotności i trudności pozyskania poszczególnych kompetencji pracowniczych, przyporządkowanych do czterech dużych kategorii: kompetencji społecznych, osobistych, menedżerskich i zawodowych. Pozyskane wyniki przedstawione zostały w tabeli 1.10, a także zwizualizowane na rysunku 1.10, który osadza kolejne, oceniane kompetencje w przestrzeni zdefiniowanej przez dwa wspomniane wcześniej wymiary.

Ogólny obraz ocen istotności poszczególnych, uwzględnionych w badaniu kompetencji wskazuje, iż największą i bardzo wysoką wagę przedstawiciele przedsiębiorstw wydają się przyznawać kompetencjom społecznym, nieco mniejszą – kompetencjom osobistym, podczas gdy dwie pozostałe grupy są traktowane jako przeciętnie istotne.

W grupie kompetencji społecznych wszystkie kompetencje oprócz jednej uzyskały bardzo zbliżone i relatywnie wysokie wartości ocen, za najistotniejsze uznano komunikatywność i orientację na klienta (średnie ocen 4,48), w nieznacznie mniejszym stopniu – pracę zespołową (4,45). Kompetencją, która oceniona została wyraźnie niżej od reszty było wywieranie wpływu, ze średnią ocen równą 3,79.

Kompetencje osobiste także postrzegane są jako relatywnie istotne, chociaż tutaj wskazać można grupę pozycji, która oceniona została w nieco niżej. Najwyższe znaczenie przypisano samodzielności

oraz sumienności – obie uzyskały ocenę średnią 4,34, nieznacznie mniejsze – dążeniu do rezultatów (4,31), podejmowaniu decyzji oraz uprzejmości i życzliwości (4,24). W drugiej grupie, obejmującej kompetencje o wyraźnie niższym, chociaż nadal istotnym znaczeniu, znalazła się innowacyjność (3,21, najniższa ocena średnia wśród kompetencji osobistych), myślenie analityczne (3,45) oraz dążenie do rozwoju zawodowego (3,97).

Pozostałe dwie kategorie kompetencji, obejmujące kompetencje menedżerskie oraz zawodowe, cechują się niższymi oraz względnie porównywalnymi ocenami istotności. Dotyczy to w szczególności kompetencji menedżerskich, które uzyskały relatywnie zbliżone średnie ocen, zawierające się w przedziale od 3,55 do 3,97, co wskazuje na ich przeciętną istotność, chociaż wartości te są wyższe od połowy przyjętej skali pomiarowej. Zbliżone wartości ocen mogą sugerować, iż kompetencje te nie były do końca rozróżnialne bądź poprawnie identyfikowane przez respondentów. Podobny poziom oraz niewielki stopień zróżnicowania ocen istotności zaobserwować można w przypadku kompetencji zawodowych, przy czym w ich przypadku trzy kompetencje uznane zostały jako nieznacznie mniej istotne w porównaniu do pozostałych. Sytuacja ta dotyczyła języków obcych (2,93), umiejętności IT (2,97) oraz zarządzania procesami (3,10).

Wyraźnie mniejsze rozbieżności zaobserwować można analizując trudność pozyskania kolejnych, ujętych w badaniu kompetencji – większość z nich uzyskała oceny z przedziału 2,30 do 2,50, co oznacza, iż postrzegane są one jako relatywnie proste do pozyskania na rynku (być może wiąże się to z tym, iż większość badanych jednostek nie prowadziła rekrutacji, zarówno przed, jak i w trakcie pandemii, stąd najwyraźniej nie posiada pełnego obrazu rynku pracy). Wyjątkiem od tej prawidłowości jest wywieranie wpływu, innowacyjność i myślenie analityczne oraz umiejętności IT – które uzyskały średnie ocen równe 2,14, zarządzanie procesami (2,17) oraz zarządzanie projektami (2,21). Kompetencją postrzeganą jako nieznacznie trudniejszą od reszty, ale jednak nadal łatwą do pozyskania jest wiedza zawodowa (2,55). Analizując obraz ogólny można wskazać, iż kompetencje społeczne i menedżerskie ogólnie traktowane są jako łatwe do pozyskania, osobiste – nieznacznie trudniejsze (z wyjątkiem wspomnianej innowacyjności i myślenia analitycznego), zaś zawodowe – zróżnicowane pod kątem trudności pozyskania na rynku pracy.

Finalnie, ocena istotności i trudności pozyskania kompetencji umożliwiła stworzenie mapy percepcji kompetencji na rynku (rysunek 1.10), w oparciu o którą możliwe jest zidentyfikowanie trzech grup kompetencji, o różnym stopniu spełnienia dwóch wspomnianych kryteriów. Z zastrzeżeniem przedstawionych wcześniej wniosków dotyczących niewielkiego zróżnicowania ocen, wskazać można:

1. Grupę kompetencji łatwo dostępnych na rynku o różnym, ale względnie przeciętnym poziomie istotności (zarządzanie procesami i projektami, umiejętności IT, innowacyjność, myślenie analityczne i wywieranie wpływu);
2. Grupę kompetencji nieznacznie trudniej, chociaż nadal dość dobrze dostępnych, ale relatywnie istotnych – łączącą takie kompetencje, jak umiejętność zarządzania sobą i czasem, sumienność, rozwiązywanie problemów, uprzejmość/życzliwość, podejmowanie decyzji, samodzielność, rozwiązywanie konfliktów, identyfikacja z firmą, budowanie relacji, dzielenie się wiedzą, współpraca wewnątrzfirmowa, orientacja na klienta, komunikatywność, praca zespołowa;
3. Grupę kompetencji nieznacznie trudniej, ale nadal dobrze dostępnych i przeciętnie istotnych – uwzględniających wszystkie pozostałe kompetencje.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

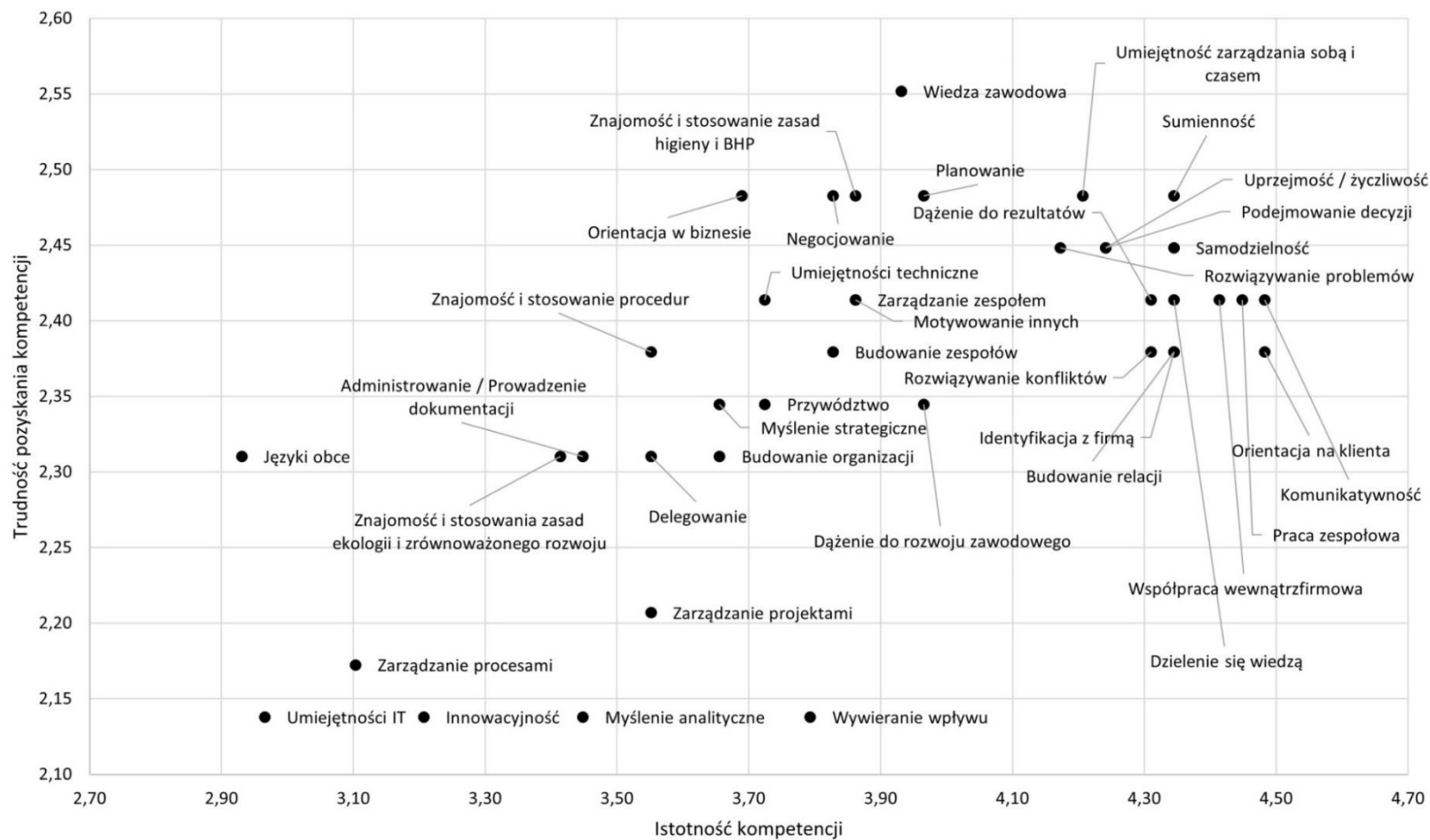
Tabela 1.10 Istotność i trudność pozyskania wybranych kompetencji zawodowych

Kompetencje		Istotność		Trudność pozyskania	
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	4,34	0,61	2,38	0,90
	Dzielenie się wiedzą	4,34	0,67	2,41	0,91
	Identyfikacja z firmą	4,34	0,61	2,38	0,90
	Komunikatywność	4,48	0,57	2,41	0,91
	Orientacja na klienta	4,48	0,63	2,38	0,90
	Praca zespołowa	4,45	0,63	2,41	0,91
	Rozwiązywanie konfliktów	4,31	0,60	2,38	0,90
	Współpraca wewnątrzfirmowa	4,41	0,63	2,41	0,91
	Wywieranie wpływu	3,79	1,18	2,14	0,99
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	4,31	0,66	2,41	0,91
	Innowacyjność	3,21	1,35	2,14	1,03
	Myślenie analityczne	3,45	1,24	2,14	0,99
	Samodzielność	4,34	0,72	2,45	0,91
	Podejmowanie decyzji	4,24	0,69	2,45	0,91
	Rozwiązywanie problemów	4,17	0,66	2,45	0,91
	Sumienność	4,34	0,67	2,48	0,95
	Dążenie do rozwoju zawodowego	3,97	0,78	2,34	0,94
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,21	0,62	2,48	0,95
	Uprzejmość / życzliwość	4,24	0,64	2,45	0,95
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Zarządzanie zespołem	3,86	0,69	2,41	0,87
	Zarządzanie projektami	3,55	0,99	2,21	0,94
	Przywództwo	3,72	0,92	2,34	0,86
	Planowanie	3,97	0,73	2,48	0,83
	Myślenie strategiczne	3,66	0,81	2,34	0,90
	Motywowanie innych	3,86	0,83	2,41	0,82
	Delegowanie	3,55	0,95	2,31	0,89
	Budowanie zespołów	3,83	0,85	2,38	0,86
	Budowanie organizacji	3,66	0,90	2,31	0,89
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	2,93	1,53	2,31	1,07
	Zarządzanie procesami	3,10	1,32	2,17	0,97
	Wiedza zawodowa	3,93	0,70	2,55	0,83
	Umiejętności techniczne	3,72	1,10	2,41	0,91
	Umiejętności IT	2,97	1,40	2,14	0,95
	Znajomość i stosowanie procedur	3,55	1,06	2,38	0,86
	Orientacja w biznesie	3,69	0,93	2,48	0,83
	Negocjowanie	3,83	1,00	2,48	0,83
	Administrowanie / Prowadzenie dokumentacji	3,45	1,06	2,31	0,89
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	3,86	0,64	2,48	0,83
	Znajomość i stosowanie zasad ekologii	3,41	1,05	2,31	0,89

Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 1.10 Mapa percepcji kompetencji zawodowych



Źródło: opracowanie własne

3.7 Certyfikaty, uprawnienia i oczekiwania szczegółowe

Ostatnim krokiem analizy stała się ocena poszukiwanych przez podmioty uprawnień oraz certyfikatów – informacje na ich temat przedstawione zostały w tabeli 1.11.

Pozyskane dane wskazują, iż podmioty w większości oczekują od kandydatów posiadania określonych uprawnień lub certyfikatów – tylko 36,67% jednostek odpowiedziało, iż nie ma takich oczekiwań. Wśród pozostałych dominowały oczekiwania odnośnie umiejętności obsługi oprogramowania komputerowego (52,63%), prawa jazdy kategorii B (42,11%) a także kategorii innych niż B (31,58%). Pewna liczba jednostek wskazywała także na pozostałe uwzględnione w badaniu pozycje.

Tabela 1.11 Preferowane przez podmioty uprawnienia i certyfikaty

	n	Odsetek podmiotów ¹
Nie zwracamy uwagi na uprawnienia/certyfikaty	11	36,67%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	2	10,53%
Prawo jazdy kategorii B	8	42,11%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi spec. prog. komputerowych	10	52,63%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	6	31,58%
Certyfikaty językowe	4	21,05%
Uprawnienia elektryczne	1	5,26%
Uprawnienia budowlane	2	10,53%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	2	10,53%
Uprawnienia do prac na wysokościach	2	10,53%
Inne	0	0,00%

Źródło: badania własne

¹Odsetki podmiotów poszukujących konkretnych kompetencji obliczone zostały w grupie jednostek, która nie odpowiedziała, iż nie zwraca uwagi na uprawnienia i certyfikaty (n=19).

W ostatniej części badania oczekiwań wobec kandydatów przedstawiciele podmiotów zostali zapytani, czy ich jednostki posiadają jakieś specyficzne, szczegółowe oczekiwania wobec osób rekrutowanych (tabela 1.12). Co interesujące wyraźny odsetek jednostek wskazał na formułowanie takich oczekiwań – w zakresie umiejętności ma je 2/3 badanych jednostek, zaś w zakresie wiedzy i kompetencji społecznych – po jednej trzeciej.

Tabela 1.12 Oczekiwania szczegółowe w obszarze wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych

Obszar wymagań	Odsetek podmiotów
wiedza	33,33%
umiejętności	66,67%
kompetencje społeczne	33,33%

Źródło: opracowanie własne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę wiedzę, najwięcej odpowiedzi dotyczyło wiedzy branżowej – bez sprecyzowania konkretnej branży, po jednej jednostce wskazało wiedzę budowlaną oraz w zakresie finansów.

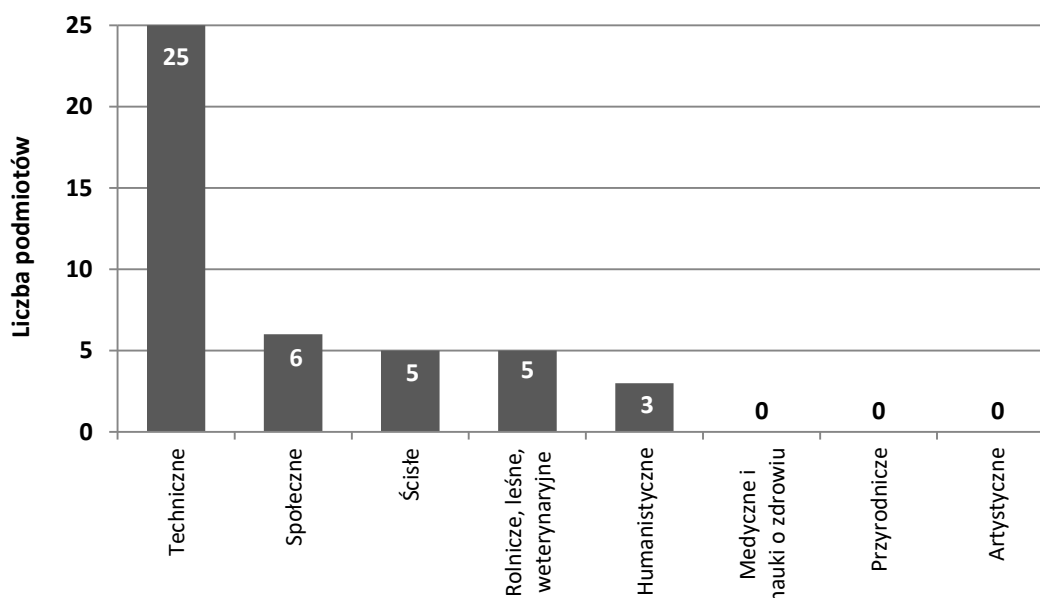
Dominujące oczekiwania odnośnie umiejętności dotyczyły prowadzenia pojazdów, w mniejszym stopniu natomiast obsługi komputera, komunikatywności oraz umiejętności „manualnych”, także bez sprecyzowania, czego miałyby dotyczyć.

W obszarze kompetencji społecznych wskazywano komunikatywność, empatię, oraz umiejętność pracy w grupie.

3.8 Preferencje i ocena przygotowanie absolwentów do pracy

Biorąc pod uwagę preferencje badanych co do kierunku studiów kandydatów do pracy (rysunek 1.11) można dostrzec zdecydowaną przewagę kierunków technicznych. Respondenci wykazali prawie 5 razy większe zainteresowanie absolwentami kierunków technicznych od drugich w kolejności częstości wyboru - absolwentów kierunków społecznych. Dopiero odpowiednio na 3 i 4 pozycji wskazywane zostały kierunki ścisłe oraz rolnicze, leśne lub weterynaryjne. Natomiast brak zainteresowania potencjalni pracodawcy wykazali w stosunku do absolwentów kierunków artystycznych, przyrodniczych oraz medycznych i nauk o zdrowiu.

Rysunek 1.11 Preferencje co do kierunków studiów kandydatów na pracowników



Źródło: opracowanie własne

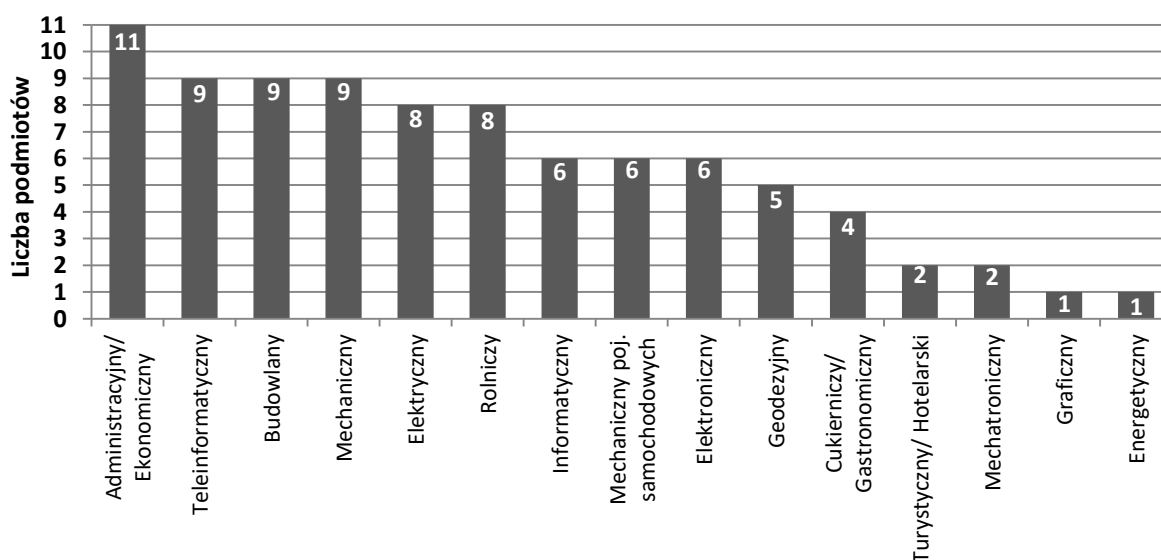
W przypadku oceny preferencji potencjalnych pracodawców w stosunku do zatrudniania absolwentów określonych kierunków szkół zawodowych (rysunek 1.12) mamy do czynienia ze zdecydowanie większym poziomem rozbieżności wyrażanych opinii niż miało to miejsce w przypadku absolwentów uczelni wyższych. Największym zainteresowaniem cieszą się kierunki administracyjne i



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ekonomiczne (11 wskazań). Następnie miejsca od 2 do 4 na liście pożądaných absolwentów szkół zawodowych zajmują (każdorazowo z 9 wskazaniem) odpowiednio kierunek: teleinformatyczny, budowlany oraz mechaniczny. Kolejne miejsca (5 i 6) przypadają kierunkom elektrycznym i rolniczym (po 8 wskazań). Oprócz wymienionych powyżej kierunków można dodatkowo zauważyć wśród badanych zainteresowanie absolwentami kierunków informatycznych, mechanicznych pojazdów samochodowych oraz elektronicznych (po 6 wskazań), jak również geodezyjnych (5 wskazań) oraz cukierniczych/gastronomicznych (4 wskazania). Do grupy kierunków szkół zawodowych o najmniejszym zainteresowaniu ze strony potencjalnych pracodawców można zaliczyć energetyczny, graficzny (po 1 wskazanie) oraz turystyczny/hotelarski i mechatroniczny (po 2 wskazania).

Rysunek 1.12 Preferencje co do kierunków szkół zawodowych kandydatów na pracowników

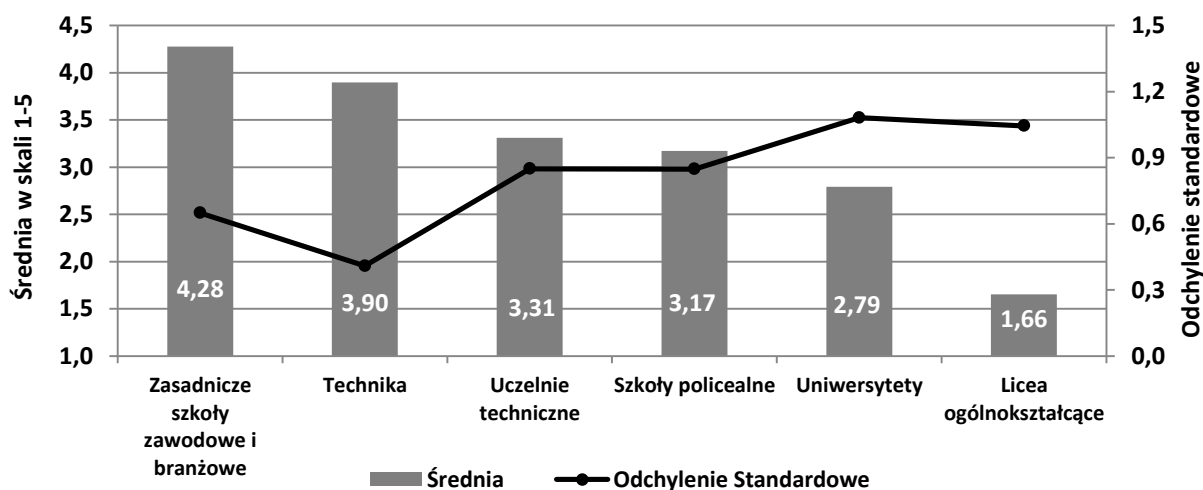


Źródło: opracowanie własne

Respondenci zostali także poproszeni o ocenę przygotowania absolwentów różnych instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w ich organizacjach (rysunek 1.13). Jak pokazują uzyskane wyniki opinia respondentów na temat omawianego zagadnienia jest stosunkowo zróżnicowana. Jedyną instytucją, która uzyskała średnią ocen ponad 4 punkty w skali 1-5 są zasadnicze szkoły zawodowe i branżowe (4,28). Drugą w kolejności średnią ocen dla omawianego zagadnienia uzyskali absolwenci techników (3,9). Natomiast oceny uzyskane dla uczelni technicznych, szkół policealnych i uniwersytetów kształtują się odpowiednio w granicach średnich odpowiedzi 2,79 do 3,31, co należy interpretować jako przeciętne przygotowanie absolwentów tych podmiotów do podjęcia pracy w podmiotach rynkowych. Zdecydowanie najgorsze średnie ocen, które świadczą o wysokim poziomie krytycyzmu respondentów w ocenie dostosowania absolwentów omawianych instytucji edukacyjnych do wymagań rynku pracy zostały uzyskane przez licea ogólnokształcące (wynik na poziomie 1,66 w skali 1-5).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 1.13 Ocena przygotowania absolwentów następujących instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w badanej organizacji



Źródło: opracowanie własne

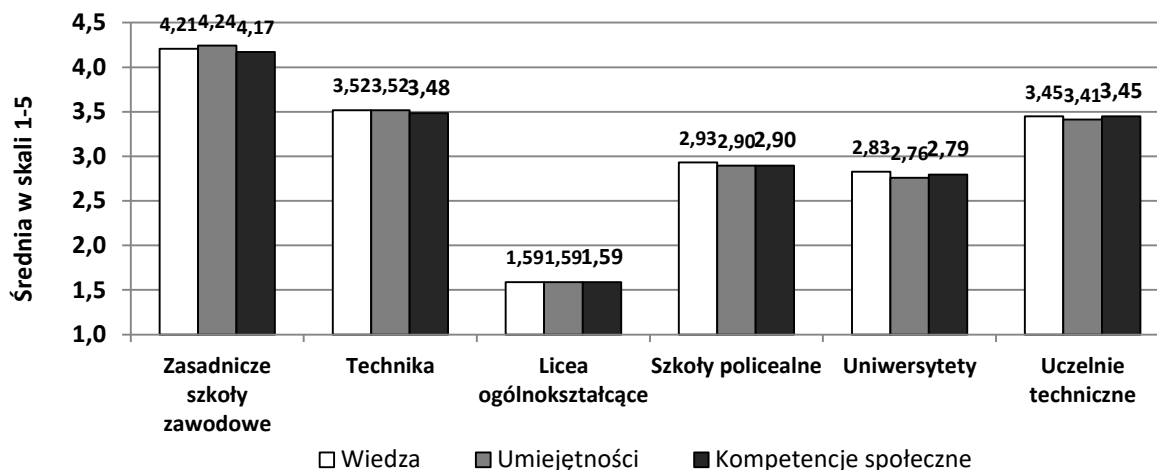
Wyniki analizy ocen oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w badanych organizacjach zostały zaprezentowane na rysunku 1.14. Jak można zauważyć w przypadku każdej instytucji edukacyjnej w opinii badanych przedsiębiorców ich absolwenci cechują się bardzo zbliżonymi poziomami wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych oraz kompetencji społecznych. Można zatem przyjąć, że respondenci badania nie widzą różnic między sposobem kształtowania poszczególnych obszarów przez dane jednostki edukacyjne.

