

Raport w zakresie wykorzystania badania regionalnego w pracach Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego i Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy w Lublinie oraz Rady Dialogu Społecznego i Rady Rynku Pracy *Wnioski i rekomendacje*

Raport przygotowany w ramach projektu „Kompetencje i rynek pracy w województwie lubelskim” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu.

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

Lublin 2022

Spis treści

Część I. Wnioski szczegółowe	1
1. Wnioski z raportu ogólnego	1
1.1 Wnioski z badań wtórnych.....	1
1.1.1 Charakterystyka regionu.....	1
1.1.2 Bezrobocie.....	1
1.1.3 Kształcenie w województwie lubelskim.....	2
1.2 Wnioski z badań pierwotnych dotyczących przedsiębiorców.....	3
1.2.1 Zmiany w zatrudnieniu pracowników przed i w trakcie pandemii COVID-19.....	3
1.2.2 Rekrutacja pracowników.....	5
1.2.3 Sylwetka oczekiwanego kandydata do pracy.....	6
1.2.4 Preferowana sylwetka kandydata na stanowisko specjalistyczne.....	8
1.2.5 Preferowana sylwetka kandydata na stanowisko szeregowe.....	8
1.2.6 Posiadanie przez kandydatów do pracy certyfikatów i uprawnień.....	9
1.2.7 Przedsiębiorcy o absolwentach.....	9
1.2.8 Kursy i szkolenia pracownicze.....	10
1.2.9 Oczekiwane przez przedsiębiorców zmiany w systemie edukacyjnym.....	11
1.3 Wnioski z badań pierwotnych dotyczących instytucji edukacyjnych.....	11
1.3.1 Oferta edukacyjna.....	11
1.3.2 Nauczyciele o kompetencjach absolwentów.....	12
1.3.3 Certyfikaty i uprawnienia.....	13
1.3.4 Szkolenia w instytucjach edukacyjnych.....	14
1.3.5 Przygotowanie instytucji do procesu kształcenia.....	14
1.3.6 Przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej.....	14
1.3.7 Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami.....	15
1.3.8 Nauczanie zdalne w czasie pandemii COVID-19.....	17
1.3.9 Porównanie kompetencji – perspektywa przedsiębiorców oraz pracowników edukacji.....	18
1.3.10 Trudność pozyskania a podaż wybranych kompetencji.....	19
2. Wnioski z raportu regionalnego	20
2.1 Wnioski z badań pierwotnych dotyczących przedsiębiorców.....	20
2.1.1 Zmiany w zatrudnieniu pracowników przed i w trakcie pandemii COVID-19.....	20
2.1.2 Rekrutacja.....	20
2.1.3 Oczekiwania przedsiębiorców dotyczące kandydatów do pracy.....	20
2.1.4 Preferencje i ocena przygotowanie absolwentów do pracy.....	22
2.1.5 Rozwój pracowników.....	22
2.1.6 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym.....	23

2.2	Wnioski z badań pierwotnych dotyczących instytucji edukacyjnych.....	23
2.2.1	Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia....	23
2.2.2	Kształcenie w trakcie pandemii COVID-19.....	24
2.2.3	Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia.....	25
2.2.4	Certyfikaty i uprawnienia.....	26
2.2.5	Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami.....	26
2.2.6	Porównanie kompetencji – perspektywa przedsiębiorców oraz pracowników edukacji.....	26
	Część II. Wnioski ogólne i rekomendacje.....	28
1.	Implikacja postaw przedsiębiorczych.....	28
2.	Wzmocnienie potencjału szkoleniowego na poziomie zawodowym.....	28
3.	Certyfikaty i uprawnienia ogólnopolskie lub międzynarodowe.....	29
4.	Standaryzacja działań na rzecz dostosowania oferty szkoleniowej do aktualnych potrzeb rynkowych.....	30
5.	Zarządzanie „luką istotności”	31
6.	Zarządzanie „luką dostępności”	33
7.	Wnioski odnoszące się do sytuacji pandemicznej.....	35
8.	Prognozy rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim.....	35

Część I. Wnioski szczegółowe

1. Wnioski z raportu ogólnego

1.1 Wnioski z badań wtórnych

1.1.1 Charakterystyka regionu

Charakter regionu stopniowo zmienia się z rolniczego w kierunku usługowego, proces ten zachodzi powoli, ale ma systematyczny charakter.

W dalszym ciągu jednak kluczową rolę w tworzeniu miejsc pracy w regionie odgrywa rolnictwo (pomimo spadku liczby pracujących w tym sektorze). Istotna jest także rola innych sekcji tj. handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, sektor usługowy (głównie edukacja) i budownictwo.

W populacji podmiotów gospodarczych regionu najsilniej reprezentowane są sekcje handlu i napraw, budownictwa, podmiotów trudniących się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz przedsiębiorstwa przetwórstwa przemysłowego.

Poziom przedsiębiorczości i związana z tym gotowość do samozatrudnienia są ogólnie niskie w badanych powiatach na tle kraju. Aczkolwiek występuje znaczące zróżnicowanie - istnieją powiaty, które odznaczają się przedsiębiorczością wyższą niż przeciętna krajowa (powiaty grodzkie Lublin i Zamość), jak również takie, w których wskaźnik nasycenia przedsiębiorczością jest ponad dwukrotnie mniejszy od przeciętnej krajowej (np. powiat chełmski).

Wyraźne w województwie lubelskim zjawisko starzenia się polskiego społeczeństwa w długiej perspektywie będzie skutkowało zmniejszeniem podaży pracy na rynku pracy.

1.1.2 Bezrobocie

Z roku na roku spada liczba osób bezrobotnych w badanym obszarze. Poziom bezrobocia jest jednak mocno zróżnicowany w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego.

Jednocześnie znacząco zmniejszyła się stopa bezrobocia (do 7,3% w 2019 r.). Tempo spadku tego wskaźnika jest większe niż tempo spadku bezrobocia, co oznacza, że bezrobocie spadało szybciej niż liczba osób aktywnych zawodowo w regionie.

Stopa bezrobocia w województwie lubelskim na koniec I półrocza 2019 roku była większa niż na obszarze całego kraju o 2 punkty procentowe. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach włodawskim, chełmskim, hrubieszowskim oraz krasnostawskim. Najniższą natomiast w powiatach łukowskim, biłgorajskim, łęczyńskim oraz w mieście Lublin.

Wśród bezrobotnych najmniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (w 2019 r. ok. 13%), a największą z wykształceniem policealnym oraz

średnim zawodowym (25,0%), co może być efektem kontynuacji kształcenia przez absolwentów liceów ogólnokształcących.

Wśród pracodawców rosną preferencje zatrudniania osób młodych, w tym tych dopiero wchodzących na rynek pracy. W związku z tym zmniejsza się udział w ogóle bezrobotnych osób najliczniejszej z grup bezrobotnych tj. osób między 25 a 34 rokiem życia, jak również frakcji osób najmłodszych tj. do 24 roku życia. Jednocześnie wyraźnie wzrasta udział w bezrobociu osób starszych grup wiekowych, w tym najstarszej wyróżnionej w badaniu kategorii wiekowej tj. powyżej 55 roku życia.

Coraz łatwiej znajdują pracę osoby bez stażu pracy. Aczkolwiek w 2019 r. największą grupę osób bezrobotnych stanowiły w województwie osoby mające doświadczenie zawodowe, ale krótsze niż jeden rok.

Mało korzystną strukturę ludności, z punktu widzenia rynku pracy mają powiaty: miasto Lublin, puławski, świdnicki oraz krasnostawski. Względnie korzystna struktura ludności według zdolności do wykonywania pracy charakteryzuje powiaty: łęczyński, chełmski, lubelski i zamojski.

Aktywizacja zawodowa przez urzędy pracy pełni ważną rolę w rozwiązywaniu problemów bezrobocia, jednak kluczową rolę na lokalnym rynku pracy odgrywają pracodawcy, którzy oferując miejsca pracy i zatrudniając pracowników, tworzą warunki do podejmowania przez pracowników pracy niesubsydiowanej, stanowiącej najczęstszy powód wykreślenia bezrobotnych z rejestru.

Najczęściej poszukiwanymi pracownikami w I półroczu 2019 roku w województwie byli pracownicy usług i sprzedawcy. Jednocześnie liczba bezrobotnych dla zawodów tej grupy jest stosunkowo duża w województwie, ponad dwukrotnie przekracza liczbę ofert pracy.

Na terenie województwa, w oparciu o dane za I półrocze 2019 roku zidentyfikować można było tylko 1 zawód maksymalnie deficytowy tj. zawód lekarza specjalisty oraz 4 zawody maksymalnie nadwyżkowe tj. nauczyciel akademicki, kompozytor, artysta muzyk i śpiewak. Dopełnienie wymienionych zawodów stanowili uliczni sprzedawcy żywności oraz operatorzy maszyn.

1.1.3 Kształcenie w województwie lubelskim

Przygotowanie województwa do kształcenia dzieci, młodzieży i dorosłych jest stosunkowo dobre, co potwierdza relatywnie duża liczba podmiotów edukacyjnych, jak również liczba nauczycieli¹.

Niepokojąca jest systematycznie malejąca liczba uczniów szkół podstawowych, jak również wyraźny trend spadkowy osób kształcących się w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych. W długim okresie będzie to przekładać się na niższą podaż siły roboczej na regionalnym rynku pracy.

¹ W roku 2018/2019 liczba nauczycieli przypadających na 100 uczniów wynosiła 8,6 i była nieco wyższa od średniej krajowej.

Zakres kształcenia zawodowego w województwie lubelskim jest bardzo szeroki.² Jednocześnie widoczne jest duże zainteresowanie edukacją zawodową na poziomie szkół średnich. W województwie lubelskim w roku szkolnym 2018/2019 połowa uczniów szkół średnich kształciło się w technikach lub średnich szkołach zawodowych, co oznacza, że 50% uczniów szkół średniego szczebla edukacji w województwie może szybko zasilić rynek pracy, gdyż już nabywa kompetencje zawodowe. Najwięcej uczniów zdobywało wiedzę i umiejętności na kierunkach inżynieryjno-technicznym, usługi dla ludności, technologie teleinformacyjne, architektura i budownictwo.

Najwięcej uczniów w szkołach branżowych I stopnia przysposabiało się do zawodu mechanika samochodowego, kucharza, monterza zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, fryzjera oraz cukiernika.

Najpopularniejszymi kierunkami kształcenia zawodowego w technikach były takie zawody jak: technik informatyk, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik ekonomista, technik pojazdów samochodowych i technik hotelarstwa.

Największym zainteresowaniem wśród kandydatów na studia cieszyły się kierunki z następujących grup: „zdrowie i opieka społeczna”, „biznes administracja i prawo” oraz „technika, przemysł, budownictwo”.

Warto jednak zauważyć niepokojącą tendencję w województwie dotyczącą wyraźnie malejącej liczby studentów i absolwentów kończących studia w lubelskich uczelniach, co w dłuższej perspektywie może skutkować z jednej strony problemami w pozyskaniu na lubelskim rynku wysoko wykształconej kadry (należy podkreślić, że przedsiębiorcy na ogół oczekują od kandydatów wykształcenia wyższego), z drugiej strony wzrostem liczby bezrobotnych nauczycieli, dotychczas kształcących na uczelniach wyższych.

1.2 Wnioski z badań pierwotnych dotyczących przedsiębiorców

1.2.1 Zmiany w zatrudnieniu pracowników przed i w trakcie pandemii COVID-19

Skłonność do zmian w zatrudnieniu przed wybuchem epidemii, w szczególności jego zwiększania, była bezpośrednio powiązana z rozmiarem podmiotu. Wraz z wielkością organizacji rosła zarówno skłonność do zatrudniania jak i zwalniania pracowników. Jednocześnie warto zauważyć, że wszystkie podmioty z grupy o największym zatrudnieniu (250-999 pracowników) deklarowały przed wybuchem epidemii jego zwiększenie.

Podobna prawidłowość obserwowana jest także w deklaracjach odnośnie zmian zatrudnienia po wybuchu epidemii, w tym przypadku natomiast większą skalę ma zmniejszanie, a nie zwiększanie zatrudnienia – niemniej jednak nadal, wraz ze wzrostem wielkości podmiotu maleje liczba jednostek, w których zatrudnienie nie uległo zmianie. Być może związek ten wiąże się z faktem, iż duże firmy mogą w większym stopniu redukować etaty bez negatywnego wpływu na prowadzoną działalność.

² W roku szkolnym 2019/2020 w branżowych szkołach I stopnia w 40 różnych zawodach, w technikach w 66.

Po wybuchu epidemii najwięcej przedsiębiorców deklarowało redukcję zatrudnienia:

- z takich branż jak: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami , informacją i komunikacją, wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem;
- z powiatów: tomaszowskiego, hrubieszowskiego, puławskiego oraz opolskiego. Nieco mniejszą, ale nadal wyraźną w powiecie łęczyńskim (w tym powiecie obserwuje się także duży zakres deklaracji wzrostu zatrudnienia), świdnickim, lubelskim oraz radzyńskim.

Najczęściej wskazywaną przyczyną zwolnień bez względu na czas analizy był spadek sprzedaży produktów lub świadczonych usług.

Epidemię koronawirusa jako czynnik warunkujący zwolnienia wskazało 19% przedsiębiorstw redukujących zatrudnienie w tym okresie przy czym w grupie tej dominowały przedsiębiorstwa najmniejsze (do 9 pracowników) oraz przedsiębiorstwa od 10 do 49 pracowników.

