

RAPORT

W jakim stopniu umiejętności/kompetencje nabyte w trakcie kolejnych etapów edukacji są przydatne i wykorzystywane w miejscu pracy? - perspektywa pracownika i pracodawcy

Region Warszawski Stołeczny

CZERWIEC 2026

Badanie realizowane w ramach projektu: „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

SPIS TREŚCI

1. Podsumowanie
2. Nota metodologiczna
3. Perspektywa pracowników
4. Perspektywa pracodawców/osób odpowiedzialnych za rekrutację

1

PODSUMOWANIE

EXECUTIVE SUMMARY

Raport dla tematu 12 dotyczy relacji między kompetencjami nabywanymi na kolejnych etapach edukacji a ich przydatnością i wykorzystaniem w miejscu pracy. Materiał wpisuje się przede wszystkim w cele projektu związane z identyfikacją kompetencji kluczowych i przyszłościowych oraz diagnozą potrzeb, barier i trendów na styku edukacji i rynku pracy. Wyniki w niniejszym raporcie dotyczą badania przeprowadzonego w Regionie Warszawskim Stołecznym.

- Dane ilościowe z badania ankietowego wśród pracujących i aktywnie poszukujących pracy mieszkańców RWS pokazują **umiarkowane dopasowanie edukacji do wykonywanej pracy**. Nieco ponad połowa pracujących badanych deklaruje, że obecna praca jest zgodna z kierunkiem lub profilem wykształcenia, natomiast blisko jedna trzecia pracuje poza wyuczonym obszarem. Oznacza to, że **dla części respondentów ścieżka zawodowa pozostaje powiązana z edukacją formalną, ale znaczna grupa funkcjonuje na rynku pracy w sposób bardziej elastyczny lub wymuszony przez dostępne możliwości zatrudnienia**.
- **Dopasowanie pracy do wykształcenia jest zróżnicowane społecznie i zawodowo**. W badaniu ankietowym częściej deklarują je osoby wykonujące pracę głównie umysłową oraz osoby z wyższym wykształceniem. Niższa zgodność pojawia się częściej wśród osób pracujących fizycznie oraz słabiej wykształconych. Może to wskazywać, że **formalne kwalifikacje są mocniej wykorzystywane w segmentach pracy wymagających specjalistycznej wiedzy, natomiast w innych obszarach większe znaczenie mają doświadczenie, dostępność ofert i gotowość do zmiany profilu zawodowego**.
- W przypadku osób **aktywnie poszukujących pracy również widoczna jest tylko częściowa zgodność między wykształceniem a kierunkiem aplikowania**. Połowa ankietowanych poszukujących pracy deklaruje, że oferty, na które aplikowali, były powiązane z ich wykształceniem, ale ponad jedna czwarta wskazuje brak takiego powiązania. **Wynik ten można interpretować jako przejaw adaptacyjności kandydatów, ale także jako sygnał, że wykształcenie nie zawsze wyznacza realny kierunek wejścia lub powrotu na rynek pracy**.