Biorąc pod uwagę sam poziom ocen to ma on zbliżoną strukturę do danych prezentowanych powyżej. Również w tym przypadku najwyżej zostali ocenieni absolwenci zasadniczych szkół zawodowych i branżowych (jako jedyni uzyskali średnią ocen ponad 4). Następnie w zbliżony sposób (około 3,5 punktów) respondenci ocenili odpowiednio absolwentów techników oraz uczelni technicznych. Poniżej 3 punktów uzyskali natomiast absolwenci szkół policealnych (około 2,9), uniwersytetów (około 2,8) oraz zdecydowanie najniżej ocenieni absolwenci liceów ogólnokształcących (zaledwie około 1,5 punktów dla skali 1-5!)



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 1.14. Ocena oferty instytucji edukacyjnych pod kątem nabywania przez absolwentów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych przydatnych w organizacji



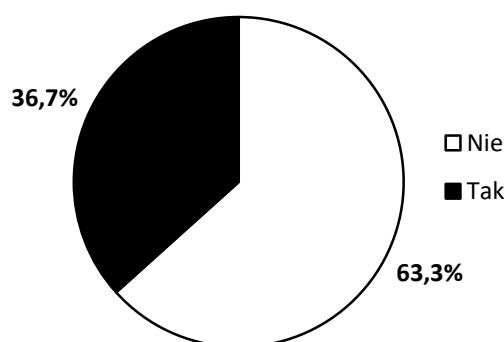
Źródło: opracowanie własne

4. Rozwój pracowników

4.1 Kursy i szkolenia

36,7% osób stwierdziło, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracownicy w ich organizacjach uczestniczyli w różnych kursach i szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe (rysunek 1.15).

Rysunek 1.15 Uczestnictwo pracowników w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

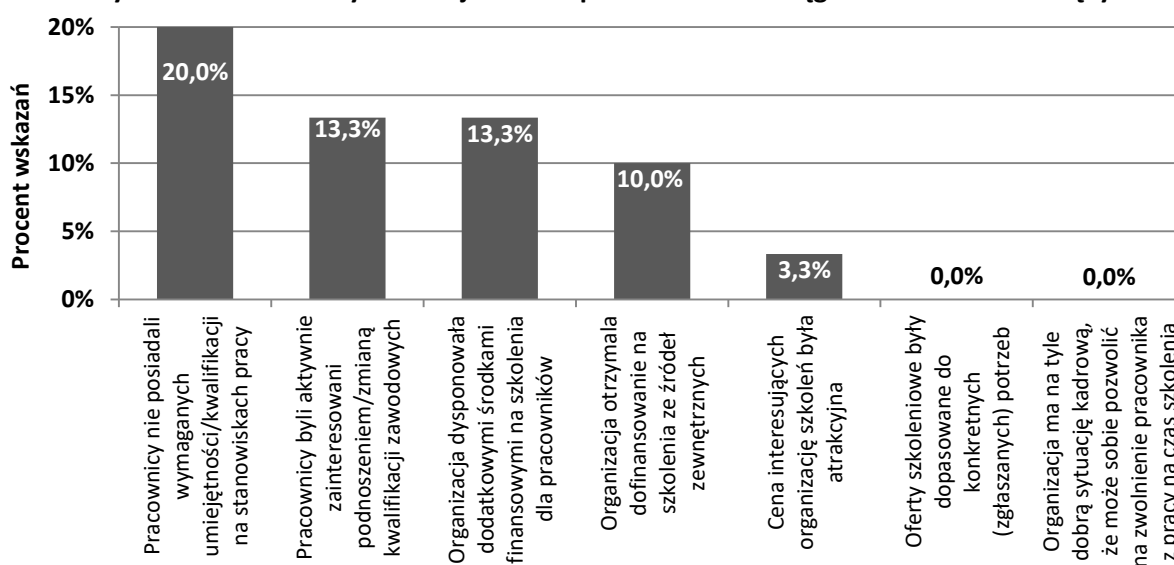
Jak pokazują wyniki badań (rysunek 1.16) głównym powodem wysyłania przez przedsiębiorstwa swoich pracowników na szkolenia jest fakt, iż pracownicy nie posiadają wymaganych umiejętności/kwalifikacji do pracy na danych stanowiskach (20% wskazań). W drugiej kolejności



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

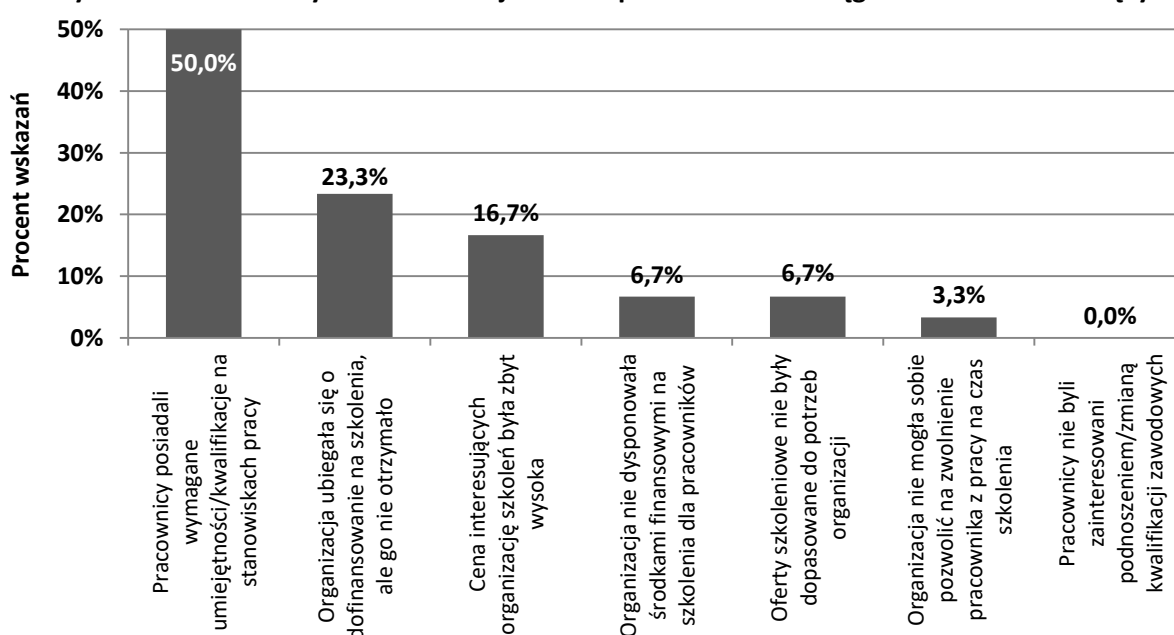
respondenci wskazywali na aktywne zaangażowanie pracowników w podnoszenie/zmianę swoich kwalifikacji oraz fakt posiadania przez organizację dodatkowych środków finansowych przeznaczonych na szkolenia pracowników (po 13,3% wskazań). Pozostałymi rzadziej wskazywanymi przez respondentów powodami, realizacji szkoleń były: otrzymanie przez organizację dofinansowania ze źródeł zewnętrznych (10 %) oraz atrakcyjność ceny realizowanych szkoleń (jedno wskazanie).

Rysunek 1.16 Powody realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 1.17 Powody braku realizacji szkoleń pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

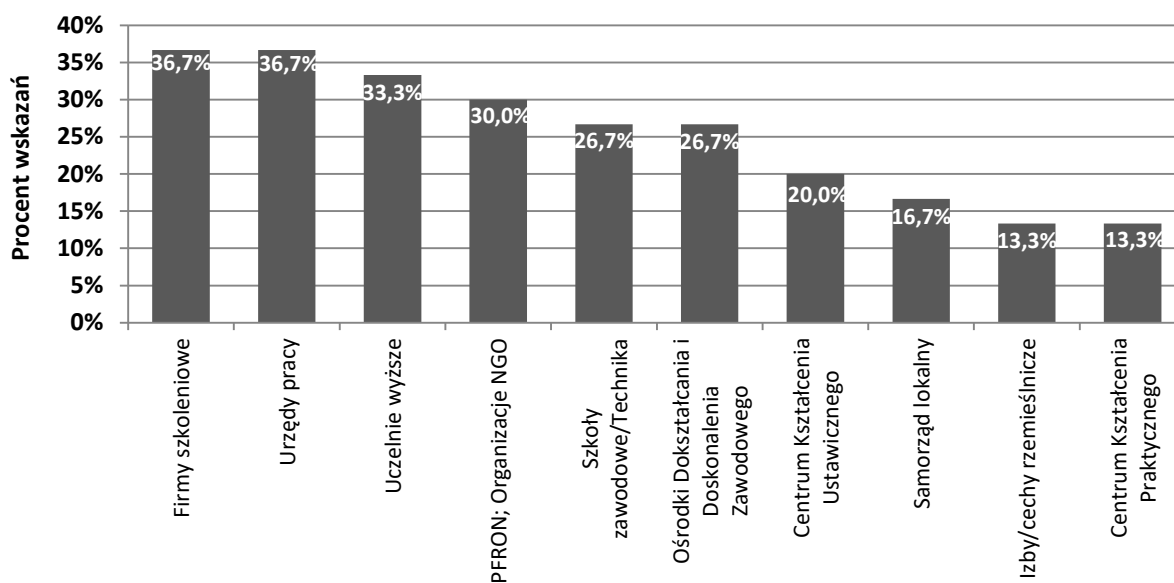


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę powody braku uczestnictwa pracowników w szkoleniach można dostrzec, że połowa spośród badanych wskazała na fakt, iż pracownicy posiadali wymagane umiejętności/kwalifikacje związane z wykonywaniem pracy na danym stanowisku (rysunek 1.17). Drugim w kolejności powodem braku realizacji szkoleń była sytuacja, w której organizacja ubiegała się o dofinansowanie na szkolenia ale go nie otrzymała (23,3% wskazań). Jako trzeci powód respondenci wskazali na cenę szkoleń, która w niektórych przypadkach była zbyt wysoka (16,7% wskazań). Pozostałe powody braku realizacji szkoleń były wskazywane przez respondentów jedynie w marginalnym zakresie.

W zakresie rozwoju pracowników przedstawiciele badanych przedsiębiorstw wskazywali na dużą różnorodność wykorzystywanych w tym celu podmiotów zewnętrznych (rysunek 1.18). Najczęściej korzystano z usług wyspecjalizowanych firm szkoleniowych oraz urzędów pracy (po 36,7% wskazań). Ponadto około 1/3 badanych wskazała na uczelnie wyższe, PFRON lub Organizacje NGO, co czwarty na szkoły zawodowe/technika lub Ośrodki Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego, zaś jeden na pięciu na Centrum Kształcenia Ustawicznego. Pozostałe ujęte w omawianym pytaniu podmioty były wskazywane co najwyżej przez około 15% badanych.

Rysunek 1.18 Podmioty z jakimi współpracuje badana organizacja w zakresie rozwoju pracowników



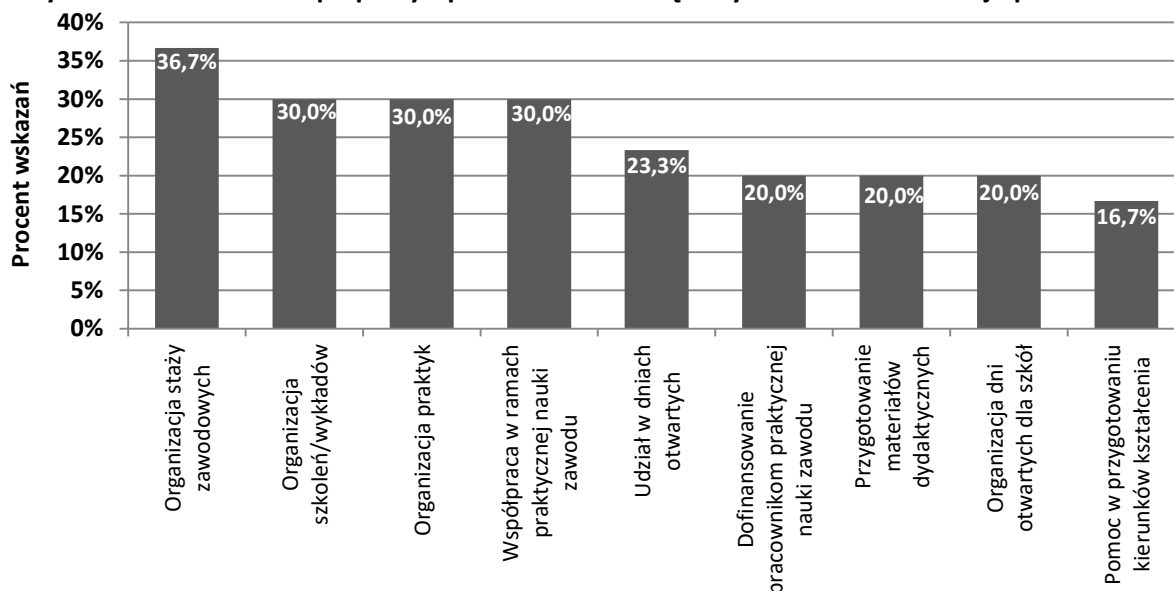
Źródło: opracowanie własne

Analiza odpowiedzi dotyczących zakresu współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników (rysunek 1.19) wskazuje na znaczne zróżnicowanie form współpracy. Najczęściej wskazywanym rodzajem współpracy była organizacja staży zawodowych (36,7%). W drugiej kolejności badani wskazywali na organizację szkoleń/wykładów, praktyk lub współpracę w ramach praktycznej nauki zawodu (po 30% wskazań). Natomiast po około 20% badanych twierdziło, że ich organizacje współpracują z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników w zakresie udziału w dniach otwartych, współfinansowania pracownikom praktycznej nauki zawodu, przygotowania materiałów dydaktycznych oraz organizacji dni otwartych dla szkół.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

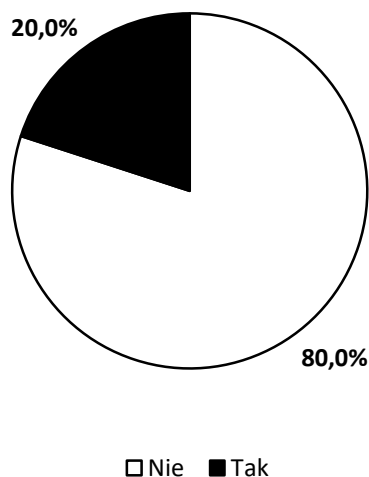
Rysunek 1.19 Zakres współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników



Źródło: opracowanie własne

Respondenci wskazali również, że jedynie w przypadku co piątej organizacji (20%) planowane są szkolenia pracownicze w ciągu najbliższych 12 miesięcy (rysunek 1.20).

Rysunek 1.20 Planowane szkolenia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne

Oprócz wspomnianych powyżej kwestii problemowych respondenci byli proszeni również o to, aby wskazali tematykę szkoleń, na które będą chcieli wysłać swoich pracowników. Wśród udzielonych odpowiedzi znalazły się następujące zagadnienia:

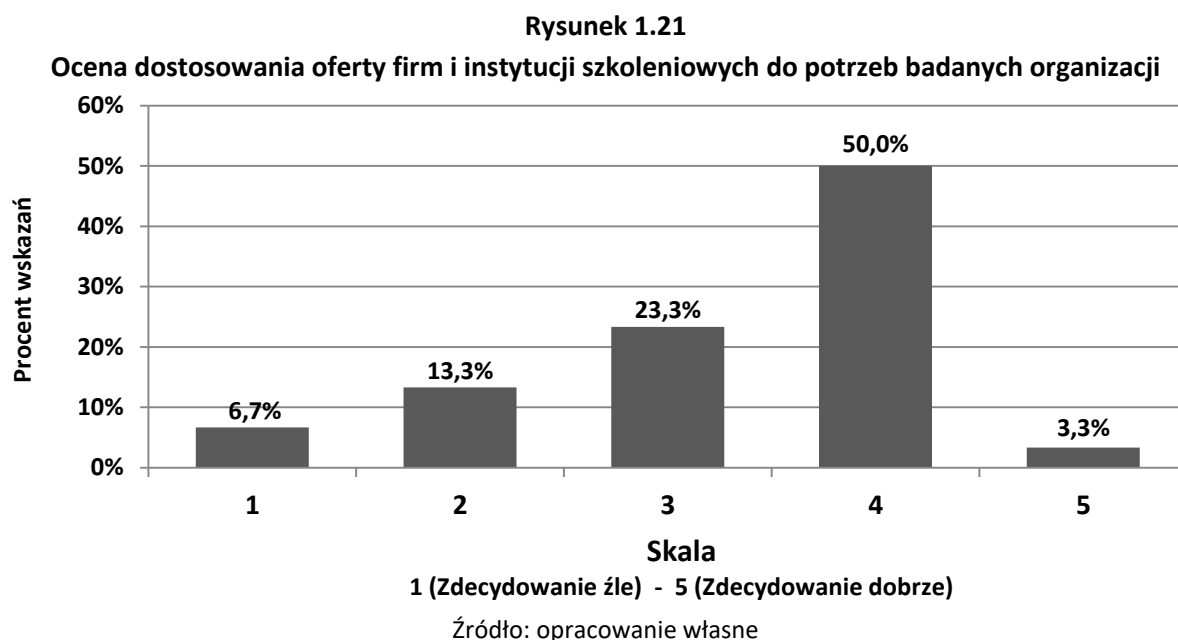
- instalacja paneli fotowoltaicznych,
- kompleksowa obsługa biura,



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- naprawa pojazdów z napędem elektrycznym,
- obsługa klienta oraz obsługa klienta biznesowego.

Biorąc pod uwagę ogólną ocenę oferty firm i instytucji szkoleniowych w zakresie dostosowania oferty do potrzeb badanych organizacji (rysunek 1.21) można przyjąć, iż badani byli umiarkowanie zadowoleni, o czym świadczy fakt, iż połowa badanych zaznaczyła odpowiedź 4 w skali 1-5. W tym miejscu należy dodatkowo zaznaczyć, iż większość spośród badanych przedsiębiorców potrafiło w sposób jednoznaczny ocenić poziom dostosowania oferty firm i instytucji szkoleniowych do potrzeb badanych organizacji (tylko jedna osoba zaznaczyła odpowiedź „nie wiem” lub nie udzieliła żadnej odpowiedzi na analizowane pytanie).



4.2 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym

Analizując odpowiedzi respondentów dotyczące ich oczekiwań co do zmian w systemie edukacyjnym (rysunek 1.22) można dostrzec, iż większość ze wskazanych kierunków zmian spotkała się z uznaniem badanych (każda z propozycji uzyskała minimum 66,7% głosów).

Najbardziej pożądanymi obszarami i kierunkami zmian (z ponad 90% wskaźnikiem wskazań) okazały się odpowiednio:

- wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk (96,7%),
- możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę (96,7%),
- tworzenie klas patronackich (93,3%) oraz
- dostosowanie terminów i warunków praktyk do potrzeb pracodawcy i specyfiki branży (90%).

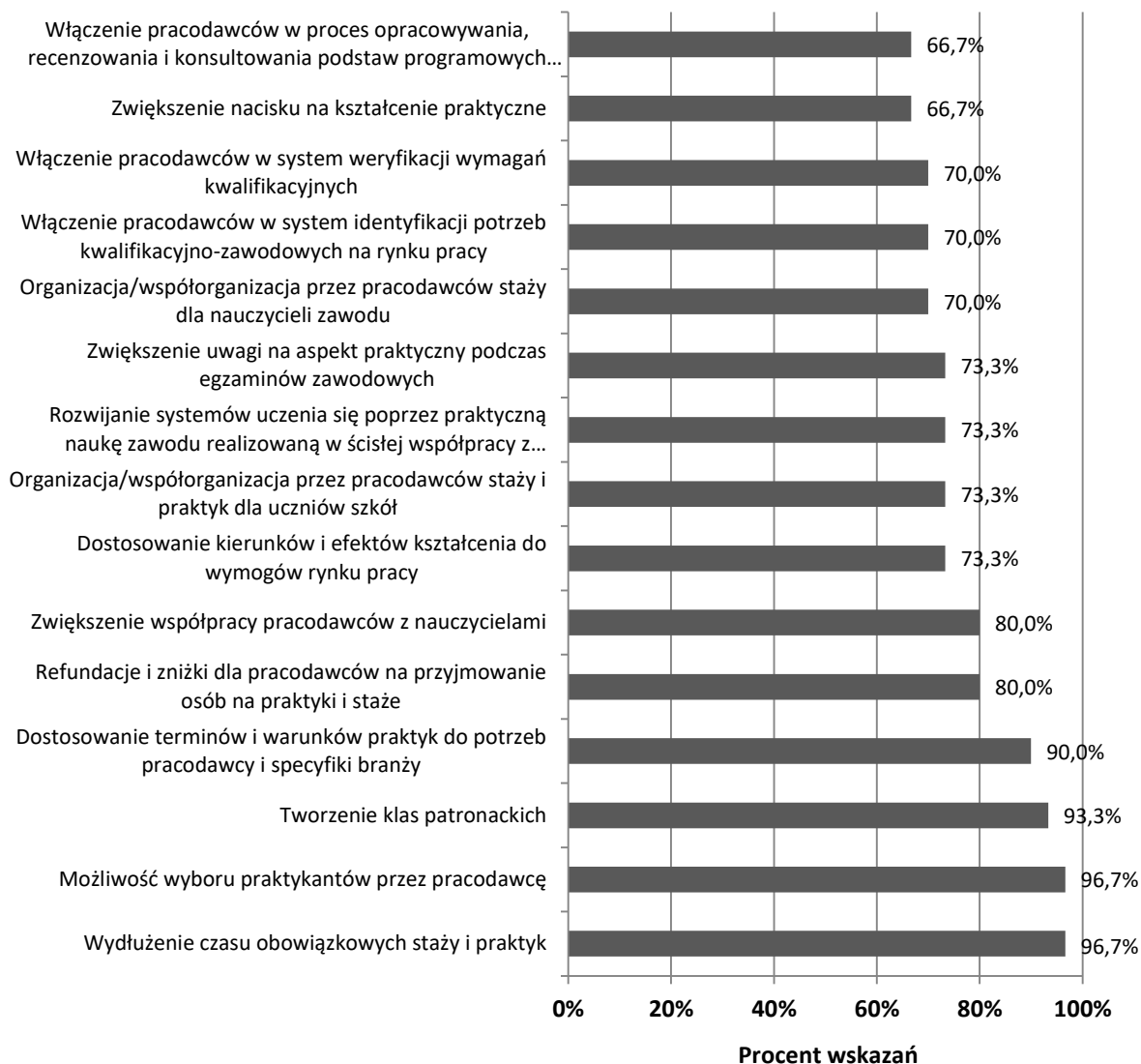
Ponadto w 80% przypadków respondenci wskazywali na zwiększenie współpracy pracodawców z nauczycielami oraz refundacje i zniżki dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pozostałe kwestie były również wybierane przez badanych dość regularnie z częstotliwością wskazań na poziomie około 70%.