Zawody, w ramach których pracownicy byli najczęściej zwalniani, bez względu na czas analizy, to pracownicy usług i sprzedawcy, dalej specjaliści, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy przy pracach prostych.

W przedsiębiorstwach najmniejszych w największym stopniu zwalniani byli pracownicy usług i sprzedawcy. Wraz ze wzrostem podmiotu rosła częstotliwość zwolnień specjalistów, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz techników i średniego personelu, mała natomiast odsetek zwolnień pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników przy pracach prostych.

Przed wybuchem epidemii wzrost zatrudnienia rozpatrywany ilościowo nie był zbyt znaczący, w dużej mierze był warunkowany działaniami dużych podmiotów. Z kolei wzrost zatrudnienia po wybuchu epidemii miał miejsce w takich branżach jak: budownictwo, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, oraz w nieco mniejszym zakresie w transporcie i gospodarce magazynowej, przetwórstwie przemysłowym oraz pozostałej działalności usługowej.

Najczęściej wskazywaną przyczyną zatrudniania nowych pracowników bez względu na czas analizy był wzrost sprzedaży produktów lub świadczonych usług.

Zawody, w ramach których, bez względu na czas analizy, pracownicy byli najczęściej przyjmowani do pracy to specjaliści, a w dalszej kolejności pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy przy pracach prostych i robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz technicy i inny średni personel.

Gros przedsiębiorców nie planowało w okresie po badaniu wprowadzania zmian w zatrudnieniu, ewentualnie nie miało jeszcze zdefiniowanych planów w tym zakresie.

Zwolnienia i zatrudnienia planuje porównywalna liczba firm. Przy czym planowane zmniejszenie zatrudnienia najczęściej wskazywane było przez przedsiębiorstwa:

- z branży przetwórstwa przemysłowego, działalności w zakresie usług administracyjnych, budownictwa oraz działalności profesjonalnej i naukowej, jak również dostawy wody, gospodarowania ściekami i odpadami;
- z powiatów: biłgorajskiego, w powiat miasto Lublin oraz świdnickiego i lubelskiego;
- w obrębie stanowisk szeregowych.

Zwiększenie zatrudnienia przewidywane było w największym stopniu przez podmioty:

- z obszaru rolnictwa, leśnictwa i łowiectwa, działalności związanej z zakwaterowaniem, budownictwa, informacji i komunikacji, transportu i gospodarki magazynowej oraz dostawy wody i gospodarowania ściekami i odpadami;
- powiatów: puławskiego, powiat miasto Lublin, zamojskiego i grodzkiego Zamość.

Przedsiębiorcy, którzy przed epidemią nie zmieniali zatrudnienia w swoich organizacjach, po jej wybuchu nie dokonywali na ogół żadnych zmian. Zmniejszenie zatrudnienia po wybuchu epidemii było domeną podmiotów, które w okresie poprzedzającym epidemię zwiększyły zatrudnienie. Wśród przedsiębiorstw, które przed epidemią dokonały zwolnień, nie ma jednostek deklarujących podobne działania po jej rozpoczęciu. Do tego, w tej frakcji obserwowany jest największy odsetek podmiotów zatrudniających w trakcie epidemii.

Po wybuchu epidemii średnie zmniejszenie zatrudnienia kształtowało się na podobnym poziomie, co zwiększenie zatrudnienia. Warto zauważyć, iż o ile w okresie po wybuchu epidemii większa liczba przedsiębiorstw deklarowała zwolnienia, średnio przedsiębiorstwa zwiększające zatrudnienie oferowały więcej etatów, niż przedsiębiorstwa zatrudnienie redukujące. Nie oznacza to naturalnie sytuacji korzystnej, ponieważ nadal przedsiębiorstw zwalniających było więcej. Należy także zauważyć, iż skala zwolnień rozłożona jest między przedsiębiorstwa względnie proporcjonalnie, natomiast wzrost zatrudnienia skoncentrowany jest w pojedynczych podmiotach.

Nie można wskazać, że COVID-19 spowodował istotną falę zwolnień, niemniej jednak po rozpoczęciu epidemii obserwowane jest zaprzestanie przez podmioty zatrudniania oraz, w pewnym zakresie, redukcja etatów.

1.2.2 Rekrutacja pracowników

Najczęściej wykorzystywanym w celach rekrutacyjnych kanałem komunikacji jest Internet (strony www, portale z ogłoszeniami pracy, portale społecznościowe tj. Facebook czy LinkedIn). Przy czym znaczenie wykorzystania Internetu jako kanału rekrutacyjnego rośnie wraz z czasem funkcjonowania firmy na rynku.

Drugą najczęściej wybieraną metodą rekrutacji jest korzystanie z usług Powiatowych Urzędów Pracy. Przedsiębiorcy chętnie korzystają także z polecenia pracowników, rodziny lub znajomych, zamieszczanie ogłoszeń w prasie oraz rekrutacji wewnętrznej.

Bardzo rzadko prowadzą rekrutację poprzez współpracę z agencjami doradztwa personalnego, akademickimi biurami karier oraz agencjami pracy tymczasowej.

Wraz ze wzrostem organizacji rośnie liczba wykorzystywanych przez nią w procesie rekrutacyjnym metod oraz kanałów.

1.2.3 Sylwetka oczekiwanego kandydata do pracy

Przedsiębiorcy najczęściej oczekują od kandydatów do pracy posiadania **wykształcenia** wyższego lub zasadniczego zawodowego. Mniejsze zainteresowanie budzą osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym. Z kolei oczekiwany przez przedsiębiorców poziom wykształcenia w perspektywie powiatu wskazuje, iż:

- wyższe wykształcenie w największym stopniu poszukiwane jest przez podmioty z powiatu puławskiego i zamojskiego oraz hrubieszowskiego, opolskiego i kraśnickiego, zaś w najmniejszym – z lubartowskiego oraz świdnickiego;
- brak wymagań w zakresie wykształcenia najczęściej deklarowały podmioty z powiatu biłgorajskiego, kraśnickiego oraz opolskiego i świdnickiego – najrzadziej, z powiatu tomaszowskiego (wszystkie podmioty sformułowały wymagania w zakresie wykształcenia) oraz lubelskiego;
- wykształcenie przygotowujące do zawodu (zasadnicze zawodowe, policealne oraz średnie zawodowe) w największym stopniu poszukiwane jest w powiecie tomaszowskim, lubartowskim i łęczyńskim, w najmniejszym – w świdnickim, radzyńskim oraz zamojskim i grodzkim Zamość .

Oczekiwania pracodawców co do posiadanego **doświadczenia** są zróżnicowane. Porównywalne frakcje pracodawców sygnalizowały potrzebę zatrudniania osób z doświadczeniem do jednego roku, od 2 do 5 lat oraz powyżej 5 lat. Także istnieje stosunkowo liczna grupa przedsiębiorców, która nie oczekuje od kandydatów posiadania doświadczenia zawodowego lub nie ma wymagań w tym zakresie. Warto zauważyć, że wraz ze wzrostem rozmiaru jednostki maleją oczekiwania odnośnie posiadanego przez kandydatów doświadczenia zawodowego. Oczekiwania co do posiadanego przez kandydata do pracy doświadczenia w ujęciu powiatów charakteryzują się bardzo dużą różnorodnością – począwszy od powiatów, w obrębie których istotna grupa przedsiębiorstw nie oczekuje większego doświadczenia (m.in. powiat opolski, puławski), aż po obszary, gdzie wymagania są bardzo wysokie (powiat lubelski, zamojski i grodzki Zamość oraz powiat parczewski).

Najczęściej preferowany przez przedsiębiorców **wiek** kandydatów do pracy mieści się w przedziale między 25 a 45 rokiem życia. Warto jednak zauważyć, że liczna grupa przedsiębiorców nie ma w tej kwestii żadnych wymagań (w szczególności z powiatów: opolskiego, puławskiego oraz hrubieszowskiego). Przy czym podmioty mniejsze w większym zakresie nie mają wymagań co do wieku kandydata do pracy, w pewnym stopniu także częściej preferują osoby w wieku poniżej 25-go roku życia. Zatrudnianiem osób młodych, poniżej 25-go roku życia w największym stopniu zainteresowani są przedsiębiorcy z powiatu łęczyńskiego, tomaszowskiego, parczewskiego oraz zamojskiego i miasta Zamość. Jednocześnie najwięcej podmiotów zainteresowanych zatrudnianiem osób w wieku powyżej 45 roku życia zlokalizowanych jest w powiatach – lubartowskim, tomaszowskim, lubelskim i radzyńskim.

Jedynym **językiem obcym**, wymaganym od kandydatów do pracy na szerszą skalę, jest język angielski. Przy czym przedsiębiorcom najczęściej zależy na średnio zaawansowanej znajomości tego języka. Pozostałe języki wymagane są wyraźnie rzadziej, najczęściej wskazywany był język rosyjski, głównie na poziomie średnio zaawansowanym oraz niemiecki, także na tym poziomie.

Przedsiębiorcy na ogół nie mają szczególnych wymagań wobec kandydatów do pracy w zakresie **znajomości konkretnego oprogramowania**. Jeżeli wskazują takie oczekiwania, to dotyczą one głównie znajomości programów biurowych, arkuszy kalkulacyjnych, baz danych i programów specjalistycznych, księgowych oprogramowania projektowego i graficznego.

Ocena i ewaluacja poszukiwanych przez przedsiębiorców kompetencji odnosiła się do czterech ich grup tj. **kompetencji społecznych, osobistych, menedżerskich i zawodowych**. W ramach każdej z grup przynależne do niej kompetencje zostały przeanalizowane pod kątem istotności oraz łatwości pozyskania na rynku pracy.

Posiadanie przez kandydatów do pracy kompetencji osobistych tj. sumienność, uprzejmość i życzliwość, a także umiejętności zarządzania sobą i czasem, dążenie do rozwoju jest dla przedsiębiorców kluczowe. Jednocześnie istnieje pewna trudność w ich pozyskaniu.

Przedsiębiorcy uznali wszystkie kompetencje społeczne za stosunkowo istotne, jednakże największe znaczenie przypisali pracy zespołowej, komunikatywności, orientacji na klienta oraz identyfikacji z firmą. Warto także zauważyć, że nie widzą oni większych problemów z pozyskaniem osób posiadających wskazane kompetencje.

Istotność badanych kompetencji zawodowych jest zróżnicowana – najważniejsze wg przedsiębiorców jest posiadanie przez kandydatów wiedzy zawodowej, znajomości w zakresie stosowania procedur oraz stosowania zasad higieny i BHP. Natomiast najmniejszą wagę przypisują oni umiejętnościom IT, językom obcym oraz zarządzaniu procesami. Warto zauważyć, że wszystkie badane kompetencje ocenione zostały jako relatywnie trudne do pozyskania, a najbrudniejsza jest wiedza zawodowa oraz umiejętności IT.

Kompetencje menedżerskie (tj. planowanie, zarządzanie zespołem i in.) nie mają na ogół decydującego znaczenia przy zatrudnianiu kandydatów do pracy. Jednocześnie przedsiębiorcy wskazują na pewne problemy z ich osiągalnością.

Uwzględniając istotność kompetencji oraz łatwość ich pozyskania na rynku pracy można wydzielić cztery grupy kompetencji:

- a) grupę kompetencji wyraźnie istotnych, ale relatywnie możliwych do pozyskania na rynku pracy, tożsamy z zbiorem kompetencji społecznych;
- b) grupę kompetencji istotnych i względnie trudnych do pozyskania – obejmujących kompetencje osobiste;
- c) grupę kompetencji trudnych do pozyskania, ale o przeciętnej istotności – kompetencje menedżerskie oraz wybrane kompetencje zawodowe: języki obce, umiejętności IT oraz zarządzanie procesami;
- d) grupę kompetencji relatywnie istotnych i trudnych do pozyskania – zaliczyć tutaj można część kompetencji z grupy kompetencji zawodowych tj.: wiedzę zawodową, znajomość i

stosowanie procedur oraz zasad higieny i BHP, umiejętności techniczne, orientację w biznesie, znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju oraz administrowanie i prowadzenie dokumentacji.

Z punktu widzenia procesów edukacyjnych szczególną uwagę należy zwrócić na dwa zbiory kompetencji, które to przedsiębiorcy określili jako **ważne i jednocześnie trudne do pozyskania**, tj.: wiedzę zawodową, znajomość i stosowanie zasad higieny i bhp, a także umiejętność zarządzania czasem i sobą, sumiennność, uprzejmość i dążenie do rozwoju. Należy jednocześnie podkreślić, iż istotna część tych kompetencji to kompetencje osobiste, które są najtrudniejsze do wytworzenia w procesie kształcenia.