EXECUTIVE SUMMARY

- **Badani pracownicy i osoby poszukujące pracy dość krytycznie oceniają praktyczne przygotowanie przez edukację formalną.** Większość ankietowanych zauważa, że w ich pracy lub branży zmiany zachodzą na tyle szybko, że trzeba regularnie uzupełniać wiedzę po zakończeniu edukacji. Ponad połowa uważa, że program szkoły lub studiów był zbyt słabo powiązany z realiami pracy zawodowej. Tylko około jedna trzecia deklaruje, że wiedza zdobyta w toku edukacji często przydaje się w pracy, a jeszcze mniej badanych ocenia, że szkoła lub studia dobrze przygotowały ich do wejścia na rynek pracy.
- **W perspektywie ankietowanych najmocniej oceniane są te elementy edukacji, które wiążą się z podstawowymi kompetencjami komunikacyjnymi i cyfrowymi.** Około połowa badanych dobrze ocenia przygotowanie do posługiwania się językami obcymi, komunikowania się z innymi oraz korzystania z komputera, internetu i nowych technologii. Nie oznacza to jednak pełnego dopasowania do potrzeb pracy. **W wypowiedziach pracodawców pojawia się rozróżnienie między ogólną znajomością technologii a praktyczną obsługą narzędzi używanych w firmach,** takich jak pakiety biurowe, systemy CRM, narzędzia księgowe czy specjalistyczne oprogramowanie branżowe.
- **Słabiej oceniane są kompetencje wymagające praktycznego zastosowania wiedzy, samodzielności i odporności w środowisku pracy.** W badaniu ankietowym relatywnie niskie oceny pracowników i kandydatów dotyczą wykorzystywania matematyki w codziennych i zawodowych sytuacjach, kreatywności, rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji, a także radzenia sobie ze stresem i emocjami. Szczególnie ten ostatni obszar jest spójny z ustaleniami jakościowymi: **pracodawcy opisują trudności młodych pracowników w konfrontacji z presją, odmową, wymagającym klientem, tempem pracy, pracą zmianową lub odpowiedzialnością za powierzone zadania.**
- **Z perspektywy pracodawców i osób odpowiedzialnych za rekrutację edukacja formalna dostarcza głównie podstaw teoretycznych i wiedzy branżowej, ale nie przygotowuje absolwentów jako „gotowych” specjalistów.** Badani pracodawcy uznają, że praktyczne wdrożenie, onboarding i doszkolenie pracownika pozostają po stronie firmy. Nie jest to przez nich opisywane wyłącznie jako problem edukacji, lecz jako stały element wejścia do pracy. Jednocześnie pracodawcy oczekują, że kandydaci będą mieli choć minimalne doświadczenie praktyczne lub realistyczne wyobrażenie o pracy.

EXECUTIVE SUMMARY

- **W wywiadach jakościowych bardzo wyraźnie pojawia się znaczenie wcześniejszej aktywności zawodowej.** Pracodawcy cenią staże, praktyki, pracę dorywczą, wolontariat lub inne doświadczenia, nawet jeśli nie są bezpośrednio związane z docelowym stanowiskiem. Takie doświadczenie jest dla nich sygnałem obycia z rytmem pracy, odpowiedzialnością, hierarchią, zasadami współpracy i wymaganiami organizacyjnymi. Najtrudniejszy start przypisują absolwentom liceów ogólnokształcących bez żadnego doświadczenia zawodowego.
- **W ocenie pracodawców szkoły branżowe i technika dają kandydatom bardziej konkretny kontakt z pracą, głównie dzięki praktykom.** Oceny tych praktyk nie są jednoznacznie pozytywne, ale sam mechanizm obowiązkowego kontaktu z miejscem pracy jest postrzegany jako ważny. Respondenci jakościowi wskazują, że **praktyki mogą urealniać oczekiwania młodych ludzi, uczyć punktualności, odpowiedzialności, podporządkowania się zasadom oraz rozumienia, czym różni się nauka od pracy.**
- **W odniesieniu do uczelni wyższych pracodawcy dostrzegają wartość wiedzy merytorycznej, umiejętności analitycznych, pracy z informacją i krytycznego myślenia.** Jednocześnie wskazują, że sama wiedza akademicka nie wystarcza, jeśli nie jest połączona z praktyką, komunikacją, umiejętnością prezentowania rozwiązań i współpracy. W wypowiedziach badanych **pojawia się potrzeba rozwijania kompetencji miękkich również na kierunkach technicznych, a także większego nacisku na rozwiązywanie problemów i komunikację między zespołami.**
- **Ważnym wnioskiem z raportu jest napięcie między rosnącym znaczeniem samodzielności a potrzebą wsparcia na początku pracy.** Pracodawcy akceptują konieczność wdrażania nowych pracowników, ale oczekują, że z czasem będą oni przechodzić od wykonywania instrukcji do większej autonomii, odpowiedzialności i inicjatywy. W tym kontekście **przedsiębiorczość jest rozumiana nie tylko jako prowadzenie firmy, lecz także jako planowanie własnej pracy, branie odpowiedzialności za zadania, rozwiązywanie problemów i rozumienie konsekwencji decyzji.**