Rysunek 1.22 Oczekiwania co do zmian w systemie edukacyjnym



Źródło: opracowanie własne

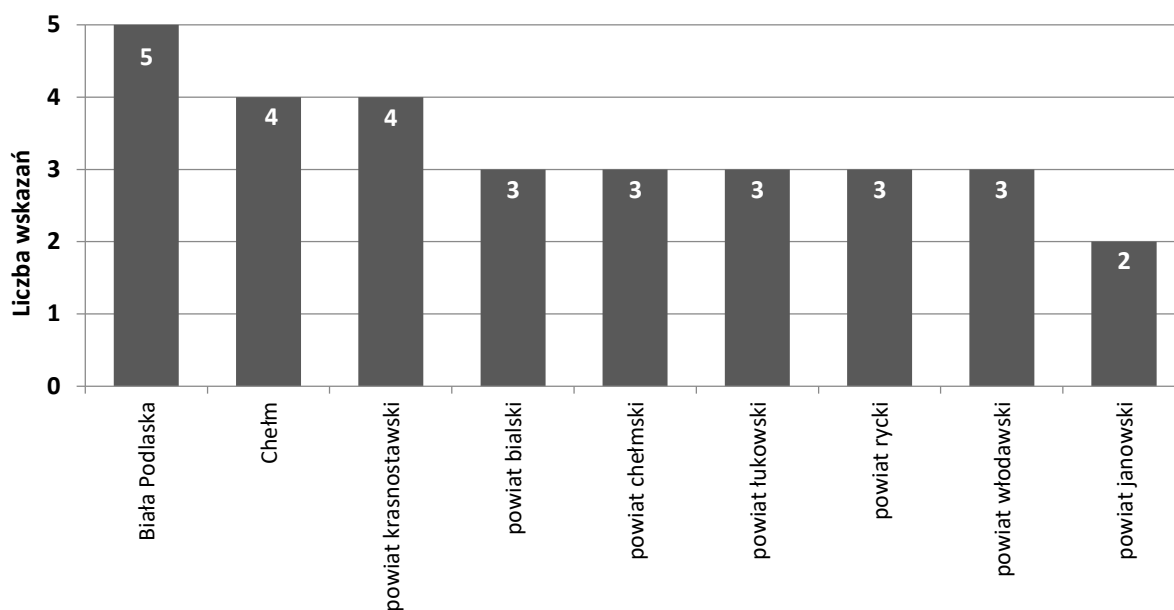


Część II. Analiza instytucji edukacyjnych

1. Charakterystyka badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych

Podział próby ze względu na badane powiaty został zaprezentowany na rysunku 2.1. Rozkład próby w omawianym zestawieniu był konsekwencją decyzji podjętej przez panel ekspertów co do minimalnej liczebności próby dla każdego z badanych obszarów, który został określony na poziomie trzech przedstawicieli instytucji edukacyjnych na powiat. Jak można zauważyć najczęściej badanych podmiotów było zarejestrowanych w powiatach miejskich Biała Podlaska (5) i Chełm (4) oraz w powiecie krasnostawskim (4). W przypadku pozostałych powiatów poddanych badaniu liczba reprezentujących je podmiotów wynosiła 3.

Rysunek 2.1 Badani przedstawiciele podmiotów edukacyjnych z uwzględnieniem podziału na powiaty w których są zlokalizowane

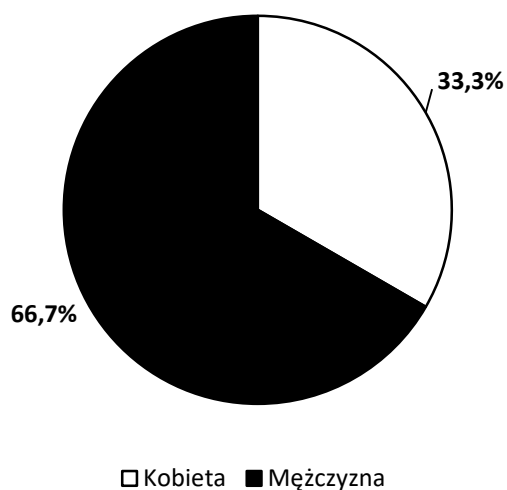


Źródło: opracowanie własne

Struktura udziału płci respondentów będących pracownikami instytucji edukacyjnych została przedstawiona na rysunku 2.2. Jak można zauważyć w próbie dominują mężczyźni nad kobietami w stosunku 2/3 do 1/3 ogółu badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych.

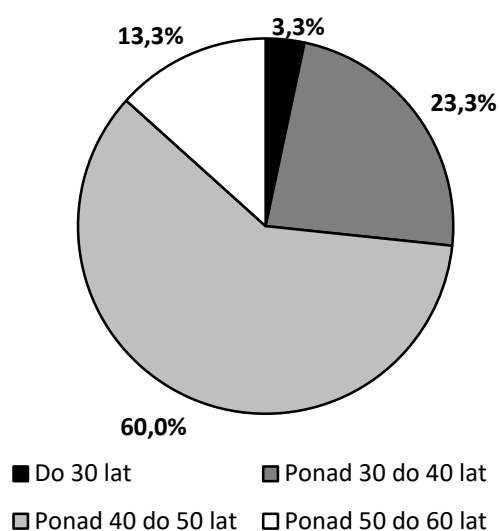
W przypadku analizy struktury wieku (rysunek 2.3) respondentów widać, że w próbie badawczej dominowały osoby z dwóch stosunkowo porównywalnie reprezentowanych przedziałów wieku od ponad 40 do 50 lat, które stanowiły łącznie 60% respondentów. Drugą pod względem liczebności grupę respondentów stanowiły osoby w wieku pomiędzy 30 a 40 rokiem życia (23,3% ogółu badanych). Jednocześnie należy dodać, iż zdecydowanie najmniej liczną grupę stanowiły osoby młode, które nie przekroczyły 30. roku życia (zaledwie 3,3% badanych co odpowiada jednej osobie).

Rysunek 2.2 Płeć respondentów



Źródło: opracowanie własne

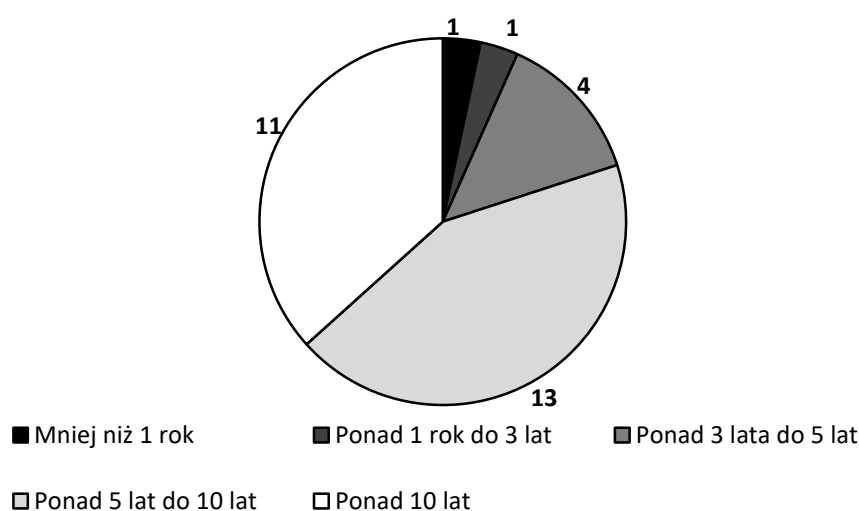
Rysunek 2.3 Wiek respondentów



Źródło: opracowanie własne

Analiza stażu pracy przebadanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych pokazała, iż w zdecydowanej większości respondenci pracują w sektorze edukacyjnym od ponad 5 lat (13 osób wybrało przedział od 5 do 10 lat zaś 11 od ponad 10 lat – rysunek 2.4).

Rysunek 2.4 Staż pracy w sektorze edukacyjnym



Źródło: opracowanie własne

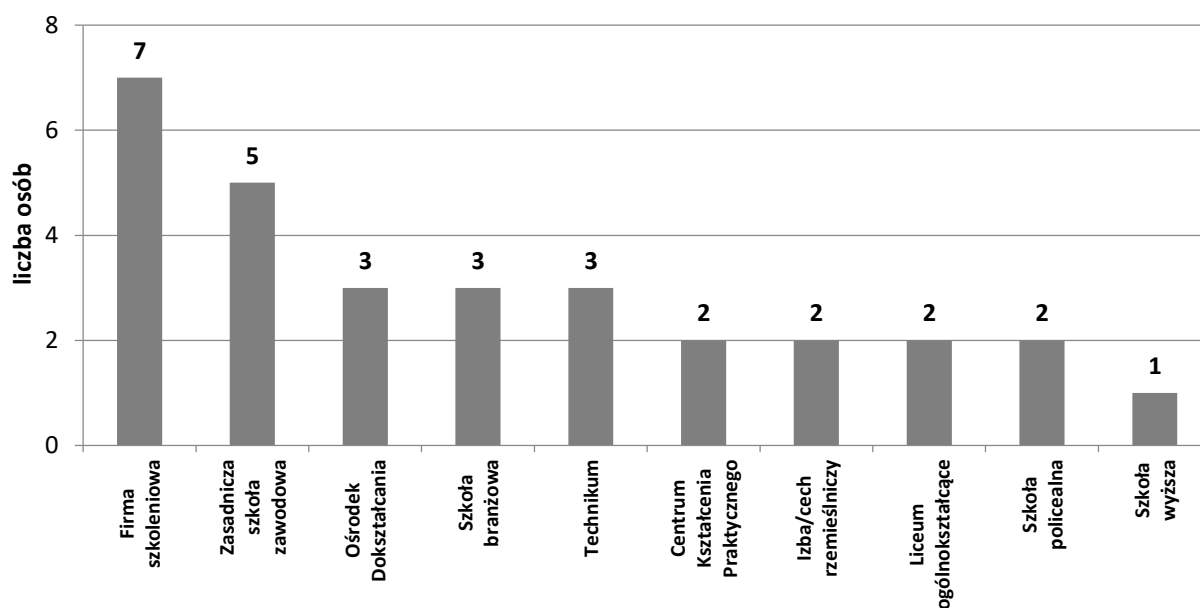
Podział respondentów ze względu na reprezentowane przez nich placówki edukacyjne został przedstawiony na rysunku 2.5. Jak można zauważyć w próbie znajdują się przedstawiciele różnych instytucji edukacyjnych zarówno tych o charakterze publicznym jak również prywatnym. Najwięcej



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

badanych pracuje w prywatnych firmach szkoleniowych (7 osób) oraz zasadniczych szkołach zawodowych (5 osób). Pozostałe placówki edukacyjne są reprezentowane każdorazowo przez 3 lub 2 przedstawicieli.

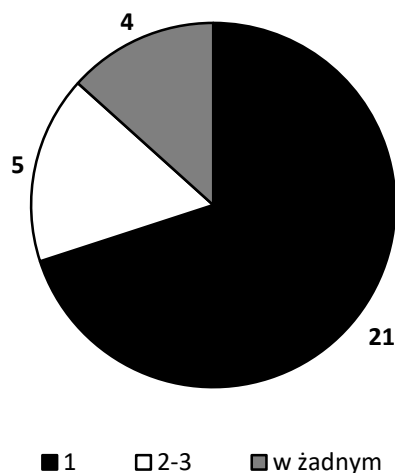
Rysunek 2.5 Rodzaj placówki edukacyjnej reprezentowanej przez respondentów



Źródło: opracowanie własne

Analiza liczby podmiotów edukacyjnych, w których dotychczas pracowali respondenci została przedstawiona na rysunku 2.6. Jak widać na prezentowanym zestawieniu zdecydowana większość spośród badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych (70% próby) pracowała wcześniej w jednym innym podmiocie edukacyjnym.

Rysunek 2.6 Liczba podmiotów z sektora edukacyjnego w których pracowali wcześniej respondenci (% odpowiedzi)



Źródło: opracowanie własne

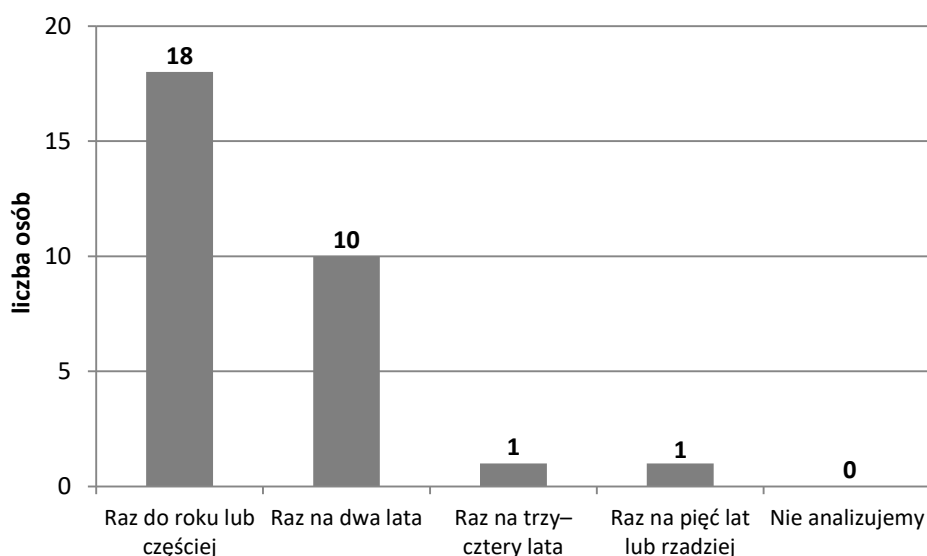


2. Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia badanych podmiotów

2.1 Analiza oferty edukacyjnej

Ocena częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej (rys. 2.7) pokazała, iż w opinii większości z badanych osób prezentowane przez nich instytucje edukacyjne dokonują stosunkowo częstych zmian w swojej ofercie, o czym świadczy ogromna przewaga głosów udzielanych dla przedziałów „raz do roku lub częściej” oraz „raz na dwa lata”. Sytuacja ta może być po części spowodowana tym, iż duża część spośród badanych pracuje w sektorze prywatnym, w ramach którego występuje większa konkurencyjność i ciągłe dostosowywanie oraz uaktualnianie oferty edukacyjnej stanowi często główny czynnik sukcesu rynkowego takich organizacji oraz wyznacznik budowania ich pozycji konkurencyjnej na rynku.

Rysunek 2.7 Częstotliwość aktualizacji oferty edukacyjnej przez reprezentowane podmioty



Źródło: opracowanie własne

W ramach realizowanego badania ocenie został poddany również zakres i charakter prac nad ofertą kształcenia prowadzonych przez reprezentowane podmioty edukacyjne (tabela 2.1). Z uzyskanych danych wynika, że w każdej z reprezentowanych instytucji edukacyjnych zarówno bada się losy absolwentów, jak również organizacje te współpracują podczas procesu kształcenia z podmiotami rynkowymi, wykonują analizy potrzeb otoczenia gospodarczego przed opracowywaniem programów kształcenia, pozyskują w sposób oddolny jak również w sposób aktywny informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych oraz wykorzystują wyniki tych badań do wprowadzania zmian w realizowanych programach kształcenia.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.1 Zakres i charakter realizacji prac nad ofertą kształcenia (procent odpowiedzi)

Czy reprezentowana instytucja edukacyjna	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie wiem
bada losy swoich absolwentów	0	0	8	22	0
wykorzystuje wyniki badań absolwentów do wprowadzania zmian w programach kształcenia	0	0	10	20	0
podczas opracowywania programów kształcenia wykonuje wcześniej analizę potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.)	0	0	10	20	0
tworząc ofertę kształcenia pozyskuje informacje o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych	0	0	10	20	0
pozyskuje w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacje od pracodawców na temat ich potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego w zawodach deficytowych/poszukiwanych	0	0	11	19	0
podczas procesu kształcenia współpracuje z podmiotami rynkowymi	0	0	10	20	0

Źródło: opracowanie własne

2.2 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego

Kolejnym, poddanym pomiarowi obszarem stało się przygotowanie instytucji do prowadzenia procesu dydaktycznego. Aby było to możliwe, poproszono przedstawicieli instytucji edukacyjnych o wskazanie, w jakim stopniu pracownicy ich jednostek doskonalą swoje kompetencje (tabela 2.2).

Tabela 2.2 Doskonalenie kompetencji zawodowych nauczycieli

	Nie	Tak, tylko niektórzy	Tak, większość	Tak, wszyscy
Próba łącznie	0%	13,3%	46,67%	40,00%

Źródło: opracowanie własne

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż zakres pracowników, którzy doskonalą swoje kompetencje jest znaczny. Każdy z respondentów wskazał, iż przynajmniej pewna część współpracowników podejmuje takie działania w reprezentowanej organizacji. Jednocześnie zaledwie 13,3% zadeklarowało, iż czynią tak tylko niektórzy. Prawie połowa badanych (46,67%) wskazała, iż większość pracowników jednostki doskonalili swoje kompetencje, podczas gdy kolejne 40% - iż doskonalą je wszyscy zatrudnieni w danej instytucji.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W kolejnych dwóch pytaniach przedstawiciele instytucji edukacyjnych ocenili reprezentowane instytucje z perspektywy ich przygotowania do realizacji procesu dydaktycznego. Pozyskane średnie ocen kolejnych, reprezentujących to zagadnienie zmiennych przedstawione zostały w tabeli 2.3.

Tabela 2.3 Ocena przygotowania instytucji oraz poziomu kształcenia

	Średnia	Odchylenie standardowe
Ocena instytucji		
Dostępność bazy lokalowej	4,33	0,57
Wyposażenie bazy lokalowej	4,50	0,50
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	4,53	0,57
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,66	0,62
Umiejętność przekazywania wiedzy przez personel	4,53	0,49
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	4,00	0,15
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	4,17	0,44
Ocena zakresu i efektów kształcenia		
Wiedza teoretyczna	4,57	0,44
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,33	0,62
Umiejętność obsługi programów komputerowych	4,00	0,56
Umiejętności związane z pracą zespołową / kontaktami międzyludzkimi	4,15	0,56
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	4,46	0,67

Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę instytucje reprezentowane przez badanych, zauważyć można, iż wszystkie aspekty wyrażające ich funkcjonowanie ocenione zostały pozytywnie lub bardzo pozytywnie. Najlepszą średnią ocen uzyskała wiedza i doświadczenie nauczycieli (4,66), nieznacznie niższą – możliwość prowadzenia procesu edukacyjnego on-line oraz umiejętność przekazywania wiedzy przez personel (w obu przypadkach ocena średnia wyniosła 4,53). Najniższej, ale nadal relatywnie wysoko oceniono dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku (4,00).

Niewiele gorzej ocenione zostały także aspekty reprezentujące zakres i osiągnięte efekty kształcenia. Odpowiadając na to pytanie, przedstawiciele jednostek edukacyjnych uznali, iż najsilniejszą stroną instytucji jest zapewniana wiedza teoretyczna (4,57), w następnej kolejności zaś znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad (4,46). Najniżej, ale ponownie, relatywnie dobrze, oceniono zapewnienie umiejętności obsługi programów komputerowych (4,00), a także tych związanych z pracą zespołową i kontaktami międzyludzkimi.

2.3 Kształcenie w trakcie pandemii COVID-19

Analiza zagadnienia realizacji procesu kształcenia w formie zdalnej podczas trwania epidemii COVID - 19 wykazała, że w przypadku badanej grupy nauczycieli dwóch na trzech respondentów (66,7% próby) stwierdziło, że prowadziło proces edukacyjny w badanym okresie czasu.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Badani zostali również poproszeni o wskazanie form kształcenia zdalnego z których korzystali najczęściej (tabela 2.4). Wyniki pokazują, że formami kształcenia zdalnego, które były najczęściej praktykowane przez respondentów są:

- wysyłanie materiałów/zadań do samodzielnego wykonania;
- sprawdzanie prac przesłanych przez uczniów lub studentów, tworzenie kursów on-line;
- wykorzystywanie platformy e-podręczniki oraz innych aplikacji do nauki on-line.

Ponadto badani wskazywali również w mniejszym stopniu na:

- prowadzenie zajęć w formie audio;
- przesyłanie zakresu materiału z podręcznika do samodzielnego zrealizowania oraz przesyłanie filmów edukacyjnych.

Natomiast do form kształcenia zdalnego, które były rzadziej wykorzystywane przez badane osoby należą nagrywanie materiałów dydaktycznych z treściami zajęciowymi oraz zdecydowanie najrzadziej prowadzenie zajęć w formie videokonferencji.

Tabela 2.4 Częstotliwość korzystania z poszczególnych form kształcenia zdalnego podczas trwania pandemii COVID-19 (liczba odpowiedzi)

Jak często korzystała Pani/korzystał Pan w trakcie epidemii COVID 19 z następujących form lub narzędzi kształcenia zdalnego	Stale	Często	Sporadycznie	Nigdy
wysyłanie materiałów do samodzielnego zapoznania się pocztą elektroniczną	9	11	0	0
sprawdzanie prac przesłanych przez uczniów lub studentów	9	11	0	0
prowadzenie zajęć w formie audio	4	9	7	0
przesyłanie materiału/zadań do samodzielnego wykonania	12	8	0	0
tworzenie kursów on-line (moodle itd.)	9	11	0	0
przesyłanie zakresu materiału z podręcznika do samodzielnego zrealizowania	4	8	5	3
nagrywanie materiałów dydaktycznych z treściami zajęciowymi	4	5	7	4
prowadzenie zajęć w formie videokonferencji	0	4	6	10
przesyłanie filmów edukacyjnych	3	9	6	2
wykorzystanie aplikacji do nauki on-line	6	10	4	0
wykorzystywanie platformy "epodręczniki"	10	10	0	0

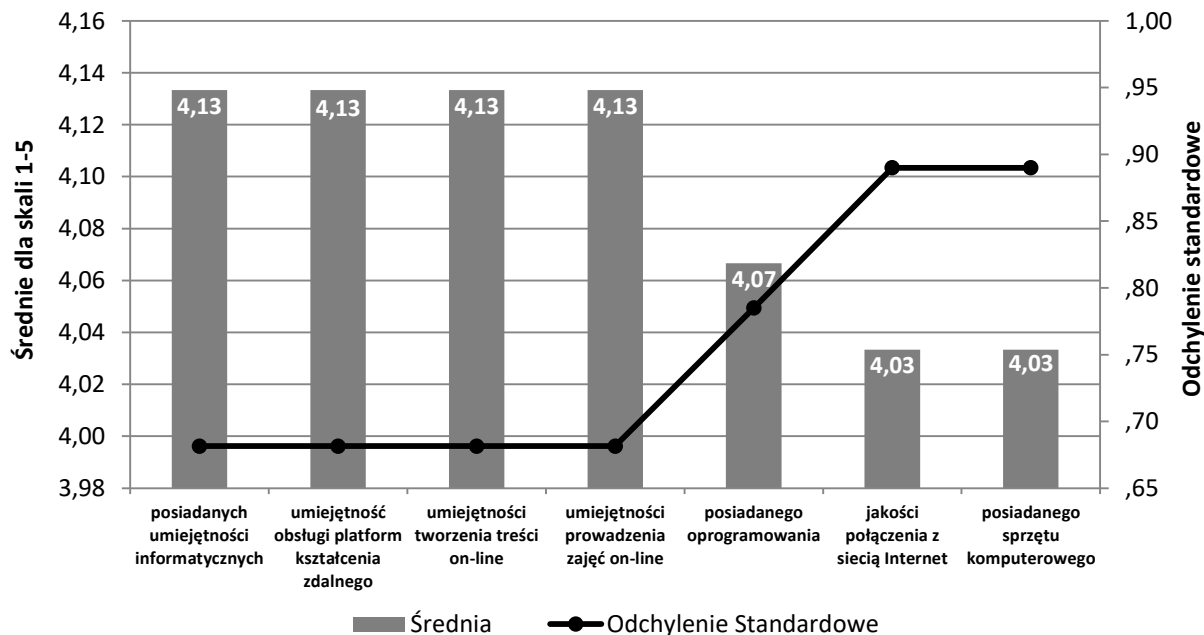
Źródło: opracowanie własne

Badani ocenili również własne możliwości prowadzenia zajęć on-line w poszczególnych poddanych analizie aspektach (rysunek 2.8). Jak widać na prezentowym zestawieniu wyników badani najwyżej ocenili swoje umiejętności w zakresie: informatyki, obsługi platform kształcenia zdalnego, tworzenia treści oraz prowadzenia zajęć on-line. Nieco niżej zostało ocenione zagadnienie posiadanego oprogramowania. Natomiast kwestiami, co do których respondenci byli najmniej zgodni (przy jednoczesnych najniższych wynikach średnich odpowiedzi) były jakość połączenia z siecią Internet oraz jakość posiadanego sprzętu komputerowego.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 2.8 Ocena możliwości prowadzenia zajęć on-line w poszczególnych aspektach

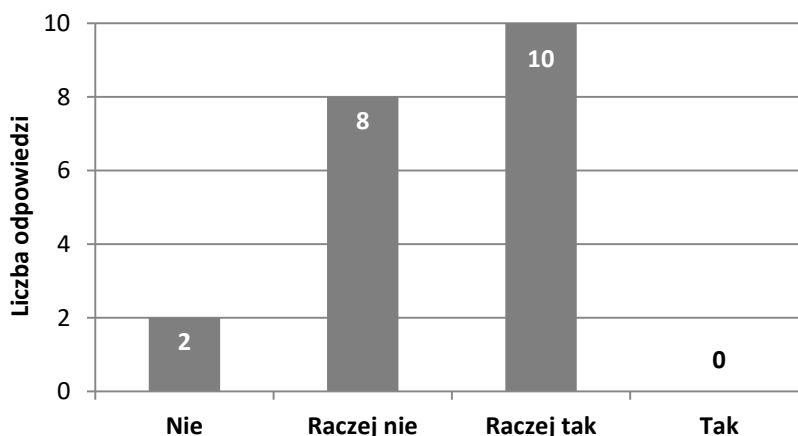


Źródło: opracowanie własne

Ponadto badaniu poddana została ocena poziomu wsparcia otrzymanego od instytucji edukacyjnej w ramach procesu kształcenia zdalnego. W tym przypadku respondenci nie wykazali znaczących różnic w ocenie omawianych kwestii i wszystkie poruszane zagadnienia zostały przez nich ocenione na zadowalającym poziomie ponad 4 punktów w skali ocen 1-5, co świadczy o tym, iż w ich opinii instytucje edukacyjne zapewniły niezbędne wsparcie zarówno w obszarze sprzętowym jak również szkoleniowym i technicznym, umożliwiającym sprawne prowadzenie procesu zdalnego nauczania.