1.2.4 Preferowana sylwetka kandydata na stanowisko specjalistyczne

Od kandydatów na stanowiska specjalistyczne jest oczekiwane wykształcenie wyższe. Preferowany jest wiek poniżej 45 roku życia. Oczekiwania pracodawców co do posiadanego przez kandydatów doświadczenia na stanowiska specjalistyczne są zróżnicowane i relatywnie porównywalne do tych obserwowanych w próbie łącznie. Natomiast znacznie częściej oczekuje się od nich znajomości języków obcych, najczęściej języka angielskiego na poziomie średniozaawansowanym lub zaawansowanym. Istotnym argumentem w procesie rekrutacji może być także znajomość języka niemieckiego, rosyjskiego, włoskiego, hiszpańskiego lub francuskiego najlepiej na poziomie średnio zaawansowanym. W przypadku tego typu stanowisk większe są także wymagania w zakresie znajomości oprogramowania. Najczęściej przedsiębiorcy oczekują znajomości oprogramowania specjalistycznego, ale także często oczekują znajomości oprogramowania biurowego oraz kalkulacyjnego, a także w nieco mniejszym zakresie – projektowego, księgowego, baz danych oraz graficznego. Ponadto pracownik na stanowisku specjalistycznym powinien posiadać nie tylko odpowiednią wiedzę zawodową, ale również bardzo rozbudowany zespół kompetencji miękkich, zarówno w obszarze relacji interpersonalnych (ważniejszych nawet od posiadanej wiedzy), jak również w obszarze cech osobistych (co najmniej tak ważnych, jak posiadana wiedza zawodowa). Za kompetencje istotne z punktu widzenia organizacji procesu kształcenia, to jest te, nad którymi w szczególności należy pracować, należy uznać wiedzę zawodową, jak również sumiennność, umiejętność zarządzania sobą i czasem oraz uprzejmość i życzliwość, ale także w pewnym zakresie orientację w biznesie, znajomość i stosowanie procedur oraz zasad ekologii, samodzielność, myślenie analityczne, umiejętność rozwiązywania problemów oraz znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP. Przedsiębiorcy mają największe trudności z pozyskaniem pracowników o tych kompetencjach i jednocześnie są one istotne dla podmiotów rynkowych.

1.2.5 Preferowana sylwetka kandydata na stanowisko szeregowe

Przedsiębiorcy od kandydatów na stanowisko szeregowe najczęściej oczekują wykształcenia zasadniczego zawodowego, ewentualnie nie posiadają w tym zakresie jakichkolwiek wymagań. Oczekiwane jest albo niewielkie doświadczenie tj. do jednego roku, albo i w tej kwestii przedsiębiorcy nie posiadają jakichkolwiek wymagań. Przedsiębiorcy oczekują od kandydatów wieku w przedziale od 25 do 45 roku życia, ewentualnie nie mają i w tym zakresie wymagań. Kandydatom na stanowiska szeregowe stawiane są znacznie niższe wymagania w

zakresie znajomości języków obcych. Najczęściej oczekuje się od nich znajomości języka angielskiego, głównie na poziomie średnio zaawansowanym. Większość przedsiębiorców nie zgłasza wymagań w zakresie znajomości oprogramowania. Pozostali oczekują znajomości programów biurowych, baz danych oraz programów projektowych. W przypadku tej kategorii pracowników większość analizowanych kompetencji ma znaczenie wyraźnie niższe. Dobrego kandydata do pracy na stanowisku szeregowym można opisać jako osobę uprzejmą, życzliwą i sumienną, dążącą do rozwoju i umiejącą zarządzać sobą i swoim czasem, bezwzględnie zdolną do pracy zespołowej, przestrzegającą zasad higieny i BHP oraz posiadającą pewien zakres wiedzy zawodowej. Z punktu widzenia procesów edukacyjnych kompetencje, nad którymi warto pracować (tj. o najwyższej sumie trudności i istotności dla podmiotów) to sumienność, umiejętność zarządzania sobą i czasem, dążenie do rozwoju zawodowego, wiedza zawodowa, znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP oraz, w pewnym stopniu, uprzejmość i życzliwość. Co ważne, wszystkie kompetencje menedżerskie, umiejętności IT, znajomość języków, jak również większość kompetencji miękkich wydaje się nie mieć większego znaczenia z punktu widzenia omawianego stanowiska.

1.2.6 Posiadanie przez kandydatów do pracy certyfikatów i uprawnień

Przedsiębiorcy zwracają uwagę na posiadane przez kandydatów do pracy certyfikaty i uprawnienia.

Najczęściej oczekiwane uprawnienia dotyczą wykonywania zawodu, prawa jazdy kategorii B i obsługi specjalistycznych programów komputerowych. Atutem może być także posiadanie prawa jazdy kategorii innej niż kategoria B, certyfikatu językowego, uprawnienia do obsługi wózka widłowego, uprawnienia elektryczne, budowlane oraz inne certyfikaty.

Uprawnienia do wykonywania zawodu są dominującym oczekiwaniem (wyjątek stanowią powiaty lubelski i radzyński, w których najczęściej wskazywane były oczekiwania w zakresie posiadania prawa jazdy kategorii B).

Istnieje bardzo duże zróżnicowanie między powiatami w skali zgłaszanych oczekiwań względem kandydatów do pracy. Wyodrębnić można 3 grupy powiatów tj. takie powiaty, w ramach których przedsiębiorstwa z tych powiatów (jak np. powiat kraśnicki lub świdnicki) zgłaszają często dużą ilość różnych oczekiwań, poprzez powiaty o pewnej liczbie silnie wyartykułowanych oczekiwań (powiat miasto Lublin oraz powiat zamojski), po powiaty, w których istotne są pojedyncze badane kategorie (np. powiat opolski bądź puławski).

1.2.7 Przedsiębiorcy o absolwentach

Przedsiębiorcy wykazywali zdecydowaną preferencję wobec zatrudniania kandydatów do pracy po studiach na kierunkach technicznych. Mniejsze ich zainteresowanie budzą absolwenci kierunków ścisłych, społecznych oraz humanistycznych.

Wśród absolwentów szkół zawodowych największym zainteresowaniem cieszą się absolwenci po kierunkach: administracyjnym i ekonomicznym. W dalszej kolejności budowlanym, mechanicznym, informatycznym oraz cukierniczo/gastronomicznym. Następnie elektrycznym, rolniczym oraz turystycznym/hotelarskim. Powiązanie wyborów dokonywanych przez uczniów

szkół zawodowych w zakresie wyboru kierunku kształcenia wskazuje na zgodność najpopularniejszych kierunków kształcenia na poziomie szkół średnich z zainteresowaniem rynkowym przedsiębiorców.

Przedsiębiorcy są ogólnie krytyczni co do przygotowania absolwentów do pracy. Najwyższe noty otrzymali absolwenci uczelni technicznych oraz uniwersytetów. Najniższe oceny, świadczące o niedostosowaniu absolwentów do wymagań rynku pracy uzyskały szkoły policealne oraz licea ogólnokształcące.

Absolwenci w opinii przedsiębiorców cechują się na ogół wyższym poziomem wiedzy teoretycznej w stosunku do umiejętności praktycznych oraz kompetencji społecznych. Aczkolwiek w przypadku uczelni technicznych, techników oraz zasadniczych szkół zawodowych wyżej oceniane są u absolwentów umiejętności praktyczne niż kompetencje społeczne w przeciwieństwie do absolwentów uniwersytetów i liceów ogólnokształcących.

1.2.8 Kursy i szkolenia pracownicze

Stosunkowo mało przedsiębiorców wysłało w ciągu 12 miesięcy przed badaniem swoich pracowników na kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe (ok. 40%).

Dwa główne powody, dla których przedsiębiorcy wysyłali pracowników na kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe to:

- brak wymaganych umiejętności/kwalifikacji do pracy na danych stanowiskach;
- otrzymanie przez organizację finansowania szkoleń ze źródeł zewnętrznych.

Najczęściej w zakresie realizacji kursów i szkoleń dla pracowników przedsiębiorcy współpracowali z wyspecjalizowanymi firmami szkoleniowymi, rzadziej z urzędami pracy oraz uczelniami wyższymi. Niekiedy wybierali izby/cechy rzemieślnicze, szkoły zawodowe/technika, Ośrodki Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego lub Samorząd lokalny.

Najczęściej w ramach współpracy organizowane były szkolenia lub wykłady dla pracowników, rzadziej praktyki, staże zawodowe, praktyczna nauka zawodu.

Przedsiębiorcy w większości przypadków nie przewidują konieczności realizacji szkoleń pracowniczych w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Warto zauważyć, że wraz ze wzrostem czasu funkcjonowania organizacji na rynku rośnie świadomość, co do konieczności i zasadności szkoleń pracowniczych, co przekłada się na liczniejsze deklaracje ich realizacji w okresie najbliższych 12 miesięcy od momentu realizacji badania.

Przedsiębiorcy na ogół wykazali umiarkowane zadowolenie w zakresie oceny oferty firm i instytucji szkoleniowych pod kątem jej dostosowania do potrzeb badanych organizacji.

1.2.9 Oczekiwane przez przedsiębiorców zmiany w systemie edukacyjnym

Oczekiwane przez przedsiębiorców zmiany w systemie edukacyjnym dotyczą:

- zwiększenia uwagi na kształcenie praktyczne oraz wprowadzenie refundacji i zniżek dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże;
- wdrożenia w procesie edukacji dodatkowych zmian tj.: organizacja/współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu, dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy, wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk, możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę oraz tworzenie klas patronackich.

1.3 Wnioski z badań pierwotnych dotyczących instytucji edukacyjnych

Przedstawione w analizie wnioski dotyczą trzech rodzajów instytucji edukacyjnych tj. licea ogólnokształcące, technika oraz szkoły wyższe.

1.3.1 Oferta edukacyjna

Niepokojącym zjawiskiem jest brak wiedzy przez prawie połowę nauczycieli co do częstotliwości aktualizacji oferty edukacyjnej w ich miejscach pracy, co sugeruje, że nie uczestniczą oni w procesie prowadzenia zmian i nie są o nim informowani.

Mając na uwadze dynamikę zmian rynkowych, zaskakująca jest stosunkowo niska częstotliwość wprowadzania zmian w ofercie edukacyjnej - średnio podmioty edukacyjne realizują ją raz na trzy-cztery lata lub rzadziej. Nieco częściej robią to licea ogólnokształcące – raz na dwa lata, tymczasem raz na pięć lat lub rzadziej zmiany wprowadzają szkoły wyższe.

Pozytywnym jest fakt, że instytucje edukacyjne zarówno badają losy swoich absolwentów jak i wykorzystują wyniki tych badań do wprowadzania zmian w programach kształcenia. Jednak niestety programy kształcenia wciąż rzadko powstają na podstawie analiz potrzeb otoczenia gospodarczego i przy współpracy z podmiotami rynkowymi podczas tworzenia oferty kształcenia i opracowywania programów kształcenia

Niestety nie zawsze pozyskują także informacje (zarówno w sposób oddolny jak również w sposób aktywny) o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych lub poszukiwanych.

Licea ogólnokształcące:

- nie pozyskują zarówno w sposób oddolny jak również w sposób aktywny informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych lub poszukiwanych;
- część z nich nie wykonuje analiz potrzeb otoczenia gospodarczego przed opracowywaniem programów kształcenia;
- nie współpracują z podmiotami rynkowymi podczas procesu kształcenia

Technika:

- na ogół badają one losy swoich absolwentów jak i wykorzystują wyniki tych badań do wprowadzania zmian w programach kształcenia.

- na ogół nie wykonują analizy potrzeb otoczenia gospodarczego (przedsiębiorców, instytucji publicznych, NGO itp.),
- na ogół nie pozyskują informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych/poszukiwanych,
- na ogół nie współpracują z podmiotami rynkowymi podczas tworzenia oferty kształcenia i opracowywania programów kształcenia.
- nie zawsze pozyskują one w sposób oddolny (z inicjatywy pracodawców) informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach.

Uczelnie wyższe:

- nie pozyskują zarówno w sposób oddolny jak również w sposób aktywny informacji o potrzebach przedsiębiorców w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych lub poszukiwanych;
- część z nich nie wykonuje analiz potrzeb otoczenia gospodarczego przed opracowywaniem programów kształcenia;
- współpracują z podmiotami rynkowymi podczas procesu kształcenia.

1.3.2 Nauczyciele o kompetencjach absolwentów

Według przedstawicieli instytucji edukacyjnych posiadanie całej palety kompetencji osobistych jest stosunkowo ważne w procesie kształcenia. Najistotniejsze są: innowacyjność, dążenie do rozwoju zawodowego, umiejętność zarządzania sobą i czasem oraz podejmowanie decyzji.

Także wszystkie kompetencje społeczne są relatywnie ważne przy czym najistotniejszymi są: budowanie relacji, komunikatywność oraz współpraca wewnątrzfirmową.

Posiadanie kompetencji zawodowych jest mniej istotne w stosunku do kompetencji osobistych i społecznych; przy czym najważniejsze to języki obce, wiedza zawodowa i umiejętności techniczne. Natomiast najmniej istotne to negocjowanie oraz orientacja w biznesie.

Najmniej istotne są kompetencje z kategorii kompetencji menedżerskich, chociaż należy podkreślić, iż uzyskane oceny średnie oscylujące w granicach połowy skali pomiarowej, więc nie można ich uznać za całkowicie nieważne w opinii nauczycieli.

Nauczyciele za wyraźnie istotniejsze postrzegają typowe kompetencje miękkie – społeczne i osobiste, przypisując mniejsze znaczenie umiejętnościom zawodowym i biznesowym.

Nauczyciele z poszczególnych jednostek edukacyjnych nieco inaczej oceniają istotność poszczególnych kompetencji:

- W przypadku szkół wyższych duże znaczenie przypisano kompetencjom społecznym i osobistym, nieco mniejsze, ale nadal wysokie – menedżerskim i zawodowym. Przedstawiciele szkół wyższych za kompetencje najważniejsze uznali innowacyjność, znajomość języków obcych, umiejętność podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów, dążenie do rozwoju zawodowego oraz sumienność. Pozostałe, wszystkie kompetencje są traktowane jako relatywnie ważne.