EXECUTIVE SUMMARY

- **Raport pokazuje także znaczenie kompetencji językowych, zwłaszcza angielskiego, ale z perspektywy pracodawców problemem nie jest wyłącznie deklarowany poziom znajomości języka.** W wywiadach pojawia się rozbieżność między poziomem wpisanym w CV a realną płynnością komunikacji ustnej. Pracodawcy wskazują, że do pracy w środowisku międzynarodowym potrzebny jest kontakt z „żywym językiem”, swoboda rozmowy i gotowość do używania języka w praktycznych sytuacjach zawodowych.
- **Kompetencje obywatelskie oraz świadomość i ekspresja kulturowa są w raporcie mniej bezpośrednio powiązane z rynkiem pracy.** W badaniu ankietowym ich przygotowanie jest oceniane niejednoznacznie. W wywiadach z pracodawcami kompetencje obywatelskie pojawiają się raczej pośrednio, poprzez wypowiedzi o odpowiedzialności, rozumieniu znaczenia pracy, szacunku do obowiązków i funkcjonowaniu w szerszym kontekście społecznym oraz gospodarczym. **Kompetencje kulturowe są natomiast postrzegane jako istotne głównie w wybranych zawodach lub jako element kultury organizacyjnej.**
- **Z całego materiału wynika, że kluczowe wyzwanie nie polega wyłącznie na „braku kompetencji”, lecz na niedostatecznym połączeniu trzech porządków: wiedzy formalnej, praktycznego doświadczenia oraz rozumienia realiów pracy.** Pracownicy wskazują na ograniczoną użyteczność części edukacji formalnej i potrzebę stałego uczenia się, a pracodawcy podkreślają znaczenie praktyki, komunikacji, odpowiedzialności, odporności i umiejętności korzystania z wiedzy w konkretnych sytuacjach zawodowych.

REKOMENDACJE

Rekomendacje przygotowywane we współpracy z Wojewódzkim Zespołem Koordynacji:

- **Warto wzmacniać praktyczny komponent edukacji na różnych etapach kształcenia, ale szczególnie tam, gdzie obecnie kontakt z pracą jest ograniczony.** Z perspektywy pracodawców dotyczy to przede wszystkim liceów ogólnokształcących oraz studentów bez doświadczenia zawodowego. Do rozważenia są krótkie praktyki, wizyty studyjne, job shadowing (tzw. staż towarzyszący), projekty z firmami, symulacje procesów rekrutacyjnych i zadania oparte na realnych problemach zawodowych.
- **Działania publiczne mogłyby wspierać lepszą jakość praktyk i staży, tak aby nie były traktowane wyłącznie jako formalny obowiązek.** W badaniu jakościowym pracodawcy wskazują, że praktyki mają sens wtedy, gdy uczą odpowiedzialności, rytmu pracy, współpracy i realnych zadań. Kierunkiem do rozważenia są standardy praktyk: jasne cele, opiekun po stronie pracodawcy, informacja zwrotna, element refleksji ucznia oraz powiązanie praktyki z doradztwem zawodowym.
- **W programach edukacyjnych i rozwojowych warto silniej uwzględniać kompetencje przekrojowe potrzebne w codziennej pracy:** komunikację, organizację pracy, pracę zespołową, odpowiedzialność, odporność na stres, argumentowanie, przyjmowanie informacji zwrotnej i rozwiązywanie problemów. Z raportu wynika, że są one ważne zarówno w pracy biurowej, technicznej, usługowej, jak i produkcyjnej.
- **W obszarze kompetencji cyfrowych zasadne wydaje się przesunięcie akcentu z ogólnej biegłości technologicznej na praktyczne i krytyczne korzystanie z narzędzi.** Pracodawcy wskazują na potrzebę znajomości pakietów biurowych, narzędzi pracy zespołowej, systemów specjalistycznych oraz krytycznej weryfikacji treści generowanych przez narzędzia AI. Tego typu kompetencje mogłyby być rozwijane nie tylko na informatyce, lecz także w ramach różnych przedmiotów i projektów.
- **Warto rozważyć silniejsze rozwijanie kompetencji analitycznych i matematycznych w zastosowaniach praktycznych.** W badaniu ankietowym wykorzystywanie matematyki w sytuacjach zawodowych należy do słabiej ocenianych obszarów, a pracodawcy podkreślają znaczenie pracy z danymi, wyciągania wniosków i krytycznego myślenia. Kierunkiem działań mogą być zadania problemowe, analiza danych, projekty interdyscyplinarne i ćwiczenia logiczne powiązane z realnymi sytuacjami.