Wyniki analizy skali problemów występujących w nauczaniu online, w wyniku których uczniowie nie mogli korzystać z zajęć zdalnych, zostały przedstawione na rysunku 2.9.

Rysunek 2.9 Ocena skali występowania sytuacji w których uczniowie nie mogli korzystać z zajęć zdalnych (liczba odpowiedzi)



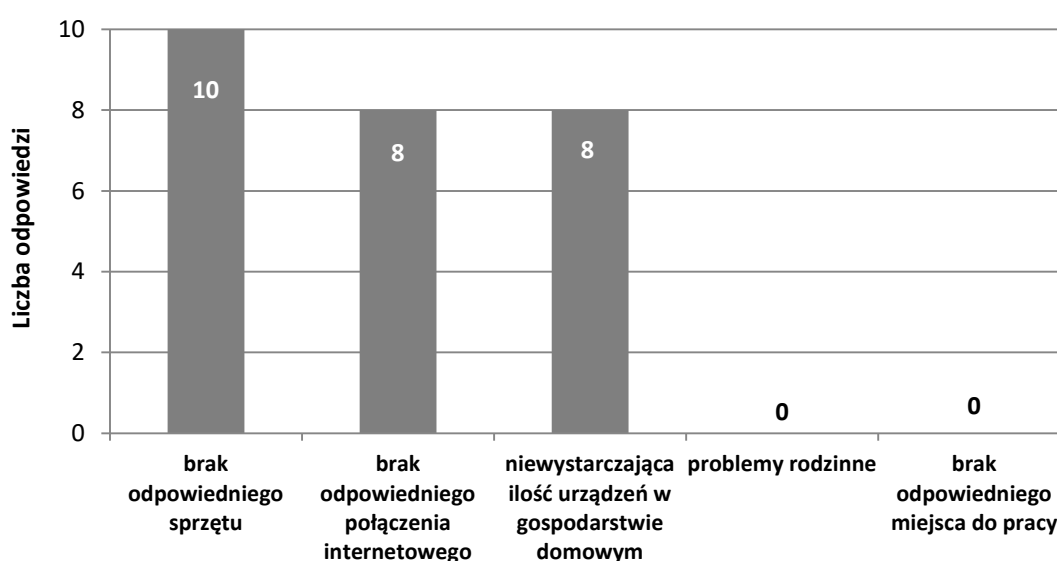
Źródło: opracowanie własne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że opinie respondentów na temat omawianej kwestii są bardzo rozbieżne o czym świadczy fakt, iż dokładnie połowa badanych, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie, wyraziła opinię twierdzącą zaś druga połowa zaprzeczyła występowaniu jakichkolwiek problemów. Zdecydowanie najczęściej wymienianym przez respondentów problemem z jakim spotykali się ich uczniowie podczas nauczania zdalnego był brak odpowiedniego sprzętu (rysunek 2.10). Oprócz tego badani również często wskazywali na brak odpowiedniego połączenia internetowego oraz niewystarczającą ilość urządzeń w gospodarstwie domowym. Pozostałe potencjalne problemy ujęte w omawianym pytaniu nie zostały wskazane przez żadnego z badanych.

Rysunek 2.10 Ocena problemów z jakimi spotykają się uczniowie podczas nauczania zdalnego



Źródło: opracowanie własne

Ocenie w badaniu poddano również kwestie dotyczące podglądów respondentów na temat poziomu zaangażowania uczestników nauczania w formie zdalnej jak również oceny nakładu i skali pracy związanej z prowadzeniem zajęć w formie on-line (tabela 2.5).

Respondenci nie potrafili w sposób jednoznaczny ocenić opinii uczniów odnośnie różnych kwestii związanych z nauczaniem zdalnym (największa liczba odpowiedzi na „ani tak ani nie”). Natomiast ci spośród badanych, którzy udzielili odpowiedzi na omawiane zagadnienia byli w części swoich ocen dość rozbieżni, gdyż taki sam odsetek osób stwierdził, że studenci oraz uczniowie nie angażują lub angażują się w proces kształcenia on-line. Natomiast wysoki poziom zgodności opinii można zauważyć w przypadku stwierdzenia, że studenci lub uczniowie nie przyswajają łatwiej wiedzy przekazywanej w formie on-line.

Jeśli chodzi o ocenę wymaganego wysiłku oraz ilości poświęcanego czasu na prowadzenie nauczania zdalnego w stosunku do realizacji zajęć w formie tradycyjnej możemy dostrzec, iż w większości przypadków respondenci byli zgodni i ocenili formę nauczania zdalnego jako łatwiejszą i mniej angażującą do prowadzenia. Ponadto ocena nauczania zdalnego wśród badanych była bardzo perioratynna, gdyż w większości przypadków uważają oni, że taka forma kształcenia nie wnosi

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

żadnych dodatkowe wartości do procesu dydaktycznego oraz że nie jest możliwym zastąpienie pewnej części kształcenia tradycyjnego kształceniem zdalnym.

Ostatnia z poruszanych w tym pytaniu kwestii problemowych dotyczyła tego czy badani planują realizować w jakimś zakresie kształcenie on-line po zakończeniu ograniczeń wynikających z epidemii. Odpowiedzi respondentów na ten temat były bardzo zróżnicowane z bardzo zbliżoną liczbą odpowiedzi twierdzących co przeczących.

**Tabela 2.5 Ocena zagadnień związanych z realizacją nauczania zdalnego
(liczba odpowiedzi ogółem)**

Poruszane kwestie problemowe	Zdecydow. nie	Raczej nie	Ani tak ani nie	Raczej tak	Zdecydow. tak
Czy Pani/Pana zdaniem uczniowie lub studenci angażują się w proces kształcenia on-line	0	6	17	6	1
Czy odniósł Pan/odniosła Pani wrażenie, że uczniowie/studenci wykorzystują realizację zadań bez kontaktu z nauczycielem aby ograniczyć swój nakład pracy	0	5	14	1	0
Czy Pani/Pana zdaniem uczniowie łatwiej przyswajają wiedzę w procesie kształcenia realizowanym zdalnie, niż ma to miejsce w przypadku kształcenia tradycyjnego	0	8	12	0	0
Czy realizacja nauczania zdalnego jest dla Pani/Pana większym obciążeniem, niż realizacja tych samych obowiązków w sposób tradycyjny z punktu widzenia wymaganego wysiłku	20	0	0	1	1
Czy realizacja nauczania zdalnego jest dla Pani/Pana większym obciążeniem, niż realizacja tych samych obowiązków w sposób tradycyjny z punktu widzenia ilości poświęcanego czasu	13	3	4	1	1
Czy Pani/Pana zdaniem kształcenie zdalne wnosi jakieś dodatkowe wartości do procesu dydaktycznego	14	4	2	1	1
Czy Pani/Pana zdaniem, możliwe jest zastąpienie pewnej części kształcenia tradycyjnego kształceniem zdalnym	16	2	2	1	1
Jeśli będzie taka możliwość, to czy planuje Pani/Pan realizować w jakimś zakresie kształcenie on-line po zakończeniu ograniczeń wynikających z epidemii	0	6	17	6	1

Źródło: opracowanie własne

Opinia respondentów na temat oceny jakości prowadzenia zajęć w formie zdalnej wykazała, że w według badanych zajęcia oceniają lepiej sami uczniowie/studenci (średnia 3,53 dla przyjętej w badaniu skali 1-5) niż ich rodzice (średnia ocen 3,00).

W przypadku oceny skali napotykania problemów podczas prowadzenia nauczania zdalnego widzimy, że prawie połowa spośród badanych spotkała się z różnego rodzaju uciążliwościami z tym związanymi (46,7% próby). Do najczęściej wymienianych przez respondentów rodzajów problemów zaliczyć możemy brak odpowiedniego sprzętu (komputery, mikrofony, kamery internetowe) oraz brak odpowiedniego połączenia internetowego.

3. Kompetencje a proces kształcenia

3.1 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

Postrzegana przez nauczycieli reprezentujących omawiane powiaty waga kompetencji możliwych do uzyskania w procesie kształcenia przedstawiona została w tabeli 2.6. Jak można zauważyć, obliczone oceny średnie są relatywnie zbliżone, co uzasadnić można ograniczoną liczebnością pozyskanej próby. Pomimo to, zaobserwować można pewne różnice, wskazujące na identyfikowanie przez nauczycieli obszarów o większej i mniejszej istotności. Warto także zaznaczyć, iż wszystkie badane kompetencje osiągnęły względnie wysokie wartości ocen, znacznie przekraczające połowę przyjętej skali, nie należy zatem mówić o ich dużej lub małej istotności, raczej zaś o znaczeniu dużym lub bardzo dużym.

Kompetencje, które uzyskały najwyższe średnie ocen znalazły się w pierwszym z badanych obszarów, obejmującym kompetencje o charakterze społecznym. Wśród nich, za najistotniejsze uznane zostało dzielenie się wiedzą, komunikatywność, praca zespołowa, jak również współpraca wewnątrzfirmowa – każda z tych kompetencji uzyskała średnią ocenę istotności równą 4,62. W tej kategorii za istotne uznane zostało także budowanie relacji, jak i rozwiązywanie konfliktów (ocena średnia obu – 4,48). Za najmniej, ale nadal relatywnie istotne – wywieranie wpływu (4,31). W drugiej analizowanej kategorii, obejmującej kompetencje osobiste, zaobserwowano natomiast dość podobne oceny średnie, nieznacznie niższe, niż w grupie omówionej wcześniej. Najistotniejsze tutaj okazało się dążenie do rezultatów, myślenie analityczne, sumienność, a także umiejętność zarządzania sobą i czasem (4,45), najmniej istotna natomiast innowacyjność (4,31), a także dążenie do rozwoju zawodowego, samodzielność oraz umiejętność rozwiązywania problemów (4,38). Większe zróżnicowanie ocen zaobserwować można w kolejnych dwóch, ujętych w badaniu kategoriach kompetencji – w ich obrębie znalazły się zarówno kompetencje traktowane jako bardzo istotne, jak i takie, które uważane były za relatywnie mniej ważne. Wśród kompetencji menedżerskich za najistotniejsze uznano budowanie organizacji (4,59), nieznacznie mniej, ale nadal bardzo istotne okazało się myślenie strategiczne (4,55), zarządzanie zespołem oraz delegowanie (w obu przypadkach ocena średnia 4,52). Za najmniej, ale nadal istotne kompetencje w grupie tej badani przedstawiciele placówek edukacyjnych uznali zarządzanie projektami oraz planowanie (4,28), następnie zaś motywowanie innych i budowanie zespołów (4,31). Wśród kompetencji zawodowych natomiast za kompetencję najważniejszą badani uznali wiedzę zawodową (4,55), następnie zaś orientację w biznesie (4,50). Najmniej, ale nadal relatywnie istotna okazała się znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP (4,21), a także znajomość i stosowanie procedur (4,29).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.6 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

	ocena średnia	odchylenie std.
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	4,48	0,63
Dzielenie się wiedzą	4,62	0,56
Identyfikacja z firmą	4,41	0,63
Komunikatywność	4,62	0,62
Orientacja na klienta	4,41	0,63
Praca zespołowa	4,62	0,56
Rozwiązywanie konfliktów	4,48	0,63
Współpraca wewnątrzfirmowa	4,62	0,56
Wywieranie wpływu	4,31	0,81
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	4,45	0,57
Innowacyjność	4,31	0,66
Myślenie analityczne	4,45	0,57
Samodzielność	4,38	0,68
Podjęcie decyzji	4,48	0,51
Rozwiązywanie problemów	4,38	0,62
Sumienność	4,45	0,51
Dążenie do rozwoju zawodowego	4,38	0,68
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,45	0,57
Uprzejmość / życzliwość	4,41	0,63
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	4,52	0,57
Zarządzanie projektami	4,28	0,65
Przywództwo	4,48	0,57
Planowanie	4,28	0,65
Myślenie strategiczne	4,55	0,57
Motywowanie innych	4,31	0,60
Delegowanie	4,52	0,69
Budowanie zespołów	4,31	0,60
Budowanie organizacji	4,59	0,57
kompetencje zawodowe		
Języki obce	4,45	0,69
Zarządzanie procesami	4,32	0,67
Wiedza zawodowa	4,55	0,57
Umiejętności techniczne	4,38	0,62
Umiejętności IT	4,43	0,63
Znajomość i stosowanie procedur	4,29	0,60
Orientacja w biznesie	4,50	0,58
Negocjowanie	4,31	0,66
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	4,45	0,74
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	4,21	0,74
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	4,39	0,74

Źródło: opracowanie własne

Podsumowując postrzeganą istotność analizowanych kompetencji w reprezentowanych instytucjach z badanego obszaru, w pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę na wyraźny nacisk na kompetencje wyrażające zdolność pracownika do podejmowania i podtrzymywania interakcji z innymi ludźmi, w tym komunikacji z nimi oraz zdolności do pracy i współpracy w zespole – są one traktowane jako w pewnym stopniu bardziej istotne nawet od wiedzy zawodowej. Wyraźny nacisk zauważyć można także w obrębie dotyczących interakcji międzyludzkich kompetencji menedżerskich, jak zarządzanie zespołem, delegowanie, czy budowanie organizacji. Równocześnie warto także podkreślić fakt, iż kompetencje osobiste, zwykle wskazywane jako istotne, tutaj znalazły się w dalszej kolejności, chociaż każda z kompetencji z tego obszaru postrzegana jest jako ważna, o czym świadczą relatywnie wysokie średnie ocen, w grupie tej brakuje kompetencji dominujących, wyraźnie istotniejszych od innych.

3.2 Kompetencje i ich poświadczenia nabywane w instytucjach

W następnym pytaniu respondenci poproszeni zostali o wskazanie kompetencji, które rozwijane są w reprezentowanych przez nich jednostkach edukacyjnych. Wyniki przedstawione zostały w tabeli 2.7, w wartościach absolutnych (ilość wskazań) oraz w formie odsetka badanych, który wskazał daną kompetencję w relacji do wszystkich respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie. Z uwagi na fakt, iż respondent mógł wskazać dowolną ilość kompetencji, wartości procentowe nie sumują się do 100%.

Rozważając kategorie kompetencji łącznie, w pierwszej kolejności należy zauważyć, iż ilości wskazań kompetencji w każdej z nich były relatywnie proporcjonalne (odpowiednio 90, 86, 89 i 86 wskazań), co świadczy o tym, że żadna z kategorii nie charakteryzuje się większym naciskiem w obrębie prowadzonych procesów dydaktycznych.

W obrębie kompetencji społecznych za kompetencje, na które kładziony jest szczególny nacisk badani uznali komunikatywność, która wskazana została przez 53,3% uczestniczących w badaniu przedstawicieli instytucji edukacyjnych, następnie zaś budowanie relacji i rozwiązywanie konfliktów (wskazane przez po 50% badanych) oraz dzielenie się wiedzą (40%). Najrzadziej deklarowano nacisk na wywieranie wpływu (10% respondentów), współpracę wewnątrzfirmową i identyfikację z firmą (po 16,67% wskazań).

W kategorii kompetencji osobistych także wyróżnić można trzy dominujące kompetencje – są to: dążenie do rezultatów, wskazane przez 50% badanych, podejmowanie decyzji oraz umiejętność zarządzania sobą i czasem, na które nacisk deklaruje po 43,3% przedstawicieli instytucji edukacyjnych. W tej grupie kompetencji najrzadziej wskazywane było dążenie do rozwoju zawodowego (6,67%), jak również myślenie analityczne (10%), innowacyjność oraz uprzejmość i życzliwość (po 16,67% wskazań).

W grupie kompetencji menedżerskich wyraźnie wyodrębnione zostało zarządzanie zespołem, na które nacisk deklaruje aż 56,67% badanych. W nieco mniejszym stopniu deklarowane było także planowanie oraz myślenie strategiczne (po 46,67% wskazań). W kategorii tej najrzadziej natomiast deklarowano nacisk na wykształcenie zdolności przywódczych – uczyniło tak zaledwie 6,67% respondentów, a także na budowanie organizacji (13,33%) oraz zarządzanie projektami (23,3%).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Znacząco inny rozkład odpowiedzi ma miejsce natomiast w obszarze kompetencji zawodowych. W tej kategorii wskazano dwie bardzo silnie reprezentowane kompetencje – administrowanie i prowadzenie dokumentacji oraz języki obce, wskazane odpowiednio przez 63,3% oraz 60% badanych, podczas gdy większość pozostałych wskazywana była sporadycznie – najrzadziej znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP oraz zarządzanie procesami – zaledwie przez po 6,67% badanych.

Tabela 2.7 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach

	liczba wskazań	odsetek wskazań
kompetencje społeczne		
Budowanie relacji	15	50,00%
Dzielenie się wiedzą	12	40,00%
Identyfikacja z firmą	5	16,67%
Komunikatywność	16	53,33%
Orientacja na klienta	9	30,00%
Praca zespołowa	10	33,33%
Rozwiązywanie konfliktów	15	50,00%
Współpraca wewnątrzfirmowa	5	16,67%
Wywieranie wpływu	3	10,00%
kompetencje osobiste		
Dążenie do rezultatów	15	50,00%
Innowacyjność	5	16,67%
Myślenie analityczne	3	10,00%
Samodzielność	10	33,33%
Podjęcie decyzji	13	43,33%
Rozwiązywanie problemów	9	30,00%
Sumienność	11	36,67%
Dążenie do rozwoju zawodowego	2	6,67%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	13	43,33%
Uprzejmość / życzliwość	5	16,67%
kompetencje menedżerskie		
Zarządzanie zespołem	17	56,67%
Zarządzanie projektami	7	23,33%
Przywództwo	2	6,67%
Planowanie	14	46,67%
Myślenie strategiczne	14	46,67%
Motywowanie innych	11	36,67%
Delegowanie	10	33,33%
Budowanie zespołów	10	33,33%
Budowanie organizacji	4	13,33%
kompetencje zawodowe		
Języki obce	18	60,00%
Zarządzanie procesami	2	6,67%
Wiedza zawodowa	10	33,33%
Umiejętności techniczne	3	10,00%
Umiejętności IT	6	20,00%
Znajomość i stosowanie procedur	8	26,67%

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	liczba wskazań	odsetek wskazań
Orientacja w biznesie	11	36,67%
Negocjowanie	3	10,00%
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	19	63,33%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	2	6,67%
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	4	13,33%

Źródło: opracowanie własne

Respondenci poproszeni zostali także o wskazanie, jakie uprawnienia i certyfikaty oferowane są przez reprezentowaną instytucję edukacyjną. Pozyskane wyniki przedstawione zostały w tabeli 2.8.

Na początku warto wskazać, że zaledwie co piąta jednostka reprezentowana w badaniu nie zapewnia jakichkolwiek uprawnień lub certyfikatów. Wśród dostępnych w pytaniu alternatyw najczęściej natomiast wskazywane były certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi programów komputerowych, wskazane przez 66,67% przedstawicieli badanych jednostek. Następnie zaś uprawnienia do wykonywania zawodu (58,3%), certyfikaty językowe (54,2%) oraz uprawnienia elektryczne (50%). Najrzadziej badani deklarowali zapewnienie możliwości uzyskania uprawnień do prowadzenia pojazdów, kategorii B oraz kategorii innych niż B. W obu przypadkach możliwość taką oferuje po 8,33% reprezentowanych podmiotów.