- Przedstawiciele liceów ogólnokształcących za ważne uznali kompetencje społeczne i osobiste, podczas gdy menedżerskie i zawodowe na ogół uzyskiwały wyraźnie niższe oceny tj. poniżej średniej. Według nich najważniejsze są komunikatywność, znajomość języków obcych, umiejętność zarządzania sobą i czasem, umiejętność pracy zespołowej i podejmowania decyzji, a także samodzielność. Z kolei najmniej ważne są: orientacja w biznesie oraz delegowanie.
- Przedstawiciele techników – za istotne uznali kompetencje osobiste, za najmniej istotne – menedżerskie, pozostałe grupy uzyskały oceny pośrednie. Według nich najważniejsze kompetencje to wiedza zawodowa, umiejętność zarządzania sobą i czasem, innowacyjność i dążenie do rozwoju zawodowego oraz umiejętności techniczne. Z kolei najmniej ważne są umiejętność budowania organizacji, delegowania, budowania zespołów i zarządzania projektami.

1.3.3 Certyfikaty i uprawnienia

Zaskakujący jest fakt, że ponad połowa jednostek edukacyjnych nie zapewnia swoim absolwentom żadnych certyfikatów ani uprawnień. Tym bardziej, że pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy tego typu poświadczeń nabycia istotnych dla nich kompetencji.

Podmioty, które pomagają w pozyskaniu certyfikatów lub uprawnień najczęściej umożliwiają uzyskanie uprawnień budowlanych oraz uprawnień do wykonywania zawodu, w mniejszym zakresie – uprawnień elektrycznych. Pozostałe uprawnienia i certyfikaty zapewniające były jedynie incydentalnie – najczęściej były to certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi oprogramowania oraz certyfikaty językowe. Porównanie ich z najczęściej oczekiwanymi przez przedsiębiorców certyfikatami czy uprawnieniami uwidacznia istniejącą w tym zakresie znaczącą lukę/dysproporcję w szczególności w zakresie pozyskania prawa jazdy kategorii B lub innej niż B, obsługi specjalistycznych programów komputerowych, certyfikatu językowego lub uprawnienia do obsługi wózka widłowego. Warto zatem zachęcić podmioty edukacyjne do „uzbrojenia” absolwenta w możliwie największą liczbę certyfikatów i uprawnień, co może stanowić dla przedsiębiorcy istotny argument w procesie zatrudnienia absolwenta, a dla instytucji edukacyjnej atut decydujący o wyborze szkoły/uczelni (warunkiem jest uświadomienie uczniów i ich rodziców już na poziomie szkoły podstawowej o oczekiwaniach pracodawców).

Licea ogólnokształcące co do zasady nie oferują żadnych poświadczeń osiągniętych kompetencji. Zaledwie 1% umożliwia uzyskanie certyfikatów językowych oraz certyfikatów poświadczających umiejętność obsługi programów komputerowych.

Szkoły wyższe najczęściej dają uprawnienia do wykonywania zawodu, w mniejszym zakresie oferują certyfikaty z zakresu obsługi oprogramowania oraz językowe.

Szerszy zakres poświadczeń kompetencji zaobserwować można w przypadku techników, w szczególności umożliwiają one uzyskanie uprawnień budowlanych i elektrycznych.

1.3.4 Szkolenia w instytucjach edukacyjnych

W instytucjach edukacyjnych ponad połowa pracowników doskonalili swoje kompetencje i kwalifikacje.

Poszerzanie swoich kompetencji przez wszystkich pracowników instytucji wskazywane było przez pewną grupę przedstawicieli jednostek z powiatu miasto Lublin, powiatu opolskiego, puławskiego oraz zamojskiego i grodzkiego Zamość. Z kolei brak rozwoju w największym stopniu widoczny był wśród przedstawicieli jednostek z powiatu kraśnickiego, puławskiego oraz biłgorajskiego.

1.3.5 Przygotowanie instytucji do procesu kształcenia

Nauczyciele co najmniej dobrze oceniają przygotowanie reprezentowanych przez nich instytucji do procesu kształcenia. Najwyżej oceniają umiejętność przekazywania wiedzy przez personel oraz wiedzę i doświadczenie nauczycieli. Najniżej, ale nadal relatywnie dobrze – możliwość prowadzenia procesu edukacyjnego on-line oraz dostępność bazy lokalowej.

Biorąc pod uwagę poszczególne powiaty zaobserwować można następujące prawidłowości:

- **Dostępność bazy lokalowej** najgorzej oceniają nauczyciele w powiecie opolskim oraz tomaszowskim, najlepiej – w lubelskim.
- **Wyposażenie** najgorzej zostało ocenione w powiatach tomaszowskim i hrubieszowskim, najlepiej w kraśnickim oraz lubartowskim.
- **Możliwości prowadzenia procesu edukacyjnego** w większości powiatów oceniane były przeciętnie bądź poniżej średniej – najgorzej w powiecie tomaszowskim oraz radzyńskim, najlepiej – w biłgorajskim.
- **Wiedza i doświadczenie nauczycieli**, jak również umiejętność przekazywania wiedzy były oceniane jednoznacznie pozytywnie we wszystkich powiatach.
- Wysoko ocenione zostało także **dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku** oraz przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy (wyjątek w tym przypadku stanowi powiat hrubieszowski).
- Od wartości przeciętnych odbiegają powiaty kraśnicki i lubartowski, których przedstawiciele z jednej strony bardzo dobrze oceniają umiejętność przekazywania wiedzy przez nauczycieli, ich wiedzę i doświadczenie oraz wyposażenie bazy lokalowej, z drugiej strony – dość nisko postrzegają możliwości prowadzenia procesu dydaktycznego on-line. Podobne prawidłowości (z zastrzeżeniem nieco gorszych ocen dotyczących wyposażenia bazy lokalowej) zanotować można w przypadku powiatu miasto Lublin, powiatu parczewskiego oraz puławskiego.

1.3.6 Przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej

Nauczyciele także dobrze oceniają stopień przygotowania swoich absolwentów do pracy zawodowej. Najwyżej ocenili posiadane przez absolwentów umiejętności praktyczne, umiejętność pracy zespołowej i znajomość rynku. Tylko nieznacznie niżej - umiejętność obsługi oprogramowania oraz wiedzę teoretyczną. Niestety opinie te nie korespondują z opinią przedsiębiorców, którzy nisko ocenili przygotowanie absolwentów do pracy.

Warto zauważyć, że struktura ocen efektów realizacji procesu dydaktycznego jest uzależniona od rodzaju jednostki:

- Nauczyciele techników najwyżej ocenili stopień zapewnienia uczniom umiejętności praktycznych, najgorzej – umiejętność obsługi oprogramowania oraz wiedzę teoretyczną.
- Nauczyciele liceów – mają dość niską opinię odnośnie znajomości przez ich absolwentów zasad rynkowych oraz umiejętności praktycznych związanych z pracą (co zapewne jest pochodną profilu dydaktycznego tego rodzaju jednostki). Wiedza teoretyczna absolwentów i ich umiejętności obsługi oprogramowania ocenione zostały przez nich wyraźnie lepiej.
- Nauczyciele w szkołach wyższych przydzielili stosunkowo wysokie oceny we wszystkich obszarach. Co ciekawe, najniżej ocenili wiedzę teoretyczną absolwentów, najwyżej - znajomość rynku i kierujących nim zasad. Umiejętności praktyczne, obsługi oprogramowania i pracy zespołowej uzyskały także zbliżone, wysokie oceny.

Nauczyciele z poszczególnych powiatów w sposób zbliżony ocenili zagadnienia oceniające przygotowanie absolwenta do podjęcia pracy na rynku, w szczególności dotyczy to umiejętności praktycznych związanych z wykonywanym zawodem oraz umiejętności związanych z pracą zespołową. Wysokie zróżnicowanie zaobserwować można natomiast w przypadku znajomości rynku i obowiązujących na nim zasad, które wysoko ocenione zostały przez przedstawicieli jednostek z powiatu kraśnickiego, puławskiego, łęczyńskiego i parczewskiego, wyraźnie niżej – powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość, miasta Lublin oraz biłgorajskiego.

Porównując badane powiaty, wnioskować można, iż:

- poziom zapewnianej przez jednostki edukacyjne wiedzy teoretycznej najlepiej oceniają nauczyciele z powiatu zamojskiego i grodzkiego Zamość, kraśnickiego, radzyńskiego i powiatu miasto Lublin, najgorzej – tomaszowskiego, hrubieszowskiego i biłgorajskiego;
- umiejętności praktyczne związane z wykonywaniem zawodu najlepiej ocenione zostały w jednostkach z powiatu lubartowskiego, najgorzej – zamojskiego i grodzkiego Zamość;
- umiejętności obsługi oprogramowania najlepiej oceniają respondenci z jednostek z powiatu łęczyńskiego i parczewskiego, najgorzej – tomaszowskiego, zamojskiego i grodzkiego Zamość;
- umiejętności związane z pracą zespołową w najlepszym stopniu zapewniane są w opinii przedstawicieli jednostek z powiatu miasto Lublin, powiatu lubelskiego oraz puławskiego, najgorzej – zamojskiego i grodzkiego Zamość oraz radzyńskiego.

1.3.7 Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

Instytucje edukacyjne raczej współpracują podczas procesu kształcenia z podmiotami rynkowymi.

Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami zdecydowanie najczęściej opiera się na organizacji staży lub praktyk zawodowych. Stosunkowo dużym zainteresowaniem cieszy się również organizacja szkoleń i wykładów, zwiedzanie zakładów pracy, udział w dniach

otwartych, współpraca w ramach praktycznej nauki zawodu oraz przygotowanie materiałów dydaktycznych.

Instytucjami o zdecydowanie najniższym poziomie współpracy z przedsiębiorcami są licea ogólnokształcące, które podejmują nieliczne działania w tym zakresie. Zapewne wynika to z charakteru tych instytucji, przygotowujących raczej do kontynuacji kształcenia na studiach humanistycznych, społecznych, ścisłych czy przyrodniczych. Nie powinno ich to jednak zwalniać z przybliżania uczniom tych instytucji praw, zasad i trendów rynkowych. Świadomość działania rynku może w istocie pozytywnie wpłynąć na ich decyzje dotyczące przyszłości, ograniczając zainteresowanie zawodami nadwyżkowymi i jednocześnie implikując chęć poszukiwania luk rynkowych czy identyfikowania zawodów przyszłości. W tym celu warto rozważyć systematyczne spotkania z przedsiębiorcami, pracownikami GUS czy urzędów pracy.

Najczęstszymi formami współpracy z przedsiębiorcami w przypadku techników są: organizacja staży i praktyk zawodowych oraz szkoleń i wykładów. Technicy współpracują także z przedsiębiorcami w ramach praktycznej nauki zawodu oraz zwiedzając zakłady pracy.

Pracownicy szkół wyższych wskazywali zdecydowanie częściej od przedstawicieli innych instytucji edukacyjnych na formę współpracy związaną z przygotowaniem materiałów dydaktycznych, prowadzeniem zajęć przez praktyków rynkowych oraz aktywnym udziałem przedsiębiorców w przygotowaniu kierunków kształcenia. Ponadto biorą udział w organizacji staży i praktyk zawodowych oraz szkoleń i wykładów.

Nauczyciele są zainteresowani współpracą z przedsiębiorcami także w innych formach rzadziej realizowanych, w szczególności w zakresie:

- rozwijania systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami,
- organizacji lub współorganizacji przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu,
- tworzenia klas patronackich.

Warto zauważyć, że formy te mogą być wykorzystywane przez różne instytucje edukacyjne, po ich „skrojeniu” do potrzeb wyznaczonych przez zasady współpracy.

Warto jednak zauważyć że nauczyciele szkół wyższych wykazywali znacznie mniejsze zainteresowanie wymienionymi formami współpracy z przedsiębiorcami w stosunku do opinii wyrażanych przez przedstawicieli pozostałych instytucji edukacyjnych, co wydaje się niepokojącym zjawiskiem zważywszy na fakt wkraczania ich absolwentów bezpośrednio na rynek pracy.

Nauczyciele z uczelni wyższych w szczególności byliby zainteresowani:

- rozwijaniem systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami,
- organizacją/współorganizacją przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu.

Jednocześnie niepokojącym jest ich małe zainteresowanie włączeniem pracodawców w proces opracowywania i recenzowania podstaw programowych kształcenia w zawodach, dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy oraz włączenie pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy.

Nauczyciele z poszczególnych jednostek edukacyjnych są zgodni co do istotności współpracy instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami w celu zapewnienia wysokiej jakości edukacji. Dostrzegają ponadto konieczność urynkowienia oferty edukacyjnej, a tym samym zaangażowania przedsiębiorców w jej przygotowanie. Konieczna jest także według nich wzajemna współpraca z przedsiębiorcami celem zapewnienia odpowiedniej jakości edukacji. Jednakże mniej niż połowa instytucji edukacyjnych prowadzi wśród pracodawców badania w zakresie oceny oferty kształcenia jak również jakości kształcenia, a zaledwie co trzecia przeprowadza ocenę stopnia dopasowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców. Przy czym badania te najczęściej realizowane są przez technika zaś najrzadziej przez licea ogólnokształcące.