Tabela 2.8 Uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne

	liczba wskazań	odsetek wskazań
Uczeń/słuzacz/student nie nabywa uprawnień/certyfikatów	6	20,00%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi spec. programów komputerowych	16	66,67%
Uprawnienia do prac na wysokościach	8	33,33%
Uprawnienia elektryczne	12	50,00%
Uprawnienia budowlane	11	45,83%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	10	41,67%
Uprawnienia do wykonywania zawodu (np. nauczycielskie, pielęgniarские, lekarskie, inżynierskie, itp.)	14	58,33%
Prawo jazdy kategorii B	2	8,33%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	2	8,33%
Certyfikaty językowe	13	54,17%

Źródło: opracowanie własne

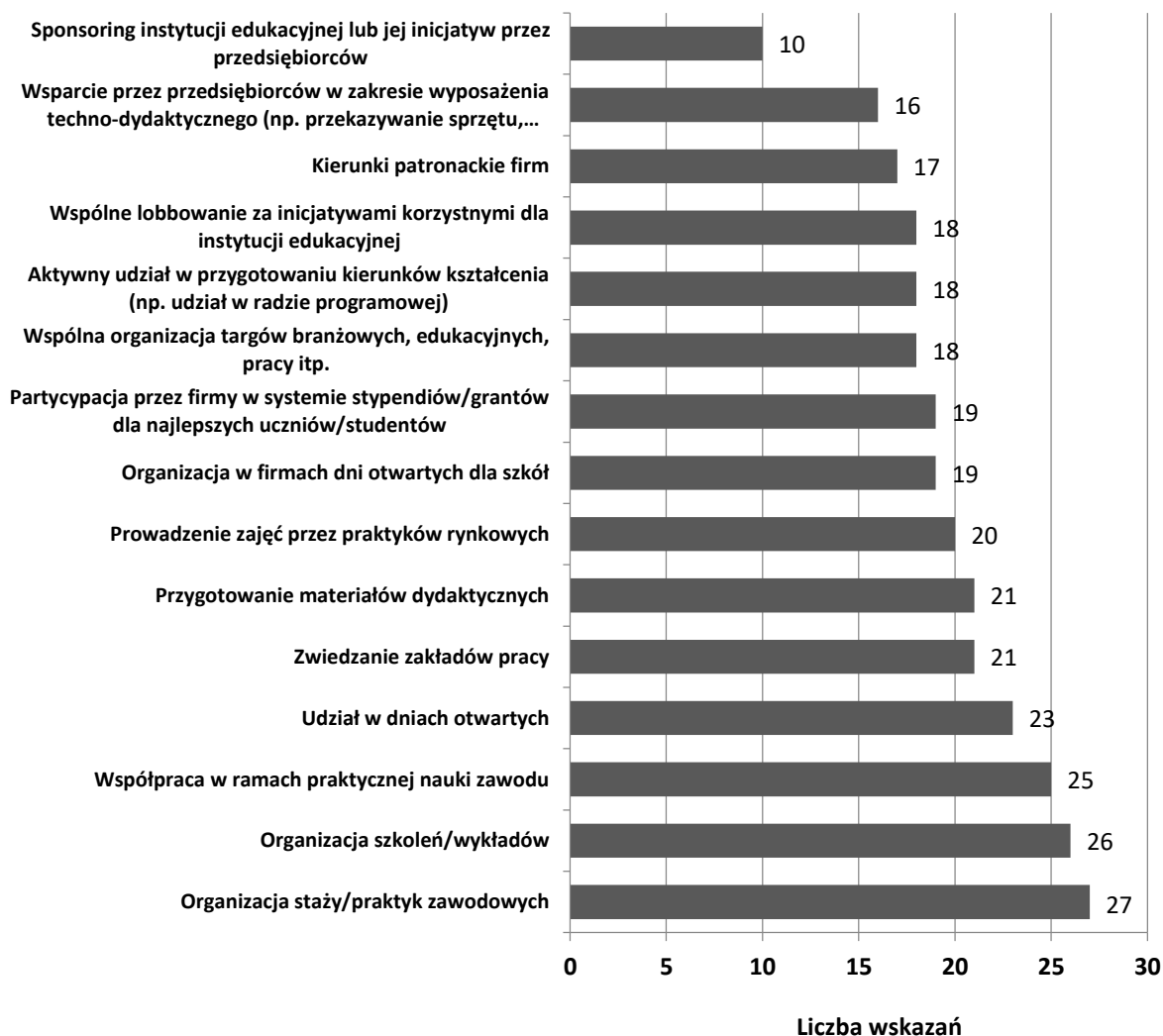
4. Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

Biorąc pod uwagę zakres współpracy instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami (rysunek 2.11) dostrzec można duże zróżnicowanie wykorzystywanych form i obszarów współdziałania. Największym zainteresowaniem cieszą się (ze zbliżoną liczbą głosów): organizacja staży lub praktyk zawodowych, organizacja szkoleń i wykładów oraz współpraca w ramach praktycznej nauki zawodu. Ponadto z 20 lub więcej oddanymi głosami respondenci wskazywali również na: udział w dniach otwartych, zwiedzanie zakładów pracy, przygotowanie materiałów dydaktycznych oraz przeprowadzanie zajęć przez praktyków rynkowych. Pozostałe formy współpracy zostały wskazane

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przez mniej niż 20 osób. Należy jednak w tym miejscu zaznaczyć, iż każdorazowo były one wybierane przez minimum co trzeciego respondenta.

Rysunek 2.11 Zakres współpracy reprezentowanej instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami

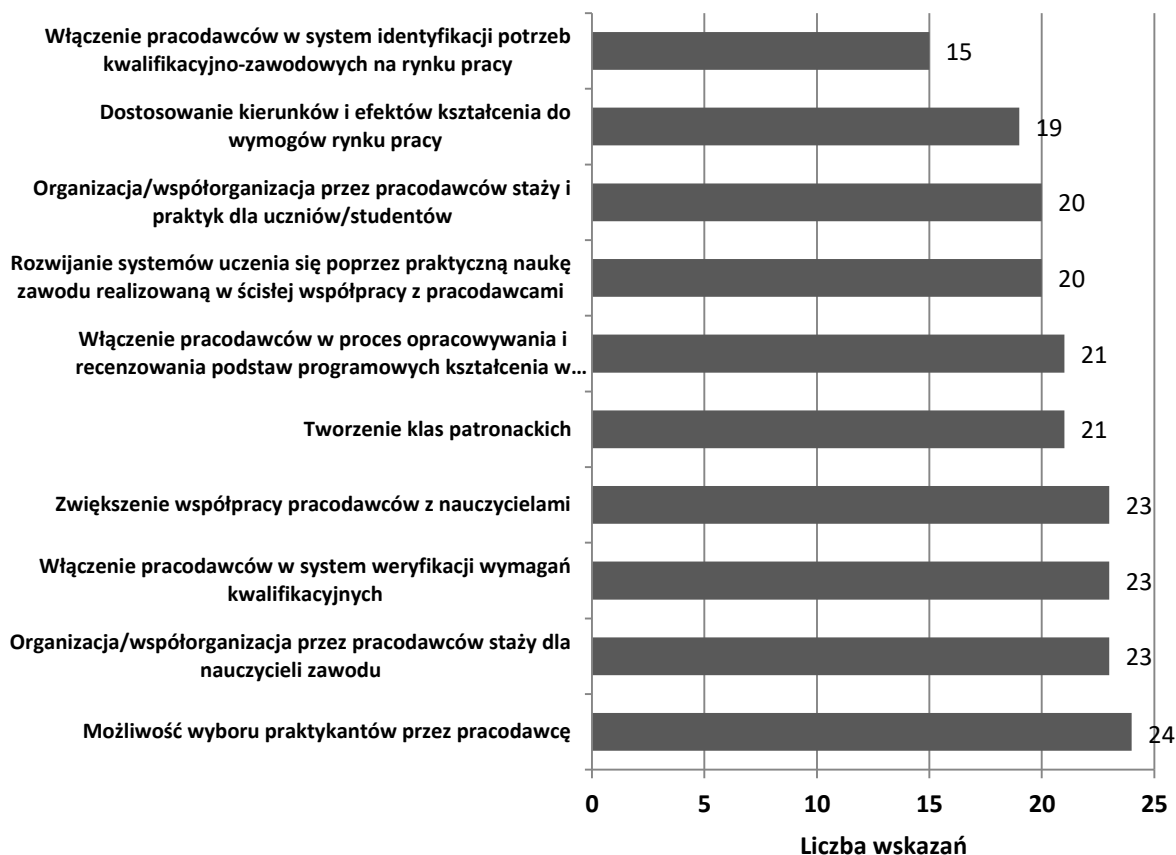


Źródło: opracowanie własne

Badając zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia (rysunek 2.12) należy zauważyć, iż wszystkie z przedstawionych przez autorów badania propozycji spotkały się ze stosunkowo wysokim poziomem zainteresowania (każda z potencjalnych aktywności i form współpracy została wskazana przez minimum 15 osób, co stanowi 50% próby). Niemniej jednak można wskazać na formy współpracy, które charakteryzują się zdecydowanym największym potencjalnym zainteresowaniem ze strony respondentów, do których należą odpowiednio:

- możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę,
- organizacja/współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu,
- włączenie pracodawców w system weryfikacji wymagań kwalifikacyjnych oraz
- zwiększenie współpracy pracodawców z nauczycielami.

Rysunek 2.12 Zakres oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia



Źródło: opracowanie własne

W badaniu ocenie poddano również opinię respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (tabela 2.9). Jak można zauważyć badani byli zgodni co do:

- zasadności tezy, iż współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez daną instytucję edukacyjną oraz w nieco mniejszym stopniu również zgadzali się ze stwierdzeniem, że zaangażowanie pracodawców w ich instytucji edukacyjnej jest zbyt małe i należałoby tę współpracę pogłębić;
- braku akceptacji stwierdzenia dotyczącego zbyt dużego wpływu pracodawców na proces kształcenia.

Ponadto prezentowane zestawienie odpowiedzi pokazuje stosunkowo wysoki poziom rozbieżności opinii respondentów w ocenie roli przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej oraz ich oczekiwaniach co do procesu edukacyjnego (z zaznaczeniem, że mimo wszystko większość respondentów nie zgadza się z tym, że przecenia się rolę przedsiębiorców oraz że mają oni błędne oczekiwania co do procesu edukacyjnego).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2.9 Opinie respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami (procent odpowiedzi)

	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Nie mam zdania
Współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez naszą instytucję edukacyjną	0	1	7	22	0
Generalnie uważam, że dotychczasowy udział pracodawców jest zbyt duży, próbują wywierać wpływ na program i kształtowane kompetencje	9	11	4	1	5
Zaangażowanie pracodawców w naszej instytucji edukacyjnej jest zbyt małe, należałoby pogłębić tę współpracę	1	2	8	14	5
Przecenia się rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej. Instytucje edukacyjne wiedzą, jakie kompetencje i kwalifikacje są ważne na rynku pracy	6	10	7	1	6
Przedsiębiorcy mają błędne oczekiwania odnośnie procesu edukacji	6	10	5	3	6

Źródło: opracowanie własne

Dodatkowo prowadzone badania wykazały, iż prawie wszyscy respondenci potwierdzili, że reprezentowane przez nich instytucje edukacyjne prowadzą wśród pracodawców badania w zakresie oceny oferty edukacyjnej, jakości kształcenia jak również stopnia dopasowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców (dla każdego z badanych obszarów uzyskano 93,3% głosów potwierdzających prowadzenie omawianych badań).

Część III. Analiza porównawcza

1. Porównanie kompetencji – perspektywa przedsiębiorców oraz pracowników edukacji

Istotnym krokiem analizy istotności i trudności pozyskania kolejnych, uwzględnionych w badaniu kompetencji stało się porównanie opinii strony odpowiadającej za ich podaż – nauczycieli, oraz strony poszukującej tych kompetencji na rynku – przedsiębiorstw. Porównanie oceny istotności przedstawione zostało w tabeli 3.1 i na rysunku 3.1, zaś trudności pozyskania – w tabeli 3.2. Z uwagi na fakt, iż trudność pozyskania mierzona była na skali od 1 do 5, zaś nacisk w procesie kształcenia wyrażony był liczbą wskazań danej kompetencji, wyniki odpowiedzi na te pytania zostały zestandaryzowane. Procedura polegała na przekształceniu:

1. oceny trudności pozyskania kompetencji w taki sposób, iż wartości dodatnie wskazują na ponadprzeciętną trudność pozyskania, wartości ujemne – na trudność mniej niż przeciętna dla całego zbioru kompetencji;
2. nacisku w procesach edukacyjnych – w taki sposób, iż wartości dodatnie wskazują na wskazywanie danej kompetencji częściej niż przeciętnie, ujemne – rzadziej niż średnia wskazań dla całego zbioru.

Tak opracowane wyniki znalazły się w tabeli 3.3 oraz na rysunku 3.2.

Analiza istotności kolejnych, ocenianych kompetencji prowadzi w pierwszej kolejności do spostrzeżenia, iż są one postrzegane przez nauczycieli jako wyraźnie bardziej istotne niż dla przedstawicieli przedsiębiorstw. W obrębie kompetencji społecznych dotyczy to w szczególności wywierania wpływu (różnica ocen równa 0,52), w przypadku kompetencji osobistych – innowacyjności (1,10), myślenia analitycznego (1,00) oraz dążenia do rozwoju zawodowego (0,41), w kompetencjach menedżerskich większości uwzględnionych pozycji, w szczególności delegowania (0,97), budowania organizacji (0,93), myślenia strategicznego (0,89), przywództwa (0,76) oraz zarządzania projektami (0,73) i zarządzania zespołem (0,66), zaś w kompetencjach zawodowych – języków obcych (1,52), umiejętności IT (1,46), zarządzania procesami (1,22), administrowania (1,00), znajomości i stosowania zasad ekologii (0,98) oraz pozostałych kompetencji, dla których różnice były także wyraźne, ale niższe niż dla wymienionych pozycji – zawierały się w przedziale od 0,81 do 0,35.

Na podstawie zidentyfikowanych różnic należy stwierdzić, iż w obrębie badanej próby nauczyciele wyraźnie przeszacowują – z perspektywy istotności - niemal wszystkie badane kompetencje, bądź przedsiębiorstwa nie potrzebują pracowników o wyraźnie rozbudowanych kompetencjach z badanego zakresu. W szczególności interesująca jest różnica obserwowana przy typowo pożądanym na rynku kompetencjach, takich jak języki obce, umiejętności IT czy innowacyjność.

Ewaluacja opracowanej mapy percepcji (rysunek 3.1) dodatkowo umożliwia wyodrębnienie trzech grup kompetencji:

1. grupy kompetencji istotnych dla przedsiębiorstw i poprawnie identyfikowanych pod względem istotności przez nauczycieli – do których zaliczyć można kompetencje zlokalizowane w prawej części mapy – jak na przykład rozwiązywanie problemów, orientacja na klienta czy podejmowanie decyzji; w grupie tej warto w szczególności zwrócić uwagę na

cztery kompetencje bardzo istotne – są to: współpraca wewnątrzfirmowa, dzielenie się wiedzą, komunikatywność i praca zespołowa;

2. grupy kompetencji przeciętnie istotnych dla biznesu i znacząco przecenianych przez nauczycieli – zlokalizowanych w górnej-środkowej części wykresu, tj. budowanie organizacji, wiedza zawodowa, delegowanie, zarządzanie zespołem, orientacja w biznesie i przywództwo;
3. grupy kompetencji przeciętnie istotnych dla biznesu i nieznacznie przeszacowanych przez nauczycieli - lewa dolna strona mapy, uwzględniająca pozostałe kompetencje.

Do równie interesujących wniosków prowadzi ocena postrzeganych przez obie grupy trudności pozyskania badanych kompetencji z jednej strony i nacisku na ich wykształcenie z drugiej. Oceniając skalę różnic – na podstawie wyników standaryzowanych - wskazać można, że:

1. w obrębie kompetencji społecznych na cztery kompetencje kładziony jest większy nacisk, niż odpowiadająca im wśród przedsiębiorców ocena trudności ich pozyskania – są to odpowiednio budowanie relacji, rozwiązywanie konfliktów, komunikatywność i wywieranie wpływu, oraz, iż istnieją dwie kompetencje, których trudność pozyskania jest nieproporcjonalnie wyższa w relacji do nacisku w procesach edukacyjnych – są to: identyfikowanie się z firmą i współpraca wewnątrzfirmowa;
2. w obrębie kompetencji społecznych - istnieją trzy kompetencje o nieproporcjonalnie dużym nacisku w procesach edukacyjnych (innowacyjność, myślenie analityczne i dążenie do rezultatów), jak również trzy kompetencje, których trudność pozyskania jest relatywnie wyższa, niż odpowiadający im nacisk w procesach edukacyjnych (uprzejmość i życzliwość, dążenie do rozwoju zawodowego i rozwiązywanie problemów);
3. w obrębie kompetencji menedżerskich – są cztery kompetencje o nieproporcjonalnie dużym nacisku w procesach edukacyjnych (myślenie strategiczne, zarządzanie zespołem, zarządzanie projektami, delegowanie) oraz jedna kompetencja, której trudność pozyskania na rynku jest proporcjonalnie wyższa niż nacisk na nią w perspektywie edukacji – jest to przywództwo;
4. w grupie kompetencji zawodowych istnieją obszary bardzo głębokiej niezgodności między uwzględnieniem w procesach edukacyjnych a trudnością pozyskania kompetencji na rynku; w przypadku administrowania i prowadzenia dokumentacji, języków obcych oraz umiejętności IT relatywny nacisk w procesach edukacyjnych znacznie przekracza trudność pozyskania tych kompetencji, zaś w przypadku znajomości i stosowania zasad higieny i BHP, negocjowania, umiejętności technicznych i wiedzy zawodowej nacisk ten nie odpowiada postrzeganej relatywnej trudności ich pozyskania.

Zaobserwowane prawidłowości są wyraźnie możliwe do zaobserwowania na opracowanej mapie percepcji (wykres 3.2) – można na niej zaobserwować trzy grupy kompetencji:

1. kompetencje układające się wokół linii przerywanej – kompetencje, których relatywna trudność pozyskania i relatywny nacisk w procesach edukacyjnych odpowiadają sobie – są to kompetencje adekwatnie pokryte przez rynek usług edukacyjnych;
2. kompetencje położone powyżej tej linii – są to kompetencje na które nacisk jest nieproporcjonalnie duży względem trudności pozyskania na rynku, zatem są przeceniane przez nauczycieli i instytucje edukacyjne;
3. kompetencje położone poniżej tej linii – są to kompetencje niedoszacowane przez instytucje edukacyjne – nacisk na nie jest relatywnie niższy, niż względna trudność ich pozyskania wskazywana przez przedsiębiorstwa.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

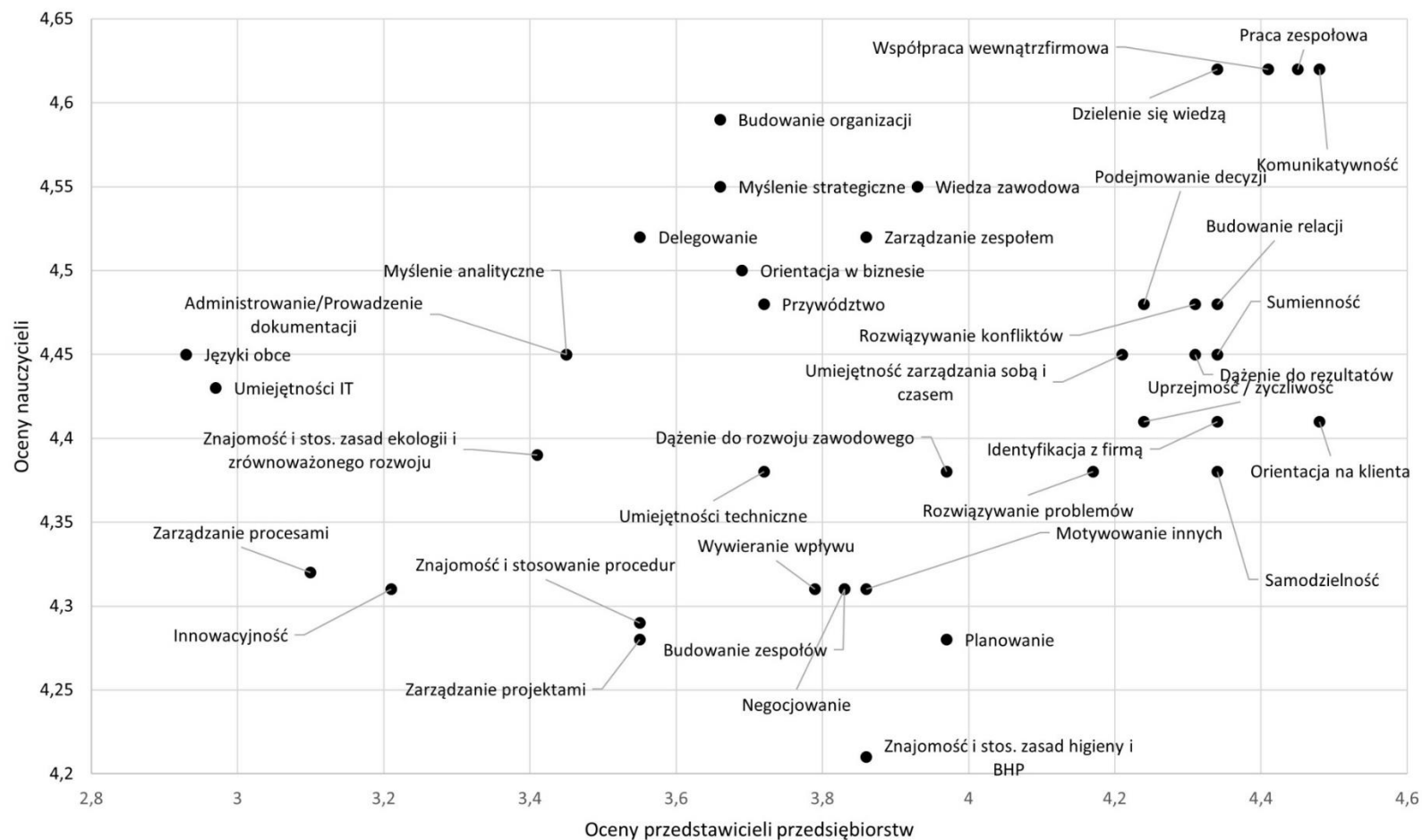
Tabela 3.1 Waga kompetencji w opinii przedstawicieli edukacji i przedsiębiorstw

Kompetencje		Ocena istotności				Różnica
		przedstawiciele przedsiębiorstw		przedstawiciele edukacji		
		średnia	odch. std.	średnia	odch. std.	
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Wywieranie wpływu	3,79	1,18	4,31	0,81	-0,52
	Dzielenie się wiedzą	4,34	0,67	4,62	0,56	-0,28
	Współpraca wewnątrzfirmowa	4,41	0,63	4,62	0,56	-0,21
	Rozwiązywanie konfliktów	4,31	0,6	4,48	0,63	-0,17
	Praca zespołowa	4,45	0,63	4,62	0,56	-0,17
	Budowanie relacji	4,34	0,61	4,48	0,63	-0,14
	Komunikatywność	4,48	0,57	4,62	0,62	-0,14
	Identyfikacja z firmą	4,34	0,61	4,41	0,63	-0,07
	Orientacja na klienta	4,48	0,63	4,41	0,63	0,07
KOMPETENCJE OSOBISTE	Innowacyjność	3,21	1,35	4,31	0,66	-1,1
	Myślenie analityczne	3,45	1,24	4,45	0,57	-1
	Dążenie do rozwoju zawodowego	3,97	0,78	4,38	0,68	-0,41
	Podejmowanie decyzji	4,24	0,69	4,48	0,51	-0,24
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,21	0,62	4,45	0,57	-0,24
	Rozwiązywanie problemów	4,17	0,66	4,38	0,62	-0,21
	Uprzejmość / życzliwość	4,24	0,64	4,41	0,63	-0,17
	Dążenie do rezultatów	4,31	0,66	4,45	0,57	-0,14
	Sumienność	4,34	0,67	4,45	0,51	-0,11
	Samodzielność	4,34	0,72	4,38	0,68	-0,04
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Delegowanie	3,55	0,95	4,52	0,69	-0,97
	Budowanie organizacji	3,66	0,9	4,59	0,57	-0,93
	Myślenie strategiczne	3,66	0,81	4,55	0,57	-0,89
	Przywództwo	3,72	0,92	4,48	0,57	-0,76
	Zarządzanie projektami	3,55	0,99	4,28	0,65	-0,73
	Zarządzanie zespołem	3,86	0,69	4,52	0,57	-0,66
	Budowanie zespołów	3,83	0,85	4,31	0,6	-0,48
	Motywowanie innych	3,86	0,83	4,31	0,6	-0,45
	Planowanie	3,97	0,73	4,28	0,65	-0,31
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	2,93	1,53	4,45	0,69	-1,52
	Umiejętności IT	2,97	1,4	4,43	0,63	-1,46
	Zarządzanie procesami	3,1	1,32	4,32	0,67	-1,22
	Administrowanie/Prow. dokumentacji	3,45	1,06	4,45	0,74	-1
	Znajomość i stos. zasad ekologii	3,41	1,05	4,39	0,74	-0,98
	Orientacja w biznesie	3,69	0,93	4,5	0,58	-0,81
	Znajomość i stosowanie procedur	3,55	1,06	4,29	0,6	-0,74
	Umiejętności techniczne	3,72	1,1	4,38	0,62	-0,66
	Wiedza zawodowa	3,93	0,7	4,55	0,57	-0,62
	Negocjowanie	3,83	1	4,31	0,66	-0,48
	Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	3,86	0,64	4,21	0,74	-0,35

Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 3.1 Waga kompetencji w opinii przedstawicieli edukacji i przedsiębiorstw



Źródło: badania własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.2 Trudność pozyskania i nacisk w procesach edukacyjnych

Kompetencje		Trudność pozyskania		Nacisk w procesach edukacyjnych	
		średnia	odch. std.	ilość wskazań	odsetek wskazań
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	2,38	0,9	15	50,00%
	Dzielenie się wiedzą	2,41	0,91	12	40,00%
	Identyfikacja z firmą	2,38	0,9	5	16,67%
	Komunikatywność	2,41	0,91	16	53,33%
	Orientacja na klienta	2,38	0,9	9	30,00%
	Praca zespołowa	2,41	0,91	10	33,33%
	Rozwiązywanie konfliktów	2,38	0,9	15	50,00%
	Współpraca wewnątrzfirmowa	2,41	0,91	5	16,67%
	Wywieranie wpływu	2,14	0,99	3	10,00%
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	2,41	0,91	15	50,00%
	Innowacyjność	2,14	1,03	5	16,67%
	Myślenie analityczne	2,14	0,99	3	10,00%
	Samodzielność	2,45	0,91	10	33,33%
	Podejmowanie decyzji	2,45	0,91	13	43,33%
	Rozwiązywanie problemów	2,45	0,91	9	30,00%
	Sumienność	2,48	0,95	11	36,67%
	Dążenie do rozwoju zawodowego	2,34	0,94	2	6,67%
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	2,48	0,95	13	43,33%
	Uprzejmość / życzliwość	2,45	0,95	5	16,67%
	KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Zarządzanie zespołem	2,41	0,87	17
Zarządzanie projektami		2,21	0,94	7	23,33%
Przywództwo		2,34	0,86	2	6,67%
Planowanie		2,48	0,83	14	46,67%
Myślenie strategiczne		2,34	0,9	14	46,67%
Motywowanie innych		2,41	0,82	11	36,67%
Delegowanie		2,31	0,89	10	33,33%
Budowanie zespołów		2,38	0,86	10	33,33%
Budowanie organizacji		2,31	0,89	4	13,33%
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	2,31	1,07	18	60,00%
	Zarządzanie procesami	2,17	0,97	2	6,67%
	Wiedza zawodowa	2,55	0,83	10	33,33%
	Umiejętności techniczne	2,41	0,91	3	10,00%
	Umiejętności IT	2,14	0,95	6	20,00%
	Znajomość i stosowanie procedur	2,38	0,86	8	26,67%
	Orientacja w biznesie	2,48	0,83	11	36,67%
	Negocjowanie	2,48	0,83	3	10,00%
	Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	2,31	0,89	19	63,33%
	Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	2,48	0,83	2	6,67%
	Znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	2,31	0,89	4	13,33%

Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

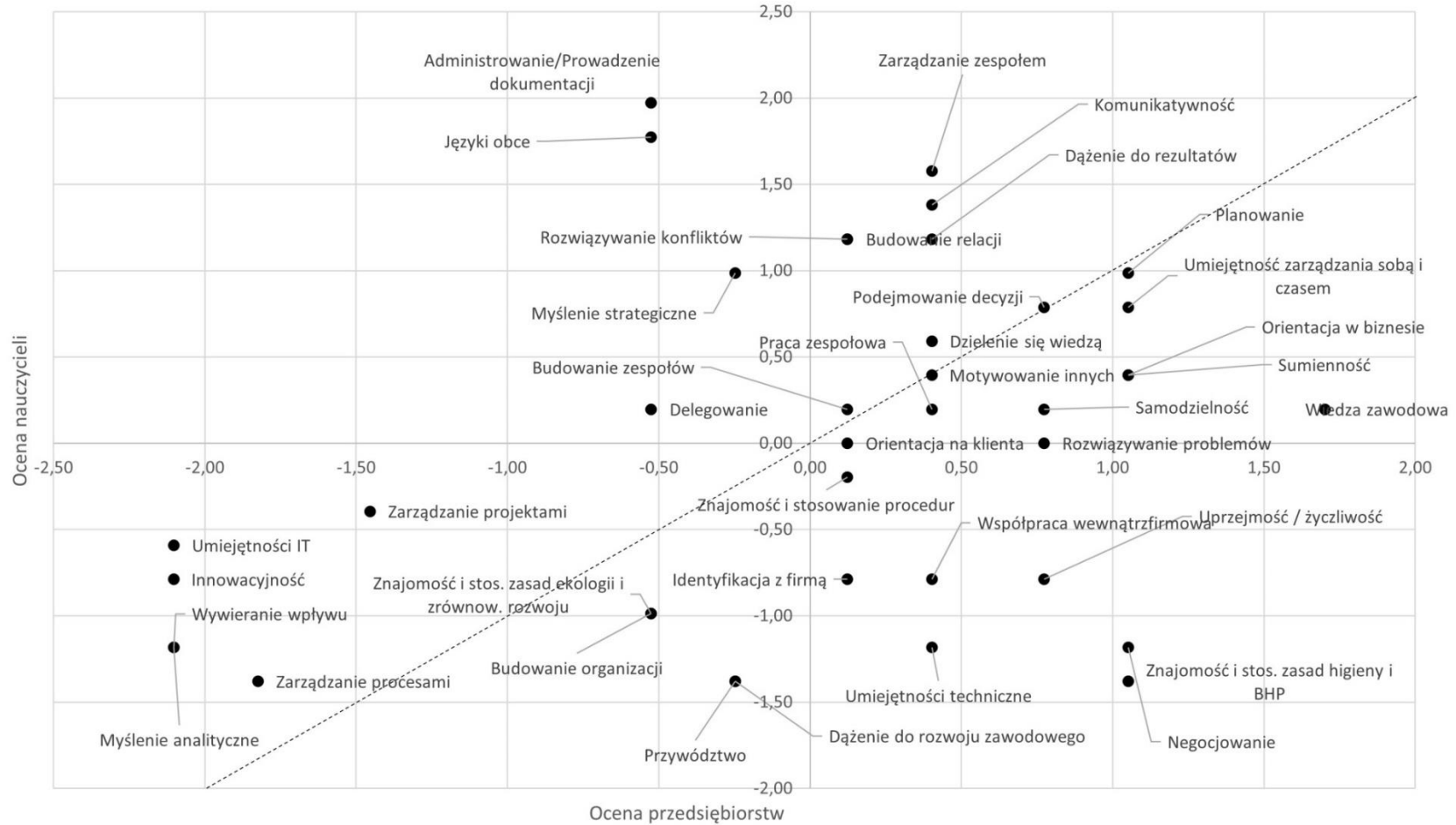
Tabela 3.3 Trudność pozyskania i nacisk w procesach edukacyjnych – w. standaryzowane

Kompetencje		Trudność pozyskania	Nacisk w procesach edu.	Różnica
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	0,12	1,18	-1,06
	Rozwiązywanie konfliktów	0,12	1,18	-1,06
	Komunikatywność	0,40	1,38	-0,98
	Wywieranie wpływu	-2,10	-1,18	-0,92
	Dzielenie się wiedzą	0,40	0,59	-0,19
	Orientacja na klienta	0,12	0,00	0,12
	Praca zespołowa	0,40	0,20	0,20
	Identyfikacja z firmą	0,12	-0,79	0,91
	Współpraca wewnątrzfirmowa	0,40	-0,79	1,19
KOMPETENCJE OSOBISTE	Innowacyjność	-2,10	-0,79	-1,31
	Myślenie analityczne	-2,10	-1,18	-0,92
	Dążenie do rezultatów	0,40	1,18	-0,78
	Podejmowanie decyzji	0,77	0,79	-0,02
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	1,05	0,79	0,26
	Samodzielność	0,77	0,20	0,58
	Sumienność	1,05	0,39	0,66
	Rozwiązywanie problemów	0,77	0,00	0,77
	Dążenie do rozwoju zawodowego	-0,25	-1,38	1,13
	Uprzejmość / życzliwość	0,77	-0,79	1,56
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Myślenie strategiczne	-0,25	0,99	-1,23
	Zarządzanie zespołem	0,40	1,58	-1,17
	Zarządzanie projektami	-1,45	-0,39	-1,06
	Delegowanie	-0,53	0,20	-0,72
	Budowanie zespołów	0,12	0,20	-0,07
	Motywowanie innych	0,40	0,39	0,01
	Planowanie	1,05	0,99	0,07
	Budowanie organizacji	-0,53	-0,99	0,46
	Przywództwo	-0,25	-1,38	1,13
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	-0,53	1,97	-2,50
	Języki obce	-0,53	1,77	-2,30
	Umiejętności IT	-2,10	-0,59	-1,51
	Zarządzanie procesami	-1,82	-1,38	-0,44
	Znajomość i stosowanie procedur	0,12	-0,20	0,32
	Znajomość i stos. zasad ekologii i zrównow. rozwoju	-0,53	-0,99	0,46
	Orientacja w biznesie	1,05	0,39	0,66
	Wiedza zawodowa	1,70	0,20	1,50
	Umiejętności techniczne	0,40	-1,18	1,58
	Negocjowanie	1,05	-1,18	2,23
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP	1,05	-1,38	2,43

Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 3.2 Trudność pozyskania i nacisk w procesach edukacyjnych – wyniki standaryzowane



Źródło: opracowanie własne

2. Porównanie powiatów regionu środkowowschodniego i pozostałych powiatów województwa lubelskiego

2.1 Porównanie przedsiębiorców

2.1.1. Struktura prób badawczych

W pierwszej kolejności dokonano porównania struktury prób badanych przedsiębiorstw pomiędzy podmiotami funkcjonującymi na terenie powiatów regionu środkowowschodniego (próba badawcza z roku 2020) oraz pozostałych powiatów województwa lubelskiego (próba badawcza z roku 2021). Wyniki przeprowadzonej analizy porównawczej pokazują, że w przypadku obu badanych prób mamy do czynienia z nieco innym charakterem struktury wielkości analizowanych podmiotów. W przypadku próby podmiotów funkcjonujących na terenie powiatów regionu środkowowschodniego (badanych w roku 2020) przeważały firmy mikro zatrudniające od 0 do 9 osób, zaś w przypadku próby pozostałych powiatów badanych w roku 2021 dominują podmioty średnie zatrudniające od 50 do 249 osób. Jest to istotna różnica mogąca w sposób znaczący wpływać na obraz udzielanych przez respondentów odpowiedzi, gdyż rozmiar firmy w istotny sposób determinuje jej główne problemy zarządcze oraz wpływa na perspektywę odbioru aktualnej sytuacji rynkowej.

Również porównanie zestawienia branż, w jakich funkcjonują badane podmioty, pokazuje stosunkowo duży poziom zróżnicowania występujący pomiędzy omawianymi próbami. W przypadku próby z roku 2020 trzy najliczniej reprezentowane branże tworzyli odpowiednio przedstawiciele: pozostałej działalności usługowej, handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów jak również działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Natomiast dla próby z roku 2021 najliczniejszymi reprezentantami byli przedstawiciele budownictwa, przetwórstwa przemysłowego, działalności finansowej i ubezpieczeniowej, informacji i komunikacji oraz transportu i gospodarki magazynowej.

Zdecydowanie większy poziom zgodności można dostrzec w przypadku analizy czasu funkcjonowania badanych firm na rynku, gdyż w przypadku obu badanych prób mamy do czynienia z przewagą podmiotów działających na rynku co najmniej od 5 lat (z zastrzeżeniem zdecydowanej przewagi podmiotów operujących od co najmniej 10 lat na rynku w przypadku próby dla roku 2020).

Dalsze różnice pomiędzy omawianymi próbami dotyczą dominującego wykształcenia wśród pracowników badanych przedsiębiorstw. W przypadku próby z roku 2020 (przedstawiciele firm z regionu środkowowschodniego) takim poziomem jest wykształcenie wyższe, zaś w przypadku próby z roku 2021 (pozostałe powiaty województwa lubelskiego) mamy do czynienia z przewagą firm zatrudniających pracowników o wykształceniu zasadniczym zawodowym (jest to zapewne powiązane z omówionym powyżej odmiennym zestawem branż reprezentowanych przez przedstawicieli tej próby w stosunku do próby z roku 2020).

Kolejny obszar, o stosunkowo wysokim poziomie zgodności wyrażanych opinii przez obie grupy respondentów, są preferencje badanych co do kierunku studiów kandydatów do pracy. W obu przypadkach widać znaczącą przewagę absolwentów kierunków technicznych w odniesieniu do pozostałych kandydatów. Podobny obraz widzimy w przypadku oceny preferencji potencjalnych pracodawców w stosunku do zatrudniania absolwentów określonych kierunków szkół zawodowych,

gdzie również obie grupy respondentów są stosunkowo zgodne i wybierają częściej kandydatów po kierunkach tj.: administracja i ekonomia, budownictwo, informatyka, mechanika, elektryka lub rolnictwo.

Analiza wykorzystywanych przez badane podmioty metod/kanałów rekrutacji pracowników pokazuje, że respondenci z roku 2021 deklarowali zdecydowanie większy wachlarz wykorzystywanych alternatyw w porównaniu do próby z roku 2020, gdzie dominował w sposób jednoznaczny kanał komunikacyjny, polegający na umieszczaniu ogłoszeń w Internecie.

Ocena przygotowania absolwentów różnych instytucji edukacyjnych do podjęcia pracy w organizacjach reprezentowanych przez respondentów obu prób badawczych wykazała duże różnice w wyrażanych opiniach. W przypadku próby z roku 2020 zdecydowanie najwyższe zostały ocenieni absolwenci uczelni wyższych zarówno politechnik, jak również uniwersytetów. Podczas gdy w próbie z roku 2021 najwyższe oceny zaobserwowano dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i branżowych. Ponadto w opinii respondentów z roku 2021 przygotowanie absolwentów liceów ogólnokształcących do podjęcia pracy na rynku jest oceniane w sposób dużo bardziej krytyczny niż miało to miejsce dla próby w roku 2020, jednocześnie należy zaznaczyć, że w obu przypadkach osoby te uzyskały najniższą średnią ocen spośród wszystkich absolwentów. Dodatkowo w przypadku próby z roku 2020 respondenci dostrzegali większe różnice pomiędzy wiedzą, umiejętnościami praktycznymi oraz kompetencjami społecznymi zdobywanymi przez absolwentów poszczególnych instytucji edukacyjnych niż miało to miejsce w przypadku próby z roku 2021.

Co ciekawe w przypadku obu prób respondenci byli stosunkowo zgodni co do kwestii uczestniczenia pracowników reprezentowanych przez nich organizacji w kursach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (w przeciągu ostatnich 12 miesięcy w około 40% badanych przedsiębiorstwach odbywały się takie działania). Jest to o tyle interesujące, że zarówno w roku 2020, jak i 2021 tego typu działania były mocno ograniczone i utrudnione ze względu na panujące w kraju obostrzenia związane z pandemią COVID-19.

Jak pokazują wyniki badań w przypadku obu omawianych grup respondentów głównym powodem wysyłania przez przedsiębiorstwa swoich pracowników na szkolenia jest fakt, iż pracownicy nie posiadają wymaganych umiejętności/kwalifikacji do pracy na danych stanowiskach. Analogicznie biorąc pod uwagę powody braku uczestnictwa pracowników w szkoleniach w przypadku obu omawianych prób zdecydowanie najczęściej wybieraną odpowiedzią był fakt, iż pracownicy posiadali wymagane umiejętności/kwalifikacje związane z wykonywaniem pracy na danym stanowisku (w obu przypadkach ponad 50% wskazań).

Jeśli chodzi o informację odnośnie podmiotów, z którymi współpracowały badane organizacje w zakresie rozwoju pracowników, to w obu próbach najczęściej respondenci wskazywali na wyspecjalizowane firmy szkoleniowe, z tą różnicą, że w przypadku próby z roku 2020 był to wynik zdecydowanie przeważający nad pozostałymi, jedynie z marginalnym udziałem innych podmiotów/instytucji. Z kolei w przypadku próby z roku 2021 wskazywano na dużą różnorodność wykorzystywanych podmiotów, również innych podmiotów zewnętrznych bez jednoznacznej supremacji jakiegokolwiek grupy firm czy instytucji.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Analogiczna sytuacja dotyczy form oraz zakresu współpracy z podmiotami zewnętrznymi w ramach rozwoju pracowników. Dla próby z roku 2020 widać zdecydowaną przewagę wskazań odnośnie organizacji szkoleń lub wykładów, zaś w przypadku respondentów z roku 2021 widać wysoki poziom rozbieżności i różnorodności we wskazywanych formach współpracy.

Niezbyt liczna grupa respondentów wskazała również, że w ich organizacjach planowane są szkolenia pracownicze w ciągu najbliższych 12 miesięcy (przy czym dla próby z roku 2020 pozytywnie na ten temat wypowiedziało się prawie 40% badanych, zaś w przypadku próby z roku 2021 jedynie 20%). Duże zróżnicowanie było dostrzegane w obszarze konkretnych obszarów tematycznych szkoleń jakie badani przedstawiciele obu prób chcieliby przeprowadzać wśród swoich pracowników.

Zdecydowanie większy poziom zbieżności wyrażanych opinii widać natomiast w ocenie oferty firm i instytucji szkoleniowych pod kątem dostosowania oferty do potrzeb badanych organizacji, gdzie można przyjąć, iż badani w obu próbach byli umiarkowanie zadowoleni, o czym świadczy zdecydowana większość ocen udzielonych na poziomie 3 i 4 w skali 1-5 (z zauważalną przewagą ocen pozytywnych dla próby z roku 2021 w odniesieniu do ocen uzyskanych przez próbę z roku 2020).

Podobnie jak w przypadku większości badanych kwestii również w przypadku analizy oczekiwań respondentów co do zmian w systemie edukacyjnym można dostrzec wysoki poziom rozbieżności w wyrażanych opiniach przez obie grupy badanych respondentów. Jest to do tego stopnia zauważalne, że spośród 3 najważniejszych zagadnień wytypowanych przez obie próby nie znajduje się żadna kwestia, która byłaby tożsama dla obu badanych prób respondentów.

2.1.2. Zmiany i perspektywy zatrudnienia

Pierwszym obszarem porównania uwarunkowań związanych ze strukturą zatrudnienia pomiędzy podmiotami funkcjonującymi na terenie powiatów regionu środkowowschodniego oraz pozostałych powiatów województwa lubelskiego był zakres zmian w zatrudnieniu w okresie przed oraz po wybuchu epidemii COVID-19. Wyniki pytań dotyczących tego zagadnienia przedstawione zostały w tabeli 3.4.

Tabela 3.4 Zmiany zatrudnienia w badanych organizacjach przed i po wybuchu epidemii

Charakter zmiany	Przed epidemią		Po wybuchu epidemii	
	Powiaty - region środkowowsch.	Pozostałe powiaty	Powiaty - region środkowowsch.	Pozostałe powiaty
Bez zmian	82,9%	93,33%	83,61%	90,00%
Zwiększenie zatrudnienia	14,73%	6,67%	2,85%	0,00%
Zmniejszenie zatrudnienia	2,38%	0,00%	13,54%	10,00%

Źródło: opracowanie własne

Jak wskazują odpowiedzi na zadane pytania, struktura zmian w obu grupach jednostek jest względnie zbliżona, zarówno w pierwszym, jak i w drugim okresie. Biorąc pod uwagę okres przed wybuchem epidemii, wśród podmiotów z pozostałych powiatów województwa zaobserwować można nieznacznie większy zakres deklarowanego braku zmian, mniej, niż w przypadku podmiotów z powiatu regionu środkowowschodniego jest także jednostek, które deklarowały wzrost zatrudnienia. Z drugiej jednak strony, mniej jest także jednostek, które wskazały na zwolnienia personelu. Po

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wybuchu pandemii nieznacznie więcej jednostek z pozostałych powiatów województwa zadeklarowało brak zmian, nieznacznie mniej niż w powiatach regionu środkowowschodniego – redukcję etatów.

Średnie ilości zwalnianych i zatrudnianych pracowników (tabela 3.5) różnią się w obu grupach jednostek dość zasadniczo, co wynika z faktu, iż w powiatach spoza regionu środkowowschodniego bardzo mało jednostek zadeklarowało zmiany, a zatem odpowiedziało też na pytanie o średnią ilość zatrudnianych i zwalnianych pracowników. W grupie jednostek z pozostałych powiatów, które deklarowały wzrost zatrudnienia przed pandemią, średnio zatrudniano 35 osób, podczas gdy w jednostkach z powiatów regionu – 5,8. Po wybuchu pandemii zwalniano odpowiednio średnio 12,67 osób oraz 4,04 osoby na jednostkę.

Tabela 3.5 Średnie ilości zwalnianych i zatrudnianych pracowników

	Przed wybuchem epidemii		Po wybuchu epidemii	
	Powiaty - region środkowowsch.	Pozostałe powiaty	Powiaty - region środkowowsch.	Pozostałe powiaty
Zmniejszenie zatrudnienia	4,9	n/d	4,04	12,67
Zwiększenie zatrudnienia	5,8	35	6,25	n/d

Źródło: opracowanie własne

Przyczyny zwiększenia zatrudnienia – w tym przypadku w okresie przed pandemią, także wydają się być relatywnie różne w obu grupach (tabela 3.6). Pozyskane wyniki pokazują, iż o ile podstawowa przyczyna jest w obu grupach spójna – jest nią wzrost sprzedaży produktów i usług, struktura pozostałych przyczyn jest różna. W grupie podmiotów z pozostałych powiatów dominują dwie przyczyny - uzupełnienie etatów z uwagi na zwolnienia oraz polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji, które natomiast nie występowały często (odpowiednio 11,67% oraz 0% wskazań) w jednostkach z powiatów z regionu środkowowschodniego.

Tabela 3.6 Przyczyny zwiększenia zatrudnienia – przed wybuchem epidemii

Przyczyna	Powiaty – reg. środkowowsch.	Pozostałe powiaty
Wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	58,33%	100,00%
Brak pracowników o odpowiednich umiejętnościach i kwalifikacjach	20,00%	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na zwolnienia/nie przedłużenie umowy	11,67%	50,00%
Tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	11,67%	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy	8,33%	0,00%
Potrzeba uzupełnienia etatów/stanowisk ze względu na odejście pracowników na emeryturę/rentę	8,33%	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	1,67%	0,00%
Poszerzenie asortymentu o nowe produkty/świadczone usługi	0,00%	0,00%
Inwestycje w modernizację organizacji (nowe technologie, maszyny, urządzenia)	0,00%	0,00%
Rozszerzenie działalności organizacji na rynki zagraniczne (nowi kontrahenci)	0,00%	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji	0,00%	50,00%
Inne	0,00%	0,00%

Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nieznacznie bardziej zbliżone są natomiast struktury przyczyn spadku zatrudnienia – po wybuchu pandemii (tabela 3.7). W obu przypadkach, i w dość podobnej skali, czynnikiem podstawowym jest spadek sprzedaży produktów i usług, zaś drugim i trzecim w obu grupach podmiotów – inne czynniki i odejścia pracowników na emeryturę, przy czym w jednostkach z powiatów z regionu środkowowschodniego były one wskazywane rzadziej (19,30% i 15,79% jednostek), w pozostałych powiatach województwa – częściej (po 1/3 podmiotów).

Tabela 3.7 Przyczyny zmniejszenia zatrudnienia – po wybuchu epidemii

Przyczyna	Powiaty - region środkowowsch.	Pozostałe powiaty
Spadek sprzedaży produktów/świadczonych usług naszej organizacji	57,89%	66,67%
Odejście pracowników na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne	15,79%	33,33%
Nie przedłużenie umowy na czas określony pracownikom przez pracodawcę	14,04%	0,00%
Tymczasowe zmniejszenia zatrudnienia (sezonowe)	12,28%	0,00%
Polityka zatrudnieniowa prowadzona w organizacji (cięcie kosztów)	7,02%	0,00%
Ograniczenie asortymentu produktów/ świadczonych usług	1,75%	0,00%
Reorganizacja działalności organizacji	1,75%	0,00%
Rotacja pracowników; zmiana zakładu pracy przez pracownika/rezygnacja z pracy w organizacji	0,00%	0,00%
Za liczba pracowników o danych umiejętnościach i kwalifikacjach	0,00%	0,00%
Zwiększenie automatyzacji produkcji/procesu świadczenia usług	0,00%	0,00%
Zaprzestanie działalności organizacji na części z dotychczasowych rynków zagranicznych	0,00%	0,00%
Inne	19,30%	33,33%

Źródło: opracowanie własne

Zróznicowanie zaobserwować można także w przypadku przewidywań odnośnie przyszłych zmian w zatrudnieniu (tabela 3.8). W obrębie podmiotów z pozostałych powiatów obserwowany jest wiele większy zakres deklaracji odnośnie braku zmian, podczas gdy wyraźnie mniej jednostek, niż ma to miejsce w próbie z powiatów z regionu środkowowschodniego wskazuje na zwiększenie zatrudnienia. Brakuje też jednostek wskazujących na zwolnienia, podczas gdy w próbie jednostek z regionu środkowowschodniego obserwowana jest dość liczna frakcja podmiotów przewidujących tego rodzaju zmiany (13,5%).