1.3.8 Nauczanie zdalne w czasie pandemii COVID-19

Zdalne nauczanie podczas pierwszej fali epidemii COVID-19 realizowało gros nauczycieli techników i liceów ogólnokształcących i prawie wszyscy nauczyciele w uczelniach wyższych.

Najczęściej stosowanymi formami kształcenia zdalnego było:

- wysyłanie materiałów do samodzielnego zapoznania się pocztą elektroniczną;
- sprawdzanie prac przesłanych przez uczniów lub studentów;
- prowadzenie zajęć w formie audio (w nieco mniejszym stopniu);
- przysyłanie materiału/zadań do samodzielnego wykonania;
- tworzenie kursów on-line (moodle itd.).

Nauczyciele podczas pierwszej fali epidemii COVID-19 przeciętnie ocenili posiadane oprogramowanie oraz własne umiejętności do prowadzenia zajęć zdalnych (w szczególności umiejętności obsługi platform, tworzenia treści czy same umiejętności informatyczne). Co ważne byli w tych opiniach bardzo zgodni.

Także wsparcie jakie otrzymali od instytucji edukacyjnej (szkoły, uczelni) w ramach procesu kształcenia zdalnego zostało przez nich ocenione na przeciętnym poziomie zarówno w kwestii zapewnienia dostępu do internetowych platform i systemów umożliwiających nauczanie zdalne, zapewnienia szkoleń, doradztwa i pomocy technicznej jak również niezbędnych urządzeń (komputery, kamery, mikrofony) i oprogramowania umożliwiającego zdalną dydaktykę.

Jednocześnie wśród instytucji edukacyjnych to uczelnie wyższe wykazały się najwyższym poziomem przygotowania oraz udzielanego wsparcia związanego z prowadzeniem zajęć w formie zdalnej.

Nauczyciele stosunkowo nisko ocenili zaangażowanie uczestników zajęć (uczniów, studentów) w proces kształcenia on-line.

Według nauczycieli najczęstszym problemem z jakim spotykali się uczniowie podczas nauczania zdalnego był brak odpowiedniego sprzętu. Problem dla niektórych stanowił także brak odpowiedniego połączenia internetowego oraz w marginalnym stopniu - problemy rodzinne, niewystarczającą liczbą urządzeń w gospodarstwie domowym oraz brak odpowiedniego miejsca do pracy.

Większość nauczycieli ma mieszane uczucia, co do formy kształcenia zdalnego, twierdząc, że ani nie ułatwia ono uczniom przyswajania wiedzy w stosunku do kształcenia tradycyjnego, ani nie wnosi dodatkowych wartości do procesu dydaktycznego. Według większości możliwe byłoby zastąpienie pewnej części kształcenia tradycyjnego kształceniem zdalnym, jednak po zakończeniu ograniczeń wynikających z epidemii nie planują oni realizować kształcenia on-line.

Nauczyciele różnie oceniają skalę wysiłku, jaki musieli włożyć w proces kształcenia on-line oraz ilość czasu, jaki musieli poświęcić na prowadzenie nauczania zdalnego w stosunku do realizacji zajęć w formie tradycyjnej. Przy czym nauczyciele na uczelniach wyższych praktycznie nie mieli żadnych problemów z prowadzeniem nauczania zdalnego. Tymczasem problemy podczas realizacji nauczania w formie zdalnej zgłaszała niewielka grupa nauczycieli w technikach i w liceach ogólnokształcących.

1.3.9 Porównanie kompetencji – perspektywa przedsiębiorców oraz pracowników edukacji

Dzięki wykorzystaniu w badaniu skierowanym do przedstawicieli przedsiębiorstw oraz do nauczycieli tego samego zbioru kompetencji, możliwym było porównanie opinii obu grup respondentów odnośnie istotności kolejnych, badanych pozycji oraz wskazanie potencjalnych obszarów zgodności bądź rozbieżności opinii.

Największe różnice w ocenie istotności kompetencji widoczne są w przypadku takich kompetencji jak³:

- języki obce, umiejętności IT, budowanie relacji, innowacyjność, umiejętności techniczne oraz zarządzanie procesami - te kompetencje przedstawiciele edukacji uważają w większym stopniu, niż przedstawiciele przedsiębiorstw za nieprzeciętnie istotne;
- uprzejmość i życzliwość, sumienność, wywieranie wpływu, zarządzanie sobą i czasem, umiejętność delegowania, umiejętność budowania organizacji, zarządzanie projektami, znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP, wiedza zawodowa, znajomość i stosowanie procedur, orientacja w biznesie, znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju, negocjowanie oraz administrowanie i prowadzenie dokumentacji - te kompetencje przedstawiciele przedsiębiorstw uważają w większym stopniu, niż przedstawiciele podmiotów edukacyjnych za nieprzeciętnie istotne.

Wyróżnić można zatem także dwa zbiory kompetencji:

- a) kompetencje ocenione jako mało istotne przez obie grupy to głównie kompetencje menedżerskie tj. planowanie, przywództwo, delegowanie, budowanie zespołów, negocjowanie, zarządzanie projektami, myślenie strategiczne, motywowanie innych itp.

³ na podstawie analizy wartości standaryzowanych (procedura taka była konieczna z uwagi na fakt, iż oceny przedstawicieli jednostek edukacyjnych były zwykle wyższe, niż oceny przedstawicieli przedsiębiorstw, stąd też niemal wszystkie wartości różnic były ujemne. Standaryzacja zbioru średnich przekształciła wartości pierwotne na wartości z przedziału od około -1,5 do 1,5, w taki sposób, iż kompetencje, które wcześniej oceniane były przeciętnie w skali całego zbioru, mają obecnie wartości bliskie zeru, średnie, które były wyższe, niż wartość przeciętna – mają teraz wartości dodatnie, niższe – ujemne. Można zatem przyjąć, iż standaryzacja podzieliła kompetencje na te oceniane ponadprzeciętnie oraz poniżej-przeciętnie).

b) kompetencje wysoko oceniane przez obie grupy - są to głównie kompetencje osobiste np. sumienność, zarządzanie sobą i czasem, uprzejmość i życzliwość.

Wnioski te stanowiąc powinny istotną wskazówkę dla instytucji edukacyjnych w zakresie efektów kształcenia, w szczególności kreowanych wśród uczniów/studentów umiejętności i postaw. Istotnym jest zwrócenie szczególnej uwagi na rozwijanie dwóch zbiorów kompetencji tj.:

1. zbioru kompetencji, w przypadku którego występuje zgodność co do wysokiej istotności nauczycieli i przedsiębiorców oraz
2. zbioru kompetencji uważanych przez przedstawicieli przedsiębiorstw w większym stopniu za nieprzeciętnie istotne niż przedstawicieli podmiotów edukacyjnych.

1.3.10 Trudność pozyskania a podaż wybranych kompetencji

Na rynku zdiagnozować można dwa rodzaje luk:

- „lukę niedoboru rynkowego”, w obszarze której znalazła się większość kompetencji menedżerskich i zawodowych, które przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych traktowane są zwykle jako przeciętnie lub mało istotne;
- „lukę nadmiaru rynkowego” tj. kompetencje, które mają dodani stosunek pomiędzy naciskiem w procesach edukacyjnych a trudnością pozyskania, tj. takie, które w hierarchii istotności kształcenia znajdują się wyżej, niż w hierarchii trudności pozyskania według przedsiębiorstw. W grupie tej znajduje się większość kompetencji społecznych np. komunikatywność, praca zespołowa oraz budowanie relacji, a także języki obce.

Podaż kompetencji osobistych wydaje się natomiast względnie odpowiadać trudności ich pozyskania na rynku, co można świadczyć o istnieniu stanu równowagi w ich zapewnianiu na rynku pracy.

Kompetencje, odnośnie których przypuszczać można istnienie deficytu na rynku pracy, tj. kompetencje, które są ponadprzeciętnie trudne do pozyskania, a równocześnie charakteryzujące się relatywnie niższym naciskiem w procesach edukacyjnych to większość kompetencji menedżerskich (wśród których największą lukę obserwuje się przy zarządzaniu projektami, delegowaniu, budowaniu organizacji, zaś nieco mniejszą w przypadku przywództwa i motywowania innych), a także przeważającą większość kompetencji zawodowych (w szczególności negocjowanie, orientację w biznesie, znajomość i stosowanie zasad ekologii i zrównoważonego rozwoju, zarządzanie procesami, administrowanie i prowadzenie dokumentacji, umiejętności IT, znajomość i stosowanie procedur oraz umiejętności techniczne).

2. Wnioski z raportu regionalnego

Raport ten dotyczył takich powiatów województwa lubelskiego jak: bialski chełmski, włodawski, rycki, janowski, krasnostawski, łukowski, miasto Biata Podlaska i miasto Chełm.

2.1 Wnioski z badań pierwotnych dotyczących przedsiębiorców

2.1.1 Zmiany w zatrudnieniu pracowników przed i w trakcie pandemii COVID-19

W rozważanych powiatach nie miały miejsca większe zmiany w strukturze zatrudnienia – zarówno przed pandemią COVID-19 jak i po jej wybuchu.

Wśród przedsiębiorców, którzy zgłaszali przed epidemią zmiany, miały one charakter wzrostu zatrudnienia, zaś po jej wybuchu – jego redukcji. Należy podkreślić, że dotyczyły one jednak niewielkiej liczby jednostek. Dowodzi to w pewnym stopniu niewielkiego wpływu pandemii na poziom zatrudnienia.

Wzrost zatrudnienia przed epidemią wynikał z wzrostu sprzedaży produktów i usług, polityki zatrudnieniowej lub potrzeby uzupełnienia etatów z uwagi na zwolnienia.

Jako przyczyny redukcji zatrudnienia po wybuchu epidemii wskazywano natomiast spadek sprzedaży, a odejście pracowników na emeryturę oraz „inną przyczynę” – COVID -19.

Przedsiębiorcy nie przewidywali znaczących zmian w strukturze zatrudnienia.

2.1.2 Rekrutacja

W procesie rekrutacyjnym przedsiębiorstwa wykorzystywały stosunkowo bogatą paletę dostępnych kanałów komunikacji. Wszyscy przedsiębiorcy umieszczali ogłoszenia w Internecie. Ponadto chętnie korzystali z:

- usług Powiatowych Urzędów Pracy,
- polecenia pracowników, rodziny lub znajomych,
- zamieszczania ogłoszeń w prasie oraz
- rekrutacji wewnętrznej spośród pracowników firmy,
- pomocy firm head huntingowych (2/3 firm).

Najbardziej firmy rekrutowały poprzez : agencje doradztwa personalnego, wykorzystanie akademickich biur karier oraz usługi agencji pracy tymczasowej.

2.1.3 Oczekiwania przedsiębiorców dotyczące kandydatów do pracy

Przedsiębiorcy najchętniej zatrudnialiby osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub policealnym, ewentualnie średnim zawodowym, z maksymalnie 5-letnim stażem, między 25 a 45 rokiem życia lub młodszych, poniżej 25 lat. Większość z nich wymaga od kandydatów do pracy znajomości języka angielskiego. Prawie połowa przedsiębiorców jest także zainteresowana osobami znającymi język niemiecki , a co czwarty poszukuje pracowników ze znajomością języka rosyjskiego. Co ciekawe najczęściej firmy oczekują jedynie podstawowej znajomości tych języków. Dwóch na trzech przedsiębiorców posiada względem kandydatów

do pracy wymagania w zakresie znajomości przez nich oprogramowania komputerowego. Przy czym najczęściej pracodawcy poszukują osób posługujących się oprogramowaniem biurowym, znających bazy danych oraz oprogramowanie specjalistyczne. Większość przedsiębiorców oczekuje od kandydatów posiadania określonych uprawnień lub certyfikatów, głównie potwierdzających umiejętności obsługi oprogramowania komputerowego, prawa jazdy kategorii B lub prawa jazdy kategorii innej niż B. Część z nich posiada także bardziej szczegółowe oczekiwania w zakresie umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych.

Przedsiębiorcy bardzo wysoką wagę przypisują kompetencjom społecznym, nieco mniejszą – kompetencjom osobistym. Pozostałe dwie grupy kompetencji tj. kompetencje menedżerskie i zawodowe traktowane są przez nich jako mniej istotne.

Prawie wszystkie kompetencje społeczne uznane zostały za bardzo istotne (wyjątek stanowi wywieranie wpływu). W szczególności przedsiębiorcy cenią komunikatywność, orientację na klienta i pracę zespołową.

Kompetencje osobiste także na ogół postrzegane są jako relatywnie istotne. Największe znaczenie przypisano samodzielności oraz sumienności, dążeniu do rezultatów, podejmowaniu decyzji oraz uprzejmości i życzliwości. W mniejszym stopniu przedsiębiorcy zwracają uwagę na innowacyjność, myślenie analityczne oraz dążenie do rozwoju zawodowego.

Większość kompetencji menedżerskich i zawodowych zostało uznanych za mniej istotne, przy czym wyraźnie niższym poziomem istotności od pozostałych cechowały się trzy kompetencje zawodowe tj.: znajomość języków obcych, umiejętności IT oraz zarządzania procesami.

Większość kompetencji według przedsiębiorców jest relatywnie dostępna na rynku pracy. Przy czym kompetencje społeczne i menedżerskie ogólnie traktowane są jako łatwiejsze do pozyskania, osobiste – nieznacznie trudniejsze (z wyjątkiem innowacyjności i myślenia analitycznego). Największe zróżnicowanie w zakresie dostępności poszczególnych kompetencji dotyczy kompetencji zawodowych.