Tabela 3.8 Spodziewane kierunki zmian w zatrudnieniu

Rozmiar podmiotu	Spodziewany kierunek zmian			
	Nie wiem	Zmniejszenie zatrudnienia	Bez zmian	Zwiększenie zatrudnienia
Jednostki z regionu środkowowsch.	21,90%	13,50%	52,30%	12,40%
Jednostki z pozostałych powiatów	16,67%	0,00%	76,67%	6,67%

Źródło: opracowanie własne

Tabela 3.9 Deklaracje odnośnie spodziewanego wzrostu zatrudnienia w obrębie grup zawodów

Grupa zawodów	Powiaty - region środkowosch.	Pozostałe powiaty
Specjaliści	34,62%	100,00%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	21,15%	0,00%
Pracownicy usług i sprzedawcy	34,62%	0,00%
Technicy i inny średni personel	7,69%	50,00%
Pracownicy biurowi	1,92%	100,00%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9,62%	0,00%
Pracownicy przy pracach prostych	17,31%	50,00%
Kadra menedżerska	1,92%	0,00%
Inne	5,77%	0,00%

Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę grupy zawodów (tabela 3.9), w obu przypadkach najczęściej wskazywane były stanowiska specjalistyczne, częściej przez przedstawicieli instytucji z pozostałych powiatów, rzadziej – przez badanych z powiatów z regionu środkowoschodniego. Drugą, podobnie istotną kategorią zawodów byli pracownicy przy pracach prostych. Różnice zaobserwować można w grupie pracowników biurowych, którzy nie są wskazywani jako poszukiwani przez podmioty z regionu środkowoschodniego, zaś byli bardzo często deklarowani jako planowani do zatrudnienia przez jednostki z pozostałych powiatów.

2.1.3 Wymagania stawiane kandydatom (wykształcenie, doświadczenie, wiek, znajomość języków obcych, znajomość oprogramowania, oczekiwane kompetencje, certyfikaty i szczególne uprawnienia)

Kolejnym krokiem porównania wymagań stawianych kandydatom do pracy przez przedsiębiorstwa działające w powiatach z regionu środkowoschodniego oraz w pozostałych powiatach z województwa lubelskiego stało się zestawienie oczekiwań w zakresie ich wykształcenia, doświadczenia oraz wieku – zostały one przedstawione w tabeli 3.10.

Wyraźne różnice między obiema grupami przedsiębiorstw zauważyć można zarówno w przypadku pierwszego, jak i drugiego wspomnianego czynnika. O ile przedsiębiorstwa z regionu środkowoschodniego deklarowały zróżnicowany zestaw wymagań, ze szczególnym naciskiem na wykształcenie wyższe, jednostki z pozostałych regionów koncentrują swoje oczekiwania wokół wykształcenia zasadniczego zawodowego oraz policealnego i średniego zawodowego. Można zatem przypuszczać, że dla jednostek tych istotny jest fakt posiadania przez kandydatów wykształcenia o charakterze praktycznym. W obszarze posiadanego doświadczenia należy natomiast wskazać, iż jednostki z pozostałych powiatów wydają się mieć znacznie wyższe oczekiwania – znacząco więcej respondentów z tej grupy wskazało na preferowanie stażu pracy w zakresach od roku do dwóch oraz od dwóch do pięciu lat.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.10 Oczekiwania odnośnie kandydatów

	Powiaty - region środkowowsch.	Pozostałe powiaty	Różnica
Wykształcenie			
Brak wymagań	17,58%	6,67%	10,92 pp.
Zasadnicze zawodowe	18,13%	43,33%	-25,20 pp.
Średnie ogólnokształcące	12,36%	3,33%	9,03 pp.
Policealne i średnie zawodowe	13,74%	30,00%	-16,26 pp.
Wyższe	38,19%	16,67%	21,52 pp.
Doświadczenie			
Brak wymagań	18,68%	10,00%	8,68 pp.
Bez doświadczenia	4,40%	0,00%	4,40 pp.
Niewielkie – do roku	21,15%	10,00%	11,15 pp.
Od roku do 2 lat	14,29%	33,33%	-19,05 pp.
Od 2 lat do 5 lat	20,60%	33,33%	-12,73 pp.
Powyżej 5 lat	20,88%	13,33%	7,55 pp.
Wiek			
Brak wymagań	28,57%	10,00%	18,57 pp.
Najlepiej poniżej 25 lat	7,42%	30,00%	-22,58 pp.
Najlepiej między 25 a 45 r. życia	60,71%	60,00%	0,71 pp.
Najlepiej powyżej 45 lat.	3,30%	0,00%	3,30 pp.

Źródło: opracowanie własne

Nieco mniejszą skalę różnic zanotowano w perspektywie oczekiwań w zakresie wieku potencjalnego kandydata do pracy. Należy tu zauważyć, iż obie grupy podmiotów najsilniej i w podobnym zakresie oczekują wieku od 25 do 45 lat, podobnie także nie są skłonne zatrudniać osób starszych. Różnice mają natomiast miejsce w dwóch pierwszych kategoriach wiekowych, jednostki z powiatów z regionu środkowowschodniego w większym odsetku deklarują brak wymagań odnośnie wieku, jednostki z pozostałych powiatów z województwa chętniej od tych pierwszych zatrudniłyby osobę młodszą niż w wieku 25 lat.

Oczekiwania odnośnie kandydatów do pracy ocenione zostały także z punktu widzenia znajomości języków obcych (tabela 3.11) oraz różnego rodzaju kategorii oprogramowania komputerowego (tabela 3.12).

Tabela 3.11 Wymagane od kandydatów znajomość języków obcych

	Angielski	Niemiecki	Rosyjski	Włoski	Francuski	Hiszpański	Inny
Wymagany – podmioty z powiatów regionu środkowowschodniego	51,37%	10,44%	12,09%	5,22%	4,95%	5,22%	1,37%
Wymagany – podmioty z pozostałych powiatów	66,67%	46,67%	26,67%	6,67%	3,33%	6,67%	3,33%
Różnica	-15,29 pp.	-36,23 pp.	-14,58 pp.	-1,45 pp.	1,61 pp.	-1,45 pp.	-1,96 pp.

Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę pierwsze z wymienionych kryteriów, podmioty z pozostałych powiatów formułują co do zasady szersze wymagania w zakresie znajomości języków obcych – największa różnica dotyczy języka niemieckiego (36,35 punkty procentowe), następnie zaś angielskiego i rosyjskiego (odpowiednio 15,29 i 14,58 pp.). Wymagania w zakresie pozostałych języków są na porównywalnym, niewielkim poziomie.

Tabela 3.12 Wymagane kategorie oprogramowania

	Powiaty - region środkowowsch.	Pozostałe powiaty	Różnica
Brak wymagań	51,65%	33,33%	18,32 pp.
Biurowe	29,95%	60,00%	-30,05 pp.
Kalkulacyjne	20,88%	6,67%	14,21 pp.
Bazy danych	19,78%	26,67%	-6,89 pp.
Specjalistyczne	28,02%	13,33%	14,69 pp.
Projektowe	8,79%	6,67%	2,12 pp.
Księgowe	17,58%	0,00%	17,58 pp.
Graficzne	8,79%	3,33%	5,46 pp.

Źródło: opracowanie własne

Różnice wskazać można także w obrębie preferowanego zakresu znajomości oprogramowania – jednostki z pozostałych powiatów województwa lubelskiego deklarowały tego rodzaju oczekiwania częściej, niż te zlokalizowane w powiatach regionu środkowowschodniego (różnica 18,32 punktu procentowego). W grupie podmiotów, które oczekują znajomości oprogramowania, oczekiwania te wśród podmiotów z pozostałych powiatów częściej dotyczyły oprogramowania biurowego (różnica 30,05 punktu procentowego) oraz baz danych (6,89 pp.), rzadziej – programów księgowych (17,58 pp.), specjalistycznych (14,69 pp.), kalkulacyjnych (14,21 pp.) i graficznych (5,46 pp.).

Kolejnym obszarem porównania oczekiwań obu grup podmiotów względem potencjalnych pracowników stała się ocena istotności i trudności pozyskania kolejnych, uwzględnionych w badaniu kompetencji – zestawienie ocen średnich obu frakcji przedstawiono w tabeli 3.13.

Analizując oceny średnie istotności kompetencji w pierwszej kolejności należy zauważyć, iż przedstawiciele jednostek z pozostałych powiatów oceniali je w większości przypadków wyraźnie wyżej, to jest jako bardziej istotne, niż przedstawiciele podmiotów z powiatów regionu środkowowschodniego. Różnice tego rodzaju zaobserwować można między innymi we wszystkich kompetencjach z kategorii kompetencji społecznych (największą – przy budowaniu relacji (-0,44) oraz dzieleniu się wiedzą (-0,38), najmniejszą – identyfikacji z firmą (-0,19)). Wyjątkiem od wspomnianej prawidłowości jest tutaj wywieranie wpływu, którego istotność oceniona została przez podmioty z powiatów spoza regionu środkowowschodniego niżej, niż w podmiotach z tego regionu – różnica wyniosła 0,22.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.13 Istotność i trudność pozyskania wybranych kompetencji zawodowych

Kompetencje		Istotność			Trudność pozyskania		
		RSW *	Inne **	Różn.	RSW *	Inne **	Różn.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Budowanie relacji	3,90	4,34	-0,44	2,87	2,38	0,49
	Dzielenie się wiedzą	3,96	4,34	-0,38	2,87	2,41	0,46
	Identyfikacja z firmą	4,15	4,34	-0,19	2,90	2,38	0,52
	Komunikatywność	4,17	4,48	-0,31	2,92	2,41	0,51
	Orientacja na klienta	4,15	4,48	-0,33	2,91	2,38	0,53
	Praca zespołowa	4,20	4,45	-0,25	2,97	2,41	0,56
	Rozwiązywanie konfliktów	4,05	4,31	-0,26	2,90	2,38	0,52
	Współpraca wewnątrzfirmowa	4,14	4,41	-0,27	2,94	2,41	0,53
	Wywieranie wpływu	4,01	3,79	0,22	2,91	2,14	0,77
KOMPETENCJE OSOBISTE	Dążenie do rezultatów	4,11	4,31	-0,20	3,17	2,41	0,76
	Innowacyjność	4,06	3,21	0,85	3,22	2,14	1,08
	Myślenie analityczne	4,08	3,45	0,63	3,18	2,14	1,04
	Samodzielność	4,20	4,34	-0,14	3,29	2,45	0,84
	Podejmowanie decyzji	4,18	4,24	-0,06	3,27	2,45	0,82
	Rozwiązywanie problemów	4,23	4,17	0,06	3,25	2,45	0,80
	Sumienność	4,54	4,34	0,20	3,33	2,48	0,85
	Dążenie do rozwoju zawodowego	4,42	3,97	0,45	3,30	2,34	0,96
	Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,50	4,21	0,29	3,34	2,48	0,86
	Uprzejmość / życzliwość	4,54	4,24	0,30	3,27	2,45	0,82
KOMPETENCJE MENADŻERSKIE	Zarządzanie zespołem	2,79	3,86	-1,07	3,44	2,41	1,03
	Zarządzanie projektami	2,84	3,55	-0,71	3,44	2,21	1,23
	Przywództwo	2,81	3,72	-0,91	3,44	2,34	1,10
	Planowanie	2,93	3,97	-1,04	3,46	2,48	0,98
	Myślenie strategiczne	2,88	3,66	-0,78	3,43	2,34	1,09
	Motywowanie innych	2,94	3,86	-0,92	3,49	2,41	1,08
	Delegowanie	2,85	3,55	-0,70	3,47	2,31	1,16
	Budowanie zespołów	2,87	3,83	-0,96	3,52	2,38	1,14
	Budowanie organizacji	2,87	3,66	-0,79	3,51	2,31	1,20
KOMPETENCJE ZAWODOWE	Języki obce	2,83	2,93	-0,10	3,08	2,31	0,77
	Zarządzanie procesami	2,80	3,10	-0,30	3,53	2,17	1,36
	Wiedza zawodowa	3,87	3,93	-0,06	3,63	2,55	1,08
	Umiejętności techniczne	3,32	3,72	-0,40	3,48	2,41	1,07
	Umiejętności IT	2,54	2,97	-0,43	3,68	2,14	1,54
	Znajomość i stosowanie procedur	3,63	3,55	0,08	3,49	2,38	1,11
	Orientacja w biznesie	3,21	3,69	-0,48	3,55	2,48	1,07
	Negocjowanie	2,95	3,83	-0,88	3,55	2,48	1,07
	Administrowanie/Prowadzenie	3,21	3,45	-0,24	3,54	2,31	1,23
	Znajomość i stosowanie zasad higieny i	3,99	3,86	0,13	3,50	2,48	1,02
	Znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju	3,22	3,41	-0,19	3,46	2,31	1,15

Źródło: opracowanie własne * średnia ocen w grupie podmiotów z powiatów regionu śródkowoschodniego; ** średnia ocen w grupie podmiotów z pozostałych powiatów województwa lubelskiego.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W obrębie kompetencji osobistych zaobserwować można natomiast z jednej strony porównywalne oceny średnie, z drugiej – kompetencje, których istotność oceniana jest wyżej przez podmioty działające na terenie powiatów z regionu środkowowschodniego. Dotyczy to w szczególności innowacyjności (0,85) oraz myślenia analitycznego (0,63), w pewnym stopniu także dążenia do rozwoju zawodowego (0,45), uprzejmości i życzliwości oraz umiejętności zarządzania sobą i czasem (odpowiednio 0,30 oraz 0,29 punktu różnicy). Co ważne, kompetencje osobiste to jedyna grupa, która całościowo uważana jest za bardziej istotną przez podmioty z regionu środkowowschodniego.

Wyraźnie przeciwna sytuacja jest możliwa do zaobserwowania w grupie kompetencji menedżerskich – są one bez wyjątku ocenione jako mniej istotne przez podmioty z powiatów regionu środkowowschodniego, bardziej istotne – przez podmioty z pozostałych powiatów województwa. Największa różnica jest możliwa do zaobserwowania w przypadku zarządzania zespołem (-1,07) oraz planowania (-1,04), najmniejsza – przy delegowaniu (-0,7) oraz zarządzaniu projektami (-0,71). Podobny obraz ukazuje się także przy kompetencjach zawodowych, chociaż skala różnic jest znacząco niższa. Jako mniej istotne przedstawiciele podmiotów z regionu środkowowschodniego uznali negocjowanie (-0,88), w nieco mniejszym stopniu także orientację w biznesie (-0,48), umiejętności IT (-0,43) oraz umiejętności techniczne (-0,40). Porównywalna istotność przypisana została natomiast znajomości i stosowaniu procedur (0,08) oraz znajomości i stosowaniu zasad higieny i BHP (0,13).

Podsumowując ocenę istotności wskazać można, iż podmioty spoza powiatów rejonu środkowowschodniego oceniają zwykle badane kompetencje jako bardziej istotne, niż ma to miejsce w ocenie podmiotów z powiatów tego rejonu. W szczególności widać to w obrębie kompetencji menedżerskich, które w drugiej grupie były marginalizowane, zaś wyjątkiem od reguły są kompetencje osobiste, które oceniane są jako porównywalnie ważne bądź w pewnym stopniu nawet jako mniej istotne dla podmiotów z powiatów spoza rejonu środkowowschodniego.

Oprócz istotności, ocenie poddana została także trudność pozyskania badanych kompetencji. W tym obszarze można zauważyć prawidłowość przeciwną, wskazującą, iż podmioty działające na terenie regionu środkowowschodniego traktują wszystkie kompetencje jako trudniejsze do pozyskania, niż ma to miejsce w opinii podmiotów z pozostałych powiatów województwa – co być może jest konsekwencją bardziej zróżnicowanej struktury oczekiwań (choćby w kwestii wykształcenia), a tym samym większej trudności w dostępie do preferowanych kandydatów. Najmniejsze różnice zaobserwować można w przypadku kompetencji społecznych, zawierają się one w przedziale od 0,46 do 0,56 punktu, nieco większe w obrębie kompetencji osobistych - od 0,77 do 0,86 (z wyjątkiem innowacyjności, myślenia analitycznego oraz dążenia do rozwoju zawodowego, które postrzegane są jako proporcjonalnie łatwiejsze do pozyskania (różnica odpowiednio 1,08, 1,04 oraz 0,96)).

Większa skala różnic zaobserwowana została natomiast w dwóch kolejnych kategoriach kompetencji, w obrębie kompetencji menedżerskich oraz zawodowych, wśród których różnica w postrzeganej trudności pozyskania wynosiła zwykle od 0,98 do 1,16, przy czym, jak było to wspomniane wcześniej, przedstawiciele podmiotów spoza powiatów z regionu środkowowschodniego postrzegali te kompetencje jako łatwiejsze do pozyskania, niż ma to miejsce wśród podmiotów z tego regionu. Większe różnice (tego samego charakteru) zauważyć można natomiast przy budowaniu organizacji (1,20), zarządzaniu projektami i administrowaniu (1,23), zarządzaniu procesami (1,36) oraz

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

umiejętnościach IT (1,54) – które postrzegane są jako relatywnie trudne do pozyskania przez jednostki z powiatów regionu środkowoschodniego, zaś jako dostępne – przez podmioty z pozostałych powiatów województwa.

Na koniec, ocenie poddane zostały także uprawnienia i certyfikaty których oczekują przedsiębiorstwa od potencjalnych kandydatów do pracy (tabela 3.14). W odpowiedziach na to pytanie zauważyć można w pierwszej kolejności dość istotną różnicę w odsetku jednostek nie zwracających uwagi na tego rodzaju poświadczenia – w obrębie powiatów z regionu środkowoschodniego było to 20,19% jednostek, w pozostałych powiatach – 36,7%, można zatem przyjąć, iż w podmiotach spoza tego regionu certyfikaty i uprawnienia są w pewnym stopniu mniej istotne.

Tabela 3.14 Preferowane przez podmioty uprawnienia i certyfikaty

	Powiaty - region środkowosch.	Pozostałe powiaty	Różnica
Nie zwracamy uwagi na uprawnienia/certyfikaty	20,19%	36,67%	-16,48 pp.
Uprawnienia do wykonywania zawodu	45,84%	10,53%	35,31 pp.
Prawo jazdy kategorii B	26,60%	42,11%	-15,51 pp.
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych	19,00%	52,63%	-33,63 pp.
Prawo jazdy innej kategorii niż B	12,83%	31,58%	-18,75 pp.
Certyfikaty językowe	10,93%	21,05%	-10,12 pp.
Uprawnienia elektryczne	10,21%	5,26%	4,95 pp.
Uprawnienia budowlane	8,55%	10,53%	-1,98 pp.
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	8,08%	10,53%	-2,45 pp.
Uprawnienia do prac na wysokościach	5,70%	10,53%	-4,83 pp.
Inne	5,70%	0,00%	5,70 pp.

Źródło: opracowanie własne

Biorąc pod uwagę konkretne oczekiwania, największe różnice dotyczą uprawnień do wykonywania zawodu, które są częściej oczekiwane w regionie środkowoschodnim (różnica 35,31 punktu procentowego), oraz certyfikatów potwierdzających umiejętność obsługi programów komputerowych (różnica 33,63 pp.), prawa jazdy kategorii B (15,51 pp.) oraz innych niż B (18,75 pp.) i certyfikatów językowych (10,12 pp.), które są częściej wskazywane jako potrzebne przez podmioty z pozostałych powiatów województwa. Inne badane poświadczenia wymieniane były w stopniu porównywalnym.

Na koniec, podmioty poproszone zostały o określenie, czy posiadają jakieś specjalne, szczegółowe oczekiwania w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych (tabela 3.15).

Tabela 3.15 Oczekiwania szczegółowe w obszarze wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych

Obszar wymagań	Powiaty - region środkowowsch.	Pozostałe powiaty
wiedza	39,43%	33,33%
umiejętności	50,83%	66,67%
kompetencje społeczne	21,62%	33,33%

Źródło: opracowanie własne

Jak wskazują pozyskane dane, odsetek podmiotów deklarujących tego rodzaju oczekiwania jest porównywalny w obu grupach, przy czym oczekiwania w obszarze wiedzy pojawiały się nieznacznie częściej w jednostkach z powiatów regionu środkowowschodniego – co można w pewien sposób korelować z ich szerszymi oczekiwaniami w zakresie wyższego wykształcenia. Oczekiwania w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych występowały natomiast częściej w podmiotach z pozostałych regionów.

2.2. Porównanie podmiotów edukacyjnych

2.2.1 Struktura prób badawczych

W pierwszej kolejności dokonano porównania struktury prób badanych respondentów pomiędzy przedstawicielami podmiotów edukacyjnych funkcjonujących na terenie powiatów regionu środkowowschodniego oraz pozostałych powiatów województwa lubelskiego. Wyniki przeprowadzonej analizy porównawczej pokazują, że w przypadku obu badanych prób mamy do czynienia z odwrotną proporcją płci badanych osób. W przypadku próby podmiotów funkcjonujących na terenie powiatów regionu środkowowschodniego (badanych w roku 2020) przeważali respondenci płci żeńskiej, zaś w przypadku próby pozostałych powiatów badanych w roku 2021 dominują osoby płci męskiej (w obu przypadkach w stosunku około 2 do 1).

Biorąc pod uwagę wiek respondentów również można zauważyć pewne różnice, mianowicie w próbie z roku 2020 mamy dwie główne grupy badanych (osoby w przedziale wieku między 40 a 50 oraz między 50 a 60) zaś w przypadku próby z roku 2021 zdecydowanie dominuje jeden przedział wiekowy mianowicie osoby mające od ponad 40 do 50 lat.

Również w przypadku stażu pracy można zauważyć, iż w przypadku próby z roku 2020 zdecydowana większość badanych pracuje w sektorze edukacyjnym od ponad 10 lat, gdy w próbie z roku 2021 stosunkowo duży odsetek respondentów zadeklarował, iż w sektorze edukacyjnym pracuje od ponad 5 do 10 lat.

Różnice w stażu pracy znajdują również swoje przełożenie na strukturę podmiotów, które są reprezentowane przez badane osoby. W przypadku próby z roku 2021 mamy do czynienia z równomiernym rozłożeniem badanych pomiędzy firmy prywatne i instytucje państwowe, gdzie dla próby z roku 2020 widać jednoznaczną przewagę przedstawicieli podmiotów państwowych i jedynie marginalny udział osób pracujących w sektorze prywatnym.

Zróznicowanie prób badawczych na poziomie charakterystyki respondentów jest również widoczne w liczbie podmiotów z sektora edukacyjnego, w których pracowali wcześniej badani. Można zauważyć, że osoby uczestniczące w badaniu w roku 2020 charakteryzują się zdecydowanie większym doświadczeniem z pracy w różnych podmiotach edukacyjnych w porównaniu do próby z roku 2021.

Analiza sposobu funkcjonowania reprezentowanych przez respondentów instytucji edukacyjnych pokazała, że w przypadku próby z roku 2021 mamy do czynienia ze zdecydowanie częstszą zmianą i aktualizacją oferty edukacyjnej, niż ma to miejsce w przypadku próby z roku 2020. Można to po części tłumaczyć większym udziałem w próbie dla roku 2021 osób zatrudnionych w sektorze prywatnym, który jest bardziej nastawiony na walkę konkurencyjną, co wymusza na podmiotach w nim funkcjonujących częstsze (o charakterze cyklicznym) dostosowywanie się do wymagań i zmian występujących na rynku. Sytuacja ta znajduje dodatkowe potwierdzenie w analizie zakresu i charakteru realizacji prac nad ofertą kształcenia, gdzie respondenci w roku 2021 wskazywali (w porównaniu do próby z roku 2020) zdecydowanie częstsze korzystanie z różnych badań rynku i absolwentów oraz współpracy na poziomie podmioty rynkowe – instytucje edukacyjne. Ponadto warto podkreślić, iż podmioty badane w roku 2021 wykorzystują znacznie szersze spektrum różnych form współpracy z otoczeniem biznesowym niż miało to miejsce dla próby z roku 2020.

Analiza zakresu oczekiwanych inicjatyw ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia pokazała również występowanie dużych różnic w preferowanych obszarach wsparcia i współpracy z zastrzeżeniem występowania jednego równie wysoce istotnego dla obu prób zagadnienia jakim jest organizacja/współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu. Ponadto duże podobieństwa w wyrażanych opiniach widać również dla kwestii oceny prezentowanych tez, odnoszących się do opinii respondentów na temat poziomu i zakresu współpracy reprezentowanej przez nich instytucji edukacyjnej z przedsiębiorcami. Ogólnie należy zauważyć, iż w obu przypadkach respondenci byli zgodni co do:

- zasadności tezy, iż współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez daną instytucję edukacyjną oraz, że zaangażowanie pracodawców w ich instytucji edukacyjnej jest zbyt małe i należałoby te współpracę pogłębić;
- braku akceptacji stwierdzeń dotyczących zbyt dużego wpływu pracodawców na proces kształcenia; przeceniania roli przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej oraz faktu posiadania przez przedsiębiorców błędnych oczekiwań odnośnie procesu edukacji.

W przypadku oceny wykorzystywanych form kształcenia zdalnego podczas trwania pandemii COVID-19 widać, iż w analizowanym przedziale czasu nastąpił u nauczycieli wyraźny proces przyswajania różnych dostępnych metod i technik edukacyjnych, gdyż w sposób jednoznaczny można zaobserwować w przypadku przedstawicieli próby z roku 2021 zdecydowanie większe spektrum wykorzystywanych form kształcenia zdalnego w porównaniu do opinii respondentów z roku 2020. Obserwacja ta znajduje dalsze potwierdzenie w zdecydowanie lepszej ocenie możliwości prowadzenia zajęć on-line przez badanych w roku 2021 w porównaniu do wyników uzyskanych w roku 2020 (we wszystkich branżach pod uwagę aspektach).

Badani w roku 2021 byli bardziej krytyczni w ocenie skali występowania sytuacji w których uczniowie nie mogli korzystać z zajęć zdalnych w stosunku do opinii respondentów w roku 2020. Sytuacja ta może być spowodowana większym doświadczeniem, a co za tym idzie lepszą możliwością oceny badanego zagadnienia przez osoby, które funkcjonowały w warunkach nauczania zdalnego o ponad rok dłużej. Taki obraz potwierdza również zdecydowanie szersza lista potencjalnych diagnozowanych problemów, z jakimi borykają się uczniowie w opinii przedstawicieli próby z roku 2021 w porównaniu do badanych w roku 2020 z zaznaczeniem, że w obu omawianych przypadkach jako główny napotykaną problem podawano brak posiadania przez uczniów odpowiedniego sprzętu.

Ciekawym wydaje się również ocena obu badanych prób na temat zagadnień związanych z realizacją nauczania zdalnego. Jak można zauważyć opinie respondentów z roku 2021 cechują się zdecydowanie większym poziomem krytycyzmu (w stosunku do próby z roku 2020) w ocenie zarówno aktywności i zaangażowania uczniów w proces kształcenia on-line jak również jego przydatności i możliwości oraz zasadności stosowania w warunkach po pandemicznych. Ponadto opinia respondentów z roku 2021 odnośnie trudności i czasu koniecznego na przygotowanie zajęć w formie zdalnej jest zdecydowanie bardziej pozytywna w stosunku do opinii osób z roku 2020. Sytuacja ta raz jeszcze pokazuje, że wśród nauczycieli nastąpił stosunkowo szybki proces przyswajania nowych rozwiązań wraz ze zdobywaniem niezbędnych w tym celu umiejętności obsługi różnych platform internetowych i programów komputerowych. W wyniku procesu zdobywania doświadczenia prowadzenia zajęć zdalnych ta forma edukacji stała się dla pracowników instytucji edukacyjnych mniej uciążliwa i przestała stanowić duże utrudnienie zarówno w perspektywie poświęcanego czasu jak również generowanych trudności.

W przypadku obu grup respondentów mamy do czynienia z sytuacją, w której według badanych zajęcia w formie zdalnej oceniają lepiej sami uczniowie/studenci niż ich rodzice.

2.2.2 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

Postrzegana istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia porównana została także między grupami respondentów reprezentujących placówki edukacyjne funkcjonujące na terenie powiatów regionu środkowowschodniego oraz reprezentujących placówki funkcjonujące w pozostałych powiatach województwa lubelskiego. Wyniki przedstawione zostały w tabeli 3.16.

Analiza pozyskanych wyników ukazuje w pierwszej kolejności, iż przedstawiciele jednostek z pozostałych powiatów ocenili większość kompetencji jako bardziej istotne, niż są one w ocenie przedstawicieli powiatów z regionu środkowowschodniego – średnia różnic ocen średnich wszystkich kompetencji wyniosła 0,55 na korzyść pozostałych powiatów. Biorąc pod uwagę poszczególne kategorie, największą średnią różnicę (1,15) zaobserwować można w kompetencjach menedżerskich, mniejszą – w zawodowych (0,75) oraz społecznych (0,29), podczas gdy w obszarze kompetencji osobistych średnie oceny istotności były porównywalne (różnica 0,036).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.16 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia – różnice w regionach

	Powiaty regionu środkowo-wsch.	Pozostałe powiaty woj. lubelskiego	Różnica ¹
kompetencje społeczne			
Budowanie relacji	4,30	4,48	-0,18
Dzielenie się wiedzą	4,20	4,62	-0,42
Identyfikacja z firmą	4,20	4,41	-0,21
Komunikatywność	4,27	4,62	-0,35
Orientacja na klienta	4,18	4,41	-0,23
Praca zespołowa	4,27	4,62	-0,35
Rozwiązywanie konfliktów	4,18	4,48	-0,30
Współpraca wewnątrzfirmowa	4,24	4,62	-0,38
Wywieranie wpływu	4,07	4,31	-0,24
kompetencje osobiste			
Dążenie do rezultatów	4,32	4,45	-0,13
Innowacyjność	4,46	4,31	0,15
Myślenie analityczne	4,32	4,45	-0,13
Samodzielność	4,36	4,38	-0,02
Podejmowanie decyzji	4,42	4,48	-0,06
Rozwiązywanie problemów	4,37	4,38	-0,01
Sumienność	4,38	4,45	-0,07
Dążenie do rozwoju zawodowego	4,43	4,38	0,05
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	4,43	4,45	-0,02
Uprzejmość / życzliwość	4,29	4,41	-0,12
kompetencje menedżerskie			
Zarządzanie zespołem	3,33	4,52	-1,19
Zarządzanie projektami	3,13	4,28	-1,15
Przywództwo	3,33	4,48	-1,15
Planowanie	3,44	4,28	-0,84
Myślenie strategiczne	3,39	4,55	-1,16
Motywowanie innych	3,34	4,31	-0,97
Delegowanie	3,09	4,52	-1,43
Budowanie zespołów	3,29	4,31	-1,02
Budowanie organizacji	3,14	4,59	-1,45
kompetencje zawodowe			
Języki obce	4,17	4,45	-0,28
Zarządzanie procesami	3,44	4,32	-0,88
Wiedza zawodowa	3,87	4,55	-0,68
Umiejętności techniczne	3,86	4,38	-0,52
Umiejętności IT	3,75	4,43	-0,68
Znajomość i stosowanie procedur	3,66	4,29	-0,63
Orientacja w biznesie	3,33	4,5	-1,17
Negocjowanie	3,22	4,31	-1,09
Administrowanie/Prowadzenie dokumentacji	3,45	4,45	-1
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	3,82	4,21	-0,39
Znajomość i stos. zasad ekologii i zrówn. rozwoju	3,40	4,39	-0,99

Źródło: badania własne. ¹„Różnica” wyraża różnicę między oceną wśród respondentów z powiatów regionu środkowowsch. a oceną respondentów z pozostałych powiatów, wartości ujemne ukazują te kompetencje, które oceniane są niżej w powiatach z regionu środkowowsch., wyżej – w pozostałych, dodatnie – odwrotnie.

W obszarze kompetencji społecznych największą różnicę zaobserwować można w przypadku dzielenia się wiedzą, która traktowana była przez przedstawicieli jednostek z pozostałych powiatów jako wyraźnie ważniejsza, niż miało to miejsce w przypadku przedstawicieli powiatów z regionu środkowowschodniego (-0,42). Wyraźną różnicę zaobserwować można także w przypadku współpracy wewnątrzfirmowej (-0,38), pracy zespołowej oraz komunikatywności (-0,35). Najmniejsza różnica w tej kategorii kompetencji dotyczy budowania relacji (-0,18), a także identyfikacji z firmą (-0,21) oraz orientacji na klienta (-0,23) i wywierania wpływu (-0,24).

Wyraźnie mniejszą skalę różnic zaobserwować można natomiast w obrębie kompetencji osobistych, których istotność oceniona była niemal porównywalnie przez obie grupy badanych. Największą różnicę ocen wskazać można w przypadku innowacyjności, która jest ważniejsza w opinii przedstawicieli instytucji z powiatów regionu środkowowschodniego (0,15) oraz w dążeniu do rezultatów i myślenia analitycznego, które są istotniejsze w opinii przedstawicieli instytucji edukacyjnych z pozostałych powiatów województwa (-0,13). Znacząco większy zakres różnic zaobserwować można natomiast w obszarze dwóch kolejnych kategorii, przy czym ponownie, wszystkie badane pozycje traktowane były jako bardziej istotne przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych z pozostałych powiatów. W obrębie kompetencji menedżerskich największą różnicę zaobserwować można przy budowaniu organizacji (-1,45) oraz w delegowaniu (-1,43), najmniejszą – przy planowaniu (-0,84) oraz motywowaniu innych (-0,97). W pozostałych przypadkach różnica utrzymuje się w przedziale od 1,1 do 1,2 punktu skali. Podobna sytuacja ma miejsce przy kompetencjach zawodowych, chociaż w ich obrębie zakres zróżnicowania jest istotnie większy. Największe różnice zaobserwowano tutaj przy orientacji w biznesie (-1,17), a także negocjowaniu (-1,09), administrowaniu i prowadzeniu dokumentacji (-1,00) oraz znajomości i stosowaniu zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju (-0,99), najmniejsze – przy znaczeniu języków obcych (-0,28) oraz znajomości i stosowaniu zasad higieny i BHP (-0,39).

Niestety, biorąc pod uwagę pozyskane dane, trudno jest zaproponować jednoznaczną interpretację zaobserwowanych różnic. Co ważne, obie grupy respondentów uznają znaczenie kompetencji osobistych, wydaje się jednak, iż respondenci z pozostałych powiatów przykładają wyraźnie wyższą istotność kompetencjom interpersonalnym. Otwartym pytaniem pozostaje także kwestia istotnego znaczenia przypisywanego kompetencjom menedżerskim, które wśród przedstawicieli instytucji z powiatów regionu środkowo-wschodniego traktowane były jako przeciętnie ważne.

2.2.3 Rozwijane kompetencje w instytucjach edukacyjnych

Kolejne postawione pytanie dotyczyło określenia, które z ujętych w badaniu kompetencji są rozwijane w instytucji edukacyjnej, reprezentowanej przez ankietowanego. Porównanie odsetka wskazań w obu analizowanych grupach powiatów przedstawione zostało w tabeli 3.17. Podobnie, jak miało to miejsce w przypadku oceny istotności kolejnych kompetencji, także przy nacisku na ich wykształcenie zauważyć można przewagę ilości wskazań w grupie respondentów będących przedstawicielami podmiotów z pozostałych powiatów – średnio wskazywali oni na wykształcenie kolejnych kompetencji o 9,33 punktu procentowego częściej, niż respondenci reprezentujący podmioty z powiatów regionu środkowowschodniego. Największe różnice zaobserwować można przy kompetencjach społecznych (11,31 pp.) oraz menedżerskich (11,9 pp.), mniejsze – przy kompetencjach zawodowych (7,83 pp.) i osobistych (6,89 pp.).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3.17 Kompetencje rozwijane w reprezentowanych jednostkach – różnice w regionach

	odsetek wskaźni - powiaty reg. środkowo-wsch.	odsetek wskaźni - pozostałe powiaty	Różnica ¹
kompetencje społeczne			
Budowanie relacji	27,74%	50,00%	-22,26%
Dzielenie się wiedzą	15,52%	40,00%	-24,48%
Identyfikacja z firmą	9,41%	16,67%	-7,26%
Komunikatywność	47,58%	53,33%	-5,75%
Orientacja na klienta	15,01%	30,00%	-14,99%
Praca zespołowa	44,78%	33,33%	11,45%
Rozwiązywanie konfliktów	12,21%	50,00%	-37,79%
Współpraca wewnątrzfirmowa	15,78%	16,67%	-0,89%
Wywieranie wpływu	10,18%	10,00%	0,18%
kompetencje osobiste			
Dążenie do rezultatów	19,34%	50,00%	-30,66%
Innowacyjność	32,06%	16,67%	15,39%
Myślenie analityczne	17,05%	10,00%	7,05%
Samodzielność	31,04%	33,33%	-2,29%
Podejmowanie decyzji	16,54%	43,33%	-26,79%
Rozwiązywanie problemów	8,40%	30,00%	-21,60%
Sumienność	24,68%	36,67%	-11,99%
Dążenie do rozwoju zawodowego	22,14%	6,67%	15,47%
Umiejętność zarządzania sobą i czasem	34,61%	43,33%	-8,72%
Uprzejmość / życzliwość	11,96%	16,67%	-4,71%
kompetencje menedżerskie			
Zarządzanie zespołem	21,88%	56,67%	-34,79%
Zarządzanie projektami	3,82%	23,33%	-19,51%
Przywództwo	12,72%	6,67%	6,05%
Planowanie	51,91%	46,67%	5,24%
Myślenie strategiczne	43,00%	46,67%	-3,67%
Motywowanie innych	15,27%	36,67%	-21,40%
Delegowanie	5,60%	33,33%	-27,73%
Budowanie zespołów	26,21%	33,33%	-7,12%
Budowanie organizacji	9,16%	13,33%	-4,17%
kompetencje zawodowe			
Języki obce	41,48%	60,00%	-18,52%
Zarządzanie procesami	8,91%	6,67%	2,24%
Wiedza zawodowa	43,00%	33,33%	9,67%
Umiejętności techniczne	22,14%	10,00%	12,14%
Umiejętności IT	22,14%	20,00%	2,14%
Znajomość i stosowanie procedur	13,74%	26,67%	-12,93%
Orientacja w biznesie	8,14%	36,67%	-28,53%
Negocjowanie	5,85%	10,00%	-4,15%
Administrowanie/Prowadz. dokument.	12,21%	63,33%	-51,12%
Znajomość i stos. zasad higieny i BHP	18,07%	6,67%	11,40%
Znajomość i stos. zasad ekologii	4,83%	13,33%	-8,50%

Źródło: badania własne. ¹„Różnica” wyraża różnicę między oceną wśród respondentów z placówek z powiatów regionu środkowowschodniego a oceną respondentów z pozostałych powiatów, stąd wartości ujemne ukazują te kompetencje, które oceniane są niżej w powiatach z regionu środkowowschodniego, wyżej – w pozostałych, dodatnie – odwrotnie.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Warto przy tym zauważyć, iż w przeciwieństwie do ocen istotności, które niemalże bez wyjątku były wyższe wśród przedstawicieli instytucji z pozostałych powiatów, w tym przypadku część kompetencji rozwijana jest częściej w podmiotach z powiatów regionu środkowowschodniego.

W pierwszej z objętych analizą grup, zawierającej kompetencje społeczne, wskazać można jedną pozycję, która rozwijana jest wiele częściej w podmiotach z regionu środkowowschodniego – jest to praca zespołowa, która uzyskała o 11,45 punktów procentowych więcej wskazań. Do kompetencji rozwijanych częściej przez podmioty z pozostałych powiatów zaliczyć można natomiast w szczególności rozwiązywanie konfliktów (różnica -37,79 pp.) dzielenie się wiedzą (-24,48 pp.), budowanie relacji (-22,26 pp.) oraz orientację na klienta (-14,99 pp.).

W obszarze kompetencji osobistych dwie kompetencje postrzegane są jako wyraźnie częściej rozwijane przez instytucje reprezentowane przez badanych z regionu środkowowschodniego – jest to dążenie do rozwoju zawodowego, deklarowane o 15,47 punktu procentowego częściej oraz innowacyjność, wskazywana częściej o 15,39 pp. Do kompetencji rozwijanych wyraźnie rzadziej w jednostkach w tym regionie zaliczyć należy dążenie do rezultatów (-30,66 pp. różnicy), a także podejmowanie decyzji (-26,79 pp.) oraz rozwiązywanie problemów (-21,6pp.).

Różnice między porównywanymi regionami zauważyć można także w przypadku pozostałych dwóch kategorii kompetencji. W obrębie kompetencji menedżerskich tylko dwie kompetencje deklarowane były częściej przez przedstawicieli jednostek z regionu środkowowschodniego, było to przywództwo (różnica wskazań 6,05 pp.) oraz planowanie (5,24 pp.). Pozostałe kompetencje rozwijane są częściej w jednostkach z pozostałych powiatów, największą różnicę w odpowiedziach można natomiast zaobserwować w przypadku zarządzania zespołem (-34,79 pp.), delegowania (-27,73 pp.), motywowania innych (-21,40 pp.) oraz zarządzania projektami (-19,51 pp.).

W grupie kompetencji zawodowych jako kompetencje rozwijane częściej przez podmioty z powiatów regionu środkowowschodniego wskazywane były umiejętności techniczne (różnica 12,14 punktu procentowego), znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP (11,40 pp.) oraz wiedza zawodowa (9,67 pp.). Podmioty z pozostałych powiatów częściej kładą nacisk przede wszystkim na administrowanie i prowadzenie dokumentacji (aż 51,12 punktów procentowych więcej), ale także na orientację w biznesie (-28,53 pp. różnicy), języki obce (-18,52 pp.) oraz znajomość i stosowanie procedur (-12,93 pp.).

2.2.4 Uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne

Oprócz kompetencji, badanie uwzględniło także uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne swoim słuchaczom. Porównanie odpowiedzi reprezentantów jednostek powiatów regionu środkowowschodniego oraz pozostałych powiatów, dotyczących tego zagadnienia przedstawione zostało w tabeli 3.18.

Jak wskazują pozyskane dane, istnieje dość wyraźna dysproporcja między podmiotami z obu rozważanych grup – wśród podmiotów z powiatów z regionu środkowowschodniego dominowała (59,54%) odpowiedź wskazująca na brak zapewnianych uprawnień i certyfikatów, podczas gdy wśród podmiotów z pozostałych powiatów wskazywana ona była tylko w jednym na pięć przypadków, co daje różnicę rzędu 39,54 punktów procentowych. Różnica ta przekłada się w konsekwencji na różne

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ilości deklaracji dotyczących poszczególnych, uwzględnionych w badaniu poświadczeń – największą rozbieżność zauważyć można w przypadku certyfikatów potwierdzających umiejętność obsługi programów komputerowych, która wskazywana jest wyraźnie częściej przez jednostki z pozostałych powiatów (różnica rzędu 63,11 punktów procentowych), następnie zaś przy certyfikatach językowych (-50,61 pp.), uprawnieniach do wykonywania zawodu (-46,88 pp.), uprawnieniach do obsługi wózka widłowego (-40,65 pp.) oraz uprawnieniach elektrycznych (-39,31 pp.).

Tabela 3.18 Uprawnienia i certyfikaty zapewniane przez jednostki edukacyjne

	odsetek wskazań - powiaty regionu środkowo-wschodniego	odsetek wskazań - pozostałe powiaty	Różnica ¹
Nie nabywa uprawnień/certyfikatów	59,54%	20,00%	39,54%
Certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi spec. programów komputerowych	3,56%	66,67%	-63,11%
Uprawnienia do prac na wysokościach	2,29%	33,33%	-31,04%
Uprawnienia elektryczne	10,69%	50,00%	-39,31%
Uprawnienia budowlane	13,74%	45,83%	-32,09%
Uprawnienia na obsługę wózka widłowego	1,02%	41,67%	-40,65%
Uprawnienia do wykonywania zawodu	11,45%	58,33%	-46,88%
Prawo jazdy kategorii B	1,27%	8,33%	-7,06%
Prawo jazdy innej kategorii niż B	0,51%	8,33%	-7,82%
Certyfikaty językowe	3,56%	54,17%	-50,61%

Źródło: opracowanie własne

¹ „Różnica” wyraża różnicę między oceną wśród respondentów z placówek z powiatów regionu środkowowschodniego a oceną respondentów z pozostałych powiatów, stąd wartości ujemne ukazują te kompetencje, które oceniane są niżej w powiatach z regionu środkowowschodniego, wyżej – w pozostałych, dodatnie – odwrotnie.

2.2.5 Przygotowanie instytucji do procesu dydaktycznego

Kolejnym obszarem analizy porównawczej było przygotowanie instytucji z obu badanych grup powiatów do realizacji procesu dydaktycznego. Aby to ocenić, respondenci w pierwszej kolejności poproszeni zostali o wskazanie, czy pracownicy reprezentowanej instytucji edukacyjnej doskonalią swoje kompetencje zawodowe. Wyniki porównania odpowiedzi na to pytanie przedstawione zostały w tabeli 3.19.

Tabela 3.19 Doskonalenie kompetencji zawodowych nauczycieli

	Nie	Tak, tylko niektórzy	Tak, większość	Tak, wszyscy
Powiaty regionu środkowowschodniego	5,61%	29,60%	60,44%	4,36%
Pozostałe powiaty	0,00%	13,30%	46,67%	40,00%

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie pozyskanych wyników można stwierdzić, iż przedstawiciele jednostek z powiatów regionu środkowowschodniego deklarowali doskonalenie kompetencji przez pracowników

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

reprezentowanych jednostek wyraźnie rzadziej, niż było to obserwowane w drugiej grupie podmiotów, w której odpowiedź „tak” wskazało aż 40% badanych wobec 4,36% z grupy pierwszej. Wśród podmiotów z regionu środkowowschodniego więcej było także odpowiedzi „tak, tylko niektórzy” (29,6% wobec 13,3% wśród podmiotów z pozostałych powiatów) oraz „nie” (5,61% wobec braku takich odpowiedzi wśród pozostałych).

Na koniec, porównano także przygotowanie instytucji do realizowanych procesów, a także zakres i efekty prowadzonego kształcenia (tabela 3.20). W obu przypadkach zauważyć można wyższe średnie ocen obliczone dla przedstawicieli jednostek z pozostałych powiatów z województwa, niż te dla przedstawicieli instytucji działających na terenie powiatów z regionu środkowowschodniego.

Tabela 3.20 Ocena przygotowania instytucji oraz poziomu kształcenia

	powiaty regionu środkowowschodniego	pozostałe powiaty	Różnica ¹
Ocena instytucji			
Dostępność bazy lokalowej	3,97	4,33	-0,36
Wyposażenie bazy lokalowej	4,07	4,50	-0,43
Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line	3,66	4,53	-0,87
Wiedza i doświadczenie nauczycieli/wykładowców/trenerów	4,20	4,66	-0,46
Umiejętność przekazywania wiedzy przez personel	4,23	4,53	-0,30
Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku	4,06	4,00	0,06
Przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy	4,13	4,17	-0,04
Ocena zakresu i efektów kształcenia			
Wiedza teoretyczna	3,92	4,57	-0,65
Umiejętności praktyczne związane z wykonywaną pracą	4,05	4,33	-0,28
Umiejętność obsługi programów komputerowych	3,82	4,00	-0,18
Umiejętności związane z pracą zespołową / kontaktami międzyludzkimi	4,02	4,15	-0,13
Znajomość rynku i obowiązujących na nim zasad	4,01	4,46	-0,45

Źródło: opracowanie własne

¹ „Różnica” wyraża różnicę między oceną wśród respondentów z placówek z powiatów regionu środkowowschodniego a oceną respondentów z pozostałych powiatów, stąd wartości ujemne ukazują te kompetencje, które oceniane są niżej w powiatach z regionu środkowowschodniego, wyżej – w pozostałych, dodatnie – odwrotnie.

Największą różnicę wskazać można w przypadku możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego on-line (-0,87), następnie w zakresie wiedzy i doświadczenia nauczycieli (-0,46) oraz wyposażenia bazy lokalowej (-0,43). Najmniejsze różnice między grupami jednostek zaobserwować można natomiast w obrębie przygotowania absolwentów do podjęcia pracy (-0,04) oraz dostosowania oferty edukacyjnej dla potrzeb rynku (0,06).

Podobny zakres różnic ma miejsce także w obszarze oceny zakresu kształcenia i osiąganych w jego obrębie efektów – także tutaj przedstawiciele jednostek z powiatów regionu środkowowschodniego oceniali kolejne badane aspekty gorzej od przedstawicieli pozostałych powiatów, największa różnica dotyczy zaś poziomu oferowanej wiedzy teoretycznej (-0,65) oraz znajomości rynku i obowiązujących na nim zasad (-0,45). Pozostałe zmienne ocenione były na porównywalnym poziomie.