Uwzględniając istotność i trudność pozyskania na rynku pracowników o danych kompetencjach zdiagnozowano występowanie:

- a) Zbioru kompetencji łatwo dostępnych na rynku o względnie przeciętnym poziomie istotności tj. zarządzanie procesami i projektami, umiejętności IT, innowacyjność, myślenie analityczne i wywieranie wpływu;
- b) Zbioru kompetencji nieznacznie trudniej dostępnych, ale relatywnie istotnych tj.: umiejętność zarządzania sobą i czasem, sumiennosc, 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;
- c) Zbioru kompetencji nieznacznie trudniej dostępnych i mniej istotnych – uwzględniających wszystkie pozostałe kompetencje.

2.1.4 Preferencje i ocena przygotowanie absolwentów do pracy

W przypadku zatrudniania absolwentów szkół średnich zawodowych największym zainteresowaniem cieszą się absolwenci po kierunku administracyjnym i ekonomicznym, w dalszej kolejności teleinformatycznym, budowlanym, mechanicznym, elektrycznym i rolniczym.

Przedsiębiorcy zdecydowanie preferują kandydatów do pracy po studiach na kierunkach technicznych. W dalszej perspektywie ich zainteresowanie budzą absolwenci kierunków społecznych, ścisłych, rolniczych leśnych lub weterynaryjnych.

Opinia przedsiębiorców nt. przygotowania absolwentów do podjęcia pracy w ich organizacjach jest stosunkowo zróżnicowana. Najwyżej ocenili absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i branżowych, w dalszej kolejności absolwentów techników. Przeciętne noty uzyskali absolwenci uczelni technicznych, szkół policealnych i uniwersytetów. Zdecydowanie największy poziom krytycyzmu wykazali względem absolwentów liceów ogólnokształcących uznanych ogólnie za nieprzygotowanych do podjęcia pracy.

Przedsiębiorcy najwyżej ocenili wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne u absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i branżowych, nieco niżej - absolwentów techników oraz uczelni technicznych. Zdecydowanie najniżej oceniają absolwentów liceów ogólnokształcących.

2.1.5 Rozwój pracowników

Zaledwie w co trzeciej organizacji w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed badaniem pracownicy uczestniczyli w różnych kursach i szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe.

Główne powody wysyłania przez przedsiębiorstwa swoich pracowników na szkolenia to:

- brak posiadania wymaganych umiejętności/kwalifikacji do pracy na danych stanowiskach
- aktywne zaangażowanie pracowników w podnoszenie/zmianę swoich kwalifikacji
- posiadanie przez organizację dodatkowych środków finansowych przeznaczonych na szkolenia pracowników,
- otrzymanie przez organizację dofinansowania ze źródeł zewnętrznych.

Główne powody, dla których przedsiębiorcy nie wysyłali pracowników na szkolenia to:

- posiadanie przez pracowników wymaganych umiejętności/kwalifikacji związanych z wykonywaniem pracy na danym stanowisku;
- nie otrzymanie dofinansowania na szkolenia, o które firma się ubiegała;
- zbyt wysoka cena szkoleń.

Najczęściej przedsiębiorstwa w celach szkoleniowych korzystają z usług wyspecjalizowanych firm szkoleniowych lub urzędów pracy. Rzadziej współpracują w tym zakresie z uczelniami wyższymi, PFRON lub organizacjami NGO, szkołami zawodowymi/technikami lub Ośrodkami Doskonalenia i Doskonalenia Zawodowego, ewentualnie z Centrum Kształcenia Ustawicznego.

Najczęściej forma współpracy ma charakter staży zawodowych, szkoleń/wykładów, praktyk lub współpracy w ramach praktycznej nauki zawodu. Nieraz organizacje współpracują z podmiotami zewnętrznymi w ramach udziału w dniach otwartych, współfinansowania

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracownikom praktycznej nauki zawodu, przygotowania materiałów dydaktycznych oraz organizacji dni otwartych dla szkół.

Jedynie co piąta organizacja planowała organizację szkoleń pracowniczych w ciągu 12 miesięcy od realizacji badania.

Przedsiębiorcy wykazywali stosunkowo wysoki poziom zadowolenia w zakresie dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb organizacji.

2.1.6 Oczekiwane przez pracodawców zmiany w systemie edukacyjnym

Przedsiębiorcy przede wszystkim oczekują następujących zmian w systemie edukacyjnym:

- wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk;
- możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę;
- tworzenie klas patronackich;
- dostosowanie terminów i warunków praktyk do potrzeb pracodawcy i specyfiki branży;
- zwiększenie współpracy pracodawców z nauczycielami;
- refundacje i zniżki dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże.

2.2 Wnioski z badań pierwotnych dotyczących instytucji edukacyjnych

Przedstawione w analizie wnioski dotyczą trzech rodzajów instytucji edukacyjnych tj. licea ogólnokształcące, technika oraz szkoły wyższe.

2.2.1 Analiza oferty edukacyjnej i przygotowania do procesu kształcenia

Instytucje edukacyjne dokonują stosunkowo częstych zmian w swojej ofercie na ogół wprowadzają je maksymalnie 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.

Zarówno szkoły jak i uczelnie prowadzą szeroko zakrojone działania rynkowe tj. badają losy absolwentów, 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.

Gros nauczycieli w instytucjach edukacyjnych (szkoły, uczelnie) doskonalili swoje kompetencje zawodowe.

Nauczyciele bardzo wysoko ocenili wiedzę i doświadczenie nauczycieli w swoich jednostkach, umiejętność przekazywania wiedzy przez personel a także możliwość prowadzenia procesu edukacyjnego on-line. Nieco niżej ocenili dostosowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku.

Według nauczycieli najsilniejszą stroną instytucji edukacyjnych jest zapewniana uczniom/studentom wiedza teoretyczna, w tym także ta dotycząca rynku i obowiązujących na nim zasad. Najsłabszą - przekazywane umiejętności obsługi programów komputerowych, pracy zespołowej i budowania kontaktów międzyludzkich.

2.2.2 Kształcenie w trakcie pandemii COVID-19

W trakcie realizacji badań (18.04.2021 – 20.07.2021) i przypadającej na ten czas pandemii COVID-19 większość nauczycieli prowadziło proces edukacyjny w formie zdalnej.

Najczęściej wykorzystywanymi formami kształcenia zdalnego było:

- 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.

W nieco mniejszym stopniu na:

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

Nauczyciele wysoko ocenili własne możliwości prowadzenia zajęć on-line, w tym własne umiejętności w zakresie informatyki, obsługi platform kształcenia zdalnego, tworzenia treści oraz prowadzenia zajęć on-line. Nieco niżej ocenili posiadane oprogramowanie. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na różnice w ocenie własnych kompetencji przydzielone przez nauczycieli, które zapewne wynikają z czasu realizacji badań i stanowią efekt uczenia się.

Nauczyciele dobrze ocenili wsparcie jakie instytucje edukacyjne zapewniły im w obszarze sprzętowym, szkoleniowym i technicznym, umożliwiając im sprawne prowadzenie procesu zdalnego nauczania.

Poziom zaangażowania uczniów/studentów w proces kształcenia on-line jest zróżnicowany. Najczęstsze problemy z jakimi spotykali się uczniowie podczas nauczania zdalnego to: brak odpowiedniego sprzętu, brak odpowiedniego połączenia internetowego oraz niewystarczającą liczbą urządzeń w gospodarstwie domowym.

Nauczyciele stosunkowo krytycznie podchodzili do nauczania zdalnego. W ich opinii forma ta ani nie ułatwia przyswajania wiedzy, ani nie wnosi żadnych dodatkowych wartości do procesu dydaktycznego. Ponadto nie jest możliwym zastąpienie pewnej części kształcenia tradycyjnego kształceniem zdalnym. Po wygaśnięciu pandemii i zdjęciu ograniczeń nauczyciele wykazują zróżnicowaną gotowość do prowadzenia zajęć w formie zdalnej.

Dla większości nauczycieli zdalna forma zajęć jest łatwiejsza i mniej angażującą do prowadzenia.

Według nauczycieli zajęcia w formie zdalnej są przeciętnie oceniane, przy czym nieco wyżej oceniają je sami uczniowie/studenci, niżej ich rodzice.

Prawie połowa nauczycieli spotkała się z różnego rodzaju uciążliwościami w trakcie realizacji zajęć on-line, najczęściej był to brak odpowiedniego sprzętu (komputery, mikrofony, kamery internetowe) oraz brak odpowiedniego połączenia internetowego.

2.2.3 Istotność kompetencji nabywanych w procesie kształcenia

W opinii nauczycieli wszystkie kompetencje mają duże lub bardzo duże znaczenie.

Największe znaczenie nauczyciele przypisali kompetencjom społecznym, w szczególności dzieleniu się wiedzą, komunikatywności, pracy zespołowej, jak również współpracy wewnątrzfirmowej.

Wszystkie kompetencje osobiste także uznane zostały za bardzo istotne, a wśród nich najistotniejsze są dążenie do rezultatów, myślenie analityczne, sumienność, a także umiejętność zarządzania sobą i czasem.

Wśród kompetencji menedżerskich za najistotniejsze uznano budowanie organizacji, myślenie strategiczne, zarządzanie zespołem oraz delegowanie.

Wśród kompetencji zawodowych natomiast za kompetencję najważniejszą nauczyciele uznali wiedzę zawodową i orientację w biznesie.

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 kompetencji 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.

Żadna z kategorii kompetencji nie charakteryzuje się większym naciskiem w obrębie prowadzonych procesów dydaktycznych, jednakże:

- wśród kompetencji społecznych szczególnie nacisk kładziony jest na komunikatywność, budowanie relacji i rozwiązywanie konfliktów;
- w grupie kompetencji osobistych nauczyciele kładą nacisk na rozwój takich kompetencji jak: dążenie do rezultatów, podejmowanie decyzji oraz umiejętność zarządzania sobą i czasem. Natomiast zaskakujące jest, że najmniejszy nacisk kładą na: dążenie do rozwoju zawodowego, myślenie analityczne, innowacyjność oraz uprzejmość i życzliwość;
- w grupie kompetencji menedżerskich największą istotność przypisuje się zarządzaniu zespołem, planowaniu oraz myśleniu strategicznemu;
- w obszarze kompetencji zawodowych istnieją dwie istotne w opinii nauczycieli kompetencje tj. administrowanie i prowadzenie dokumentacji oraz języki obce. Natomiast

znajomość i stosowanie zasad higieny i BHP oraz zarządzanie procesami są według ich najmniej ważne, co mając na uwadze obowiązujące obostrzenia jest zaskakujące.

2.2.4 Certyfikaty i uprawnienia

Nieliczne podmioty edukacyjne zapewniają jakiegokolwiek uprawnienia lub certyfikaty, przy czym najczęściej są to certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi programów komputerowych, uprawnienia do wykonywania zawodu, certyfikaty językowe oraz uprawnienia elektryczne.

2.2.5 Współpraca instytucji edukacyjnych z przedsiębiorcami

Nauczyciele w zakresie współpracy z przedsiębiorcami najbardziej są zainteresowani organizacją staży lub praktyk zawodowych, organizacją szkoleń i wykładów oraz współpracą w ramach praktycznej nauki zawodu. Ciekawe są dla nich również : udział w dniach otwartych, zwiedzanie zakładów pracy, przygotowanie materiałów dydaktycznych oraz przeprowadzanie zajęć przez praktyków rynkowych.

Oczekiwane inicjatywy ze strony przedsiębiorców mających na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia o najwyższym poziomie zainteresowania ze strony nauczycieli to:

- 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.

Według nauczycieli współpraca z przedsiębiorcami jest ważna dla jakości edukacji oferowanej przez instytucję edukacyjną. Jednocześnie wskazują oni na zróżnicowany poziom angażowania pracodawców w realizowane ich instytucjach edukacyjnych procesy. Nauczyciele dostrzegają także istotną rolę przedsiębiorców w kształtowaniu oferty edukacyjnej i ich wpływu na proces kształcenia. Jednocześnie, warto podkreślić, że prawie wszystkie instytucje edukacyjne prowadzą wśród pracodawców badania w zakresie oceny oferty edukacyjnej, jakości kształcenia jak również stopnia dopasowania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców.

2.2.6 Porównanie kompetencji – perspektywa przedsiębiorców oraz pracowników edukacji

Poszczególne kompetencje są postrzegane przez nauczycieli jako wyraźnie bardziej istotne niż przez przedsiębiorców. Dotyczy to w szczególności:

- w obrębie kompetencji społecznych - wywierania wpływu,
- w przypadku kompetencji osobistych – innowacyjności, myślenia analitycznego oraz dążenia do rozwoju zawodowego,
- większości kompetencji menedżerskich,
- w przypadku kompetencjach zawodowych – języków obcych, umiejętności IT, zarządzania procesami, administrowania, znajomości i stosowania zasad ekologii.

Należy stwierdzić, że 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.

Uwzględniając różnice w istotności kompetencji dla nauczycieli i przedsiębiorców wyodrębniono trzy zbiory kompetencji:

1. **zbiór kompetencji istotnych dla przedsiębiorstw i poprawnie identyfikowanych pod względem istotności przez nauczycieli** tj. rozwiązywanie problemów, orientacja na klienta, podejmowanie decyzji, współpraca wewnątrzfirmowa, dzielenie się wiedzą, komunikatywność i praca zespołowa;
2. **zbiór kompetencji przeciętnie istotnych dla biznesu i znacząco przecenianych przez nauczycieli** – tj. budowanie organizacji, wiedza zawodowa, delegowanie, zarządzanie zespołem, orientacja w biznesie i przywództwo;
3. **zbiór kompetencji przeciętnie istotnych dla biznesu i nieznacznie przeszacowanych przez nauczycieli** uwzględniający pozostałe kompetencje.

Wnioski płynące z analizy trudności pozyskania badanych kompetencji na rynku i nacisku na ich wykształcenie w procesie edukacji wskazują, iż:

- 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;
- 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);
- 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;
- 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.

Część II. Wnioski ogólne i rekomendacje

1. Implikacja postaw przedsiębiorczych

Województwo lubelskie charakteryzuje się, niższymi niż przeciętna krajowa, wskaźnikami poziomu przedsiębiorczości i związanej z tym gotowości do samozatrudnienia.

W związku z powyższym **rekomenduje się implikację działań pro-przedsiębiorczych poprzez przede wszystkim likwidowanie bariery psychologicznej związanej z podjęciem decyzji o otwarciu własnej działalności gospodarczej**. W tym celu powinno się zapewnić potencjalnym nowym przedsiębiorcom duże wsparcie instytucjonalne w szczególności obejmujące następujące aspekty (takie usługi powinny być dostępne na poziomie PUP oraz/lub WUP - w zależności od decyzji co do dystrybucji kompetencji i odpowiedzialności pomiędzy te instytucje):

- Ośrodki informacji o prowadzeniu biznesu – dostępna szeroka informacja od kwestii podatkowych poprzez politykę kadrową na zagadnieniach menadżerskich kończąc.
- Pomoc i doradztwo w prowadzeniu księgowości w ramach bezpłatnych usług oferowanych przez odpowiednio w tym celu przeszkolone ośrodki działające przy PUP/WUP (rozwiązaniem idealnym byłoby stworzenie programów pozwalających na przejęcie całych kosztów związanych z prowadzeniem księgowości i finansów nowo otwieranych firm w województwie lubelskim w okresie pierwszego roku prowadzenia działalności – można tę pomoc ograniczyć np. do mikro i małych przedsiębiorstw).
- Ocena pomysłu biznesowego i doradztwo w kwestiach zarządzania i prowadzenia biznesu.
- Konkursy wsparcia finansowego dla najlepiej ocenianych nowych pomysłów biznesowych (konieczna jest wysoka transparentność takich konkursów wraz z systemem rozprzestrzeniania informacji na temat laureatów, dobrych praktyk i kondycji rynkowej wspieranych koncepcji).

Celem prowadzonych działań musi być minimalizacja ryzyka (realnego oraz postrzeganego) rozpoczęcia działalności przez „nowych przedsiębiorców” czyli ludzi którzy otwierają własną działalność po raz pierwszy. Tylko zapewnienie takim osobom możliwości podjęcia stosunkowo „bezpiecznej” próby prowadzenia biznesu pozwoli na podniesienie wskaźników przedsiębiorczości oddolnej w regionie co powinno w długiej perspektywie czasu znacząco poprawić podaż lokalnego rynku pracy oraz zmniejszyć dysproporcję regionu w obszarze przedsiębiorczości w odniesieniu do reszty kraju.

2. Wzmocnienie potencjału szkoleniowego na poziomie zawodowym

Zdaniem autorów dobrym pomysłem strategicznym dla województwa lubelskiego byłoby zadbanie o wzmocnienie i wydobycie wszystkich silnych stron obserwowanych zjawisk w obszarze kształcenia zawodowego, które jak wskazano we wnioskach szczegółowych stanowi bardzo istotny element systemu kształcenia na omawianym obszarze (*W województwie lubelskim w roku szkolnym 2018/2019 połowa uczniów szkół średnich kształciło się w technikach lub średnich szkołach zawodowych, co oznacza, że 50% uczniów szkół średniego*

szczebla edukacji w województwie może szybko zasilić rynek pracy, gdyż już nabywa kompetencje zawodowe).

Rekomenduje się stworzenie Wojewódzkich Centrów Kształcenia Zawodowego w kilku wyszczególnionych obszarach nazwanych „obszarami kluczowych kompetencji zawodowych”. Takie centra powinny dysponować najnowocześnieszą bazą szkoleniową wraz z dostępem do nowoczesnych maszyn i urządzeń a kończenie kształcenia w tych zawodach powinno być dodatkowo potwierdzone poprzez zdawanie egzaminów umożliwiających uzyskiwanie odpowiednich certyfikatów kompetencyjnych (jeśli to możliwe o zasięgu ogólnokrajowym lub międzynarodowym).

Idea funkcjonowania centrów zakładałaby możliwość wykorzystywania ich bazy sprzętowo szkoleniowej przez różne ośrodki kształcenia zawodowego poprzez realizację szkolenia w ramach wąskich specjalizacji kompetencyjnych każdorazowo potwierdzanych końcowymi egzaminami certyfikacyjnymi.

Rozwiązaniem optymalnym byłoby dodatkowo stworzenie wokół omawianych centrów platform łączących rynek popytu na wykwalifikowaną kadrę zawodową (przedsiębiorstwa działające na danym terenie) z ośrodkami kształcenia zawodowego. Osoby kształcące się w takich centrach miałyby możliwość odbywania staży i praktyk na terenie różnych zakładów przemysłowych, zgodnych z ich profilem kształcenia, co z jednej strony umożliwiałoby nabywanie przez nich praktycznych umiejętności niezbędnych do sprawnego funkcjonowania na rynku pracy z drugiej zaś pozwalało potencjalnym pracodawcom na lepszą selekcję i dostosowanie kandydatów do specyfiki branży i danego zakładu pracy.

3. Certyfikaty i uprawnienia ogólnopolskie lub międzynarodowe

Przedsiębiorcy w województwie lubelskim zwracają dużą uwagę na posiadane przez kandydatów do pracy certyfikaty i uprawnienia. Jednocześnie aktualnie funkcjonujący system kształcenia na każdym z badanych poziomów (ogólny, zawodowy, wyższy) jedynie w marginalnym stopniu oferuje swoim absolwentom zdobywania takich dokumentów.

W związku z powyższym **rekomenduje się wprowadzenie egzaminów w zakresie wskazywanych obszarów (umiejętności zawodowe i specjalistyczne, umiejętności językowe, umiejętności obsługi programów/systemów komputerowych, umiejętności finansowe i in.), których zdobywanie (ewentualnie posiadany przez absolwenta poziom) byłoby poświadczane odpowiednimi certyfikatami.** Takie podejście pozwoliłoby na standaryzację⁴ oceny poziomu kompetencji zdobywanych przez absolwentów różnych placówek edukacyjnych kształcących się na danym poziomie.

⁴ Dzisiaj trudno porównać np. oceny uzyskane przez absolwentów z języka obcego, bo w przypadku jednej uczelni/szkoły ocena 4 może być trudniejsza do zdobycia niż 5 w innej placówce, co powoduje, że średnia ocen ze studiów lub szkoły nie jest dobrym/stabilnym wyznacznikiem jakości i poziomu wiedzy oraz kompetencji danego absolwenta.

Obszarami, w których zdaniem autorów raportu wprowadzenie certyfikacji dałoby najlepsze rezultaty i byłoby stosunkowo prostym zadaniem z perspektywy systemowej są:

- umiejętności zawodowe i specjalistyczne np.: *obsługa różnych maszyn* (np. uprawnienia do obsługi różnych kategorii pojazdów, wózków widłowych, koparko ładowarki, ciągnika siodłowego), *uprawnienia elektryczne* (zwłaszcza w obszarze instalacji fotowoltaicznych i samochodów elektrycznych), *uprawnienia budowlane*, *certyfikat umiejętności obsługi magazynów wysokiego składowania* itp.;
- umiejętności językowe potwierdzone ogólnosięciowymi certyfikatami - należałoby wybrać jeden z obowiązujących systemów certyfikacji umiejętności językowych i zastosować go jako standard dla absolwentów poszczególnych poziomów kształcenia – można wybrać różne ośrodki egzaminujące dla poszczególnych języków obcych);
- umiejętności obsługi różnych systemów komputerowych (certyfikaty w tym zakresie są wydawane przez różnych twórców oprogramowania komputerowego np. komputerowe prawo jazdy Microsoft, certyfikaty projektowania komputerowego w CAD, obsługa i zarządzanie bazami danych);
- umiejętności finansowe (w formie egzaminu państwowego przeprowadzanego dla absolwentów kierunków związanych z finansami i rachunkowością - obecnie absolwenci tych kierunków często muszą z własnej inicjatywy potwierdzać swoje kompetencje zdając dane egzaminy gdyż to pozwala im być bardziej konkurencyjnymi na rynku pracy).

Lista konkretnych kompetencji i umiejętności, które powinny podlegać certyfikacji, powinna zostać wyznaczona na drodze konsultacji prowadzonych zarówno z przedstawicielami pracodawców oraz ośrodków edukacyjnych jak również organizacji zajmujących się szeroko rozumianym rynkiem pracy.

4. Standaryzacja działań na rzecz dostosowania oferty szkoleniowej do aktualnych potrzeb rynkowych

Nie ma jednolitej polityki podmiotów edukacyjnych w obszarze korekty/zmian programów kształcenia. Ponadto duża część nauczycieli na każdym z badanych poziomów kształcenia nie potrafiła jednoznacznie określić kiedy programy kształcenia w ich instytucjach były korygowane lub zmieniane. Sytuacja ta sprawia, że na rynku funkcjonują równoległe podmioty edukacyjne, które w sposób częsty (co 2 lata lub częściej) i systemowy (w oparciu o informacje płynące z rynku) dokonują przeglądu i korekty swoich programów kształcenia, jak również takie, które tych korekt dokonują zdecydowanie rzadziej (co 5 lat lub rzadziej) i bez podstaw rynkowych. Niestety programy kształcenia wciąż rzadko powstają na podstawie analiz realnych potrzeb otoczenia gospodarczego i przy współpracy z podmiotami rynkowymi podczas tworzenia oferty kształcenia i opracowywania programów kształcenia.

Z perspektywy osób dokonujących wyboru instytucji edukacyjnej (ucznia, słuchacza, studenta) ta wiedza jest nieosiągalna a co za tym idzie, nie mogą oni dokonać rzetelnej oceny poziomu urynkwienia oferty edukacyjnej oferowanej przez poszczególne podmioty.

Sytuacja ta uzasadnia zatem **koncepcję stworzenia centralnego systemu oceny propozycji uruchamiania nowych kierunków kształcenia lub w przypadku braku zmian dalszej**

kontynuacji kształcenia na dotychczasowych kierunkach (np. po 3 latach od uruchomienia danego kierunku), której oprócz odpowiednich organów ministerialnych dokonywałyby organizacje/organizacja zrzeszające pracodawców na danym terenie (można w tym celu powołać specjalną wojewódzką radę pracodawców przy rynku pracy).

Taka inicjatywa mogłaby urynkować obszary kształcenia, jednoznacznie przesuwając oś ciężkości w stronę kierunków bardziej pożądanym przez rynek, co do których pracodawcy widzą konkretne potrzeby.

Celem nakłonienia podmiotów edukacyjnych do dokonywania realnych analiz potrzeb rynkowych w obszarze pożądanym kierunków kształcenia można by warunkować dodatkowe wsparcie budżetowe dla kierunków kształcenia (lub zbioru posiadanych przez absolwentów efektów kształcenia), które uzyskałyby priorytetowe uznanie w opinii pracodawców.

W tym miejscu należy raz jeszcze przytoczyć wnioski z prowadzonych badań, z których jasno wynikają *główne oczekiwania przedsiębiorców, co do zmian w systemie edukacyjnym tj.:*

- *zwiększenia uwagi na kształcenie praktyczne oraz wprowadzenie refundacji i zniżek dla pracodawców na przyjmowanie osób na praktyki i staże;*
- *wdrożenia w procesie edukacji dodatkowych zmian tj.: organizacja/współorganizacja przez pracodawców staży dla nauczycieli zawodu, dostosowanie kierunków i efektów kształcenia do wymogów rynku pracy, wydłużenie czasu obowiązkowych staży i praktyk, możliwość wyboru praktykantów przez pracodawcę oraz tworzenie klas patronackich.*

5. Zarządzanie „luką istotności”

Opinie przedstawicieli przedsiębiorstw i edukacji w zakresie istotności poszczególnych badanych kompetencji (zobrazowano na rysunkach 5.1.1 oraz 5.1.2 – Raport z badań: Analiza kwalifikacji oraz kierunków edukacji i kształcenia niezbędnych dla województwa lubelskiego) prowadzą do następujących wniosków:

a) W sytuacji zbieżności opinii na wysokim poziomie. Dotyczy ona głównie tzw. kompetencji miękkich (społeczne, osobiste i potencjału intelektualnego).

- Kompetencje te powinny stanowić bazę dla doskonalenia systemu kształcenia i być w dalszym ciągu rozwijane.
- Można je uznać za pole do dobrej współpracy obu stron, które w pierwszym rzędzie wymagają rozumienia i docenienia tych problemów oraz wzajemnego zaangażowania w edukację. Dotyczy to głównie rozwijania postaw proinnowacyjnych, zdolności do krytycznej analizy, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej,
- W dobie wirtualizacji jest to szczególnie istotna przesłanka, bowiem edukacja cyfrowa (w połączeniu z izolacjonizmem jakie wymusza pandemia) ogniskuje potencjał ludzi młodych w kierunku pracy odtwórczej i zachowań schematycznych, poddanych narzuconej dyscyplinie formalnej,
- Obszar ten będzie szczególnym wyzwaniem dla szkolnictwa, bowiem musi ono zbliżyć się do gospodarki i biznesu, aby w tych środowiskach implementować efekty kształtowania miękkich kompetencji.

b) W sytuacji zbieżności opinii na niskim poziomie. Są to kompetencje bardziej "dojrzałe", osiągane na wyższym poziomie kariery zawodowej i mogą być rozwijane w toku dalszego dokształcania i angażowania pracownika w kierowanie firmą i prowadzenie biznesu (myślenie strategiczne, budowanie organizacji i zespołu, przywództwo, zarządzanie zespołem, negocjowanie i in.).

- Dla pracodawcy mogą wydawać się jako "nadmiarowe", a nawet zbędne - bo zakłócające potencjał młodego pracownika i nierzadko stanowiące zagrożenie dla starszej kadry.
- Dla instytucji edukacyjnych wydają się zbyt abstrakcyjne, bowiem nie są "umiejscowione" w kontekście środowiska konkretnych firm lub biznesu. Trudno je rozwijać i śledzić ich efekty, skoro nie ma się bazy laboratoryjnej jaką mogą zapewnić rzetelne studia przypadków.

Czy te kompetencje rozwijać? - tak, ale ostrożnie i bardzo umiejętnie, z poznawaniem realiów środowiska konkretnych przedsiębiorstw i biznesu.

- Mają one walor wyższego poziomu świadomości (szczególnie organizacyjnej), są według nas niezbędne, aby wyposażać młodych ludzi w zdolności do holistycznego rozumienia świata i chęci uczestniczenia w jego rozwoju. Ich rozwijanie, to również trening ambicji i motywacji młodych ludzi, aby sięgali po władzę i odpowiedzialność w organizacjach.
- Ich rozwijanie wymagać będzie bardzo ścisłej współpracy obu stron, zinwentaryzowania potrzeb i zapewne wspólnego uczenia się w formule warsztatów - wspieranego środkami finansowymi zewnętrznymi i profesjonalną obsługą metodologiczną.

c) W sytuacji rozbieżności opinii.

- **Kompetencje istotne dla przedsiębiorstw i mało istotne dla instytucji edukacyjnych** obejmują: wiedzę zawodową, procedury techniczno-organizacyjne, zagadnienia bhp, obsługi administracyjnej, orientacji w biznesie.
- Stanowią one zadanie dla edukacji technicznej, którą trzeba wzbogacać rozumieniem specyfiki środowiska firm i biznesu i sygnalizowaniem ich potrzeb w warunkach szkoły (nacisk na racjonalność).
- Gospodarka i przemysł powinny wymagać od szkoły, aby kształciła im człowieka w pełni racjonalnego - otwartego, myślącego krytycznie i kreatywnie, nie zideologizowanego.

Kompetencje mało istotne dla przedsiębiorstw a istotne dla szkół dotyczą: języków obcych, umiejętności IT, umiejętności technicznych.

- Choć są one domeną szkolnictwa, to praktyka powinna je weryfikować, zakładając, że młodzi ludzie będą w środowiskach pracy zawodowej docierać i doskonalić te kompetencje.
- Może taka rozbieżność dawać powód do przesunięcia w programach szkół akcentów w kierunku uczenia bardziej pragmatycznego, a nie jedynie teoretycznego.

Reasumując, stan zbieżności opinii obu stron jest sytuacją pożądaną, daje bowiem podstawę do rozumienia zadań szkolnictwa i budowania partnerstwa w edukacji ludzi, sprzyja otwartości z obu stron w poszukiwaniu efektywnych form kształcenia i sprostania nowym

wyzwaniom współczesnego świata. Sytuacja braku zgodności obciąża w większym stopniu szkolnictwo i nakazuje szukać mu odpowiedzi na pewne pytania po stronie praktyki.

6. Zarządzanie „luką dostępności”

Wnioski dotyczące wyników pomiaru trudności pozyskania osób o danych kompetencjach na rynku pracy i nacisku kładzionego na dane kompetencje w procesach edukacyjnych (zobrazowano na rysunku 5.2.1 – Raport z badań: Analiza kwalifikacji oraz kierunków edukacji i kształcenia niezbędnych dla województwa lubelskiego) są następujące:

- a) Duża grupa kompetencji, które są trudne do pozyskania nie znajduje uzasadnienia w presji procesów edukacyjnych. Są to głównie kompetencje menadżerskie oraz większość kompetencji zawodowych o charakterze organizacyjnym (które można uznać za dopełnienie tych pierwszych). Tworzy to swoistą nierównowagę, którą można zinterpretować następująco:
- brak jest dla nich należytego zrozumienia ze strony szkolnictwa, być może nie jest ono w pełni przygotowane do ich uczenia i rozwijania wśród młodzieży i pracowników poprzez kierunkową edukację;
 - stan taki może sygnalizować potrzebę zaznaczenia innych akcentów w programach szkolnictwa, nie tylko w aspekcie treści przedmiotowych, ale także charakteru i form kształcenia (w kierunku kształcenia bardziej aktywizującego - rozwijającego potencjał intelektualny młodzieży);
 - pozycje tych kompetencji należałoby "przesuwać" na tej macierzy w kierunku lewej górnej części macierzy - co wyznacza wektor zmian w zakresie kształtowania profilu kompetencyjnego absolwentów: jak go uzupełniać w treści wiedzy i umiejętności oraz jak je wartościować w ocenie podmiotów kształcących i uczniów.

Jeżeli przyjąć, że ten zbiór kompetencji będących w swoistej nierównowadze jest ze sobą dość spójny (zbieżny treściowo), to wyłania się następująca przesłanka rekomendacji: ***zmiany w szkolnictwie, ukierunkowane na wzmocnienie (uzupełnianie) profilu kompetencyjnego o komponenty z obszaru organizacji i zarządzania zarówno na poziomie operacyjnym, jak i strategiczno-koncepcyjnym.***

Aby uzyskać tu efekty pełnego zespolenia wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, kształcenie w tym obszarze musi odchodzić od charakteru abstrakcyjnego (ideowo - konceptualnego) na rzecz aktywizująco - zaangażowanego w rozwiązywanie problemów praktycznych i związanych z wyzwaniami rozwojowymi firm i organizacji ze świata biznesu. Współczesny pracownik i absolwent musi być wyposażony w zdolności do rozpoznawania, rozumienia i projektowania szeroko rozumianych procesów organizacyjnych na bazie wiedzy, z wykorzystaniem kryterium racjonalności i efektywności.

- b) Kompetencje, dla rozwijania których kładzie się duży nacisk w procesach edukacji (górną połówką macierzy) mają zróżnicowaną dostępność na rynku, zatem ich interpretacja prowadzi do odmiennych wniosków. I tak:

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Te, które spotykają się z brakiem trudności (są na rynku dostępne, a nawet może być i tak, że rynek jest nimi przesycony) i do których zalicza się: języki obce, budowanie relacji i umiejętności pracy zespołowej, tworzą obszar dość jałowy, może być on przez szkoły podtrzymywany, traktowany jako "naturalna nadwyżka" nad potrzebami rynku pracy, powód do swoistej dumy. Przedsiębiorstwa mogą je nie doceniać (o czym świadczą wyrażane opinie na temat ich istotności), jeśli są pod ręką nie trzeba o nie zabiegać.
- Te, które cechuje duża trudność w ich pozyskiwaniu (myślenie strategiczne, wiedza zawodowa, umiejętność zarządzania sobą i czasem) powinny być rozwijane w kontakcie z rynkiem pracy i modyfikowane do postaci akceptowalnych przez biznes.

Dla tego obszaru kompetencji, dość zróżnicowanych co do treści i charakteru, można wskazywać jako rekomendację: **czasowe aktualizowanie programów kształcenia pod potrzeby monitorowanego rynku pracy , podejmowanie działań nad uelastycznianiem oferty edukacyjnej.**

c) Kompetencje niedoceniane w procesie edukacyjnym i łatwe do nabycia z perspektywy rynku pracy mają głównie charakter kompetencji osobistych o podłożu psychologicznym i kulturowym (rozwiązywanie konfliktów, dzielenie się wiedzą, orientacja i identyfikacja, wywieranie wpływu).

- Można zakładać, że ich doniosłość nie do końca jest uświadamiana przez biznes. Ich nasycenie na rynku pracy to efekt "zalania" go absolwentami kierunków humanistycznych i społeczno-ekonomicznych.
- Mały nacisk w procesach edukacyjnych wskazuje, że jest to obszar uspiiony, o pewnej stagnacji. Nie powinno to zwalniać szkół z dbałości o jakość kształcenia tych kompetencji i ich weryfikowania przez praktykę

Wskazana rekomendacja dla tego obszaru: **utrzymywać i doskonalić jakość kształcenia, ukierunkowywać na specyfikę środowiska pracy w którym mogą być one wykorzystywane.**

Analiza tej macierzy (trudności pozyskania osób o danych kompetencjach na rynku pracy i nacisku kładzionego na dane kompetencje w procesach edukacyjnych) jest istotnym dopełnieniem poprzedniej analizy. Ta macierz obrazuje "siły" oddziaływujące na kompetencje (tłoczenie po stronie edukacji vs ssanie po stronie praktyki). Aby realnym było dokonywanie ich repozycjonowania, trzeba uwzględnić rozumienie ich wagi z obu stron (macierz istotności poszczególnych badanych kompetencji w opinii przedstawicieli przedsiębiorstw i edukacji) jako przesłanki gotowości do angażowania się w proces doskonalenia kształcenia.

Reasumując, jeśli instytucje edukacyjne w dalszym ciągu będą współpracowały z otoczeniem biznesowym jedynie w ograniczonym zakresie, nie będą aktywnie pozyskiwały informacji odnośnie sytuacji i oczekiwań rynku pracy oraz prognoz jego rozwoju, można przypuszczać, iż obie zdefiniowane luki („luka istotności” i „luka dostępności”) będą istniały dalej, zaś ciągła ewolucja rynku pracy, przy braku adaptacji szkolnictwa może powodować jej pogłębianie.

Sytuacja taka potencjalnie prowadzić może do niebezpiecznych konsekwencji, w szczególności do wzrostu bezrobocia, migracji absolwentów i młodych pracowników poza region, bądź do dużych ośrodków miejskich, pracy na stanowiskach poniżej klasyfikacji, ale także do powstawania barier rozwojowych dla firm, wynikających z problemów w pozyskaniu przez przedsiębiorstwa odpowiednich pracowników. Zjawisko to dodatkowo pogłębiane może być faktem, iż część z istotnych kompetencji jest trudna do osiągnięcia w ramach formalnego procesu dydaktycznego (samodzielność, dążenie do rozwoju zawodowego), bądź jest pochodną cech charakteru pracownika (samodzielność, uprzejmość czy życzliwość).

7. Wnioski odnoszące się do sytuacji pandemicznej

- Epidemia COVID-19 faktycznie stanowiła przyczynę redukcji zatrudnienia w wielu przedsiębiorstwach. Niemniej jednak, skala tych działań, zarówno z punktu widzenia liczby dotkniętych podmiotów, jak i liczby redukowanych stanowisk nie była znacząca.
- Efektem epidemii COVID-19 w środowisku edukacyjnym i wynikającą z niej koniecznością realizacji zajęć w formie zdalnej jest zaistnienie wśród nauczycieli efektu uczenia, który zaowocował rozwojem kompetencji kadry nauczycielskiej.
- Jednocześnie należy zauważyć, że sytuacji pandemicznej nie należy demonizować i w przedmiotowej analizie traktować ją jako nową, diametralnie odmienną systemową jakość.
- Pandemia ukazuje nam większą wyrazistość problemów kształcenia, ale nie powinno się jej uwzględniać w prognozach rynku pracy i jego potrzebach edukacyjnych.
- Doświadczenie pandemii stawia przed edukacją wyzwanie, aby wzmocnić w młodych ludziach (uczniach i studentach w szkołach, pracownikach w przedsiębiorstwach) kompetencje społeczne, co pozwoli uchronić ich przed izolacjonizmem, podatnością na wirtualny dyktat, odhumanizowaniem. Kształcenie młodych ludzi w takich warunkach musi zapobiegać zubażaniu ludzi i sprowadzania ich do postaci i roli przetwornika informacji i wiedzy.

8. Prognozy rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim

Dla potrzeb poznania prognozy rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim rekomenduje się skorzystanie z raportu opracowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie (Lubelski Rynek Pracy 2030. Ekspertyza oparta na analizie scenariuszowej, WUP Lublin, 31.05.2021 - <https://wuplublin.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/lorp/od2015>).

W tym dokumencie autorzy dokładnie opisali metodykę planowania scenariuszowego, podali szczegółowe założenia wykonanych ekspertyz oraz zaprezentowali analizę scenariuszową rozwoju tego rynku. Opracowanie to należy traktować jako kompletne i rzetelne kompendium wiedzy na temat omawianego zagadnienia, a co za tym idzie opracowywanie dodatkowego dokumentu na ten sam temat, byłoby powielaniem już przeprowadzonych badań i analiz, które zespół badawczy ocenia jako bardzo dobry raport analityczny o dużej wartości predykcjno-badawczej.