REKOMENDACJE

- **W kształceniu językowym warto wzmocnić płynność komunikacji ustnej i kontakt z praktycznym użyciem języka.** Pracodawcy zwracają uwagę, że sama deklaracja poziomu języka nie zawsze przekłada się na gotowość do rozmowy z klientem lub współpracownikiem. Do rozważenia są formy pracy oparte na rozmowie, prezentacjach, projektach międzynarodowych, symulacjach sytuacji zawodowych i regularnym używaniu języka w praktyce.
- **W doradztwie zawodowym i działaniach informacyjnych warto silniej pokazywać realia pracy:** rytm dnia, zakres obowiązków, wymagania organizacyjne, możliwe trudności, ścieżki rozwoju i oczekiwania pracodawców. Pracodawcy wskazują, że część młodych kandydatów ma nierealistyczne wyobrażenia o pracy, wynagrodzeniu, elastyczności i tempie awansu. Lepsze poznanie firm, stanowisk i zasad rekrutacji może ograniczać niedopasowanie oczekiwań po obu stronach.
- **Z perspektywy polityk publicznych warto rozwijać rozwiązania wspierające uczenie się przez całe życie.** W badaniu ankietowym większość respondentów deklaruje, że tempo zmian w pracy wymaga regularnego uzupełniania wiedzy. Szczególnie użyteczne mogą być krótsze, modułowe formy kształcenia, kursy narzędziowe, szkolenia branżowe i programy aktualizacji kompetencji dla osób, których praca nie jest zgodna z profilem wykształcenia.
- **Współpraca szkół, uczelni i pracodawców powinna dotyczyć nie tylko dostosowania kierunków kształcenia do branż, ale także wspólnego definiowania kompetencji praktycznych.** Materiał jakościowy wskazuje, że pracodawcy nie oczekują absolwentów „gotowych” do pracy bez wdrożenia, ale oczekują podstaw: odpowiedzialności, komunikacji, obycia z narzędziami, gotowości uczenia się i realistycznego nastawienia do pracy.
- **W działaniach regionalnych warto uwzględnić grupy, które w badaniu ankietowym częściej funkcjonują poza profilem wykształcenia lub słabiej oceniają dopasowanie edukacji do pracy.** Dotyczy to zwłaszcza części osób z niższym poziomem wykształcenia oraz pracowników wykonujących pracę fizyczną. Pomocne mogą być programy rozpoznawania kompetencji transferowalnych, doradztwo w zmianie ścieżki zawodowej oraz łatwo dostępne formy podnoszenia kwalifikacji.

2

NOTA METODOLOGICZNA

CELE BADANIA

Niniejszy raport stanowi podsumowanie wyników badań społecznych realizowanych w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności - Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, inwestycja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”. Projekt ma na celu wdrożenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU) na terenie województwa mazowieckiego.

Celem realizowanych badań jest:



diagnoza aktualnych potrzeb, barier, i trendów w obszarze edukacji i rynku pracy,



ocena skuteczności istniejących narzędzi i rozwiązań edukacyjnych,



identyfikacja kompetencji kluczowych i przyszłościowych,



wypracowanie rekomendacji dla polityk publicznych, w tym aktualizacji Regionalnego Programu Wdrożeniowego ZSU.

METODOLOGIA BADANIA

Niniejszy dokument stanowi końcowy raport podsumowujący wyniki przeprowadzonych badań opinii społecznych dla tematu **nr 12 W jakim stopniu umiejętności/kompetencje nabyte w trakcie kolejnych etapów edukacji są przydatne i wykorzystywane w miejscu pracy - perspektywa pracownika i pracodawcy.**

Poniżej przedstawiono schemat procesu badawczego zastosowanego dla badania w ramach tematu nr 12.

1. Badania ilościowe	2. Badania jakościowe
• Badania ilościowe na terenie Regionu Warszawskiego Stołecznego wśród dorosłej pracującej lub aktywnie poszukującej pracy populacji metodą mieszaną CATI/CAWI.	• Wywiady pogłębione (IDI) z pracodawcami lub osobami odpowiedzialnymi za rekrutację w firmach.

Uwaga: W analizach wyników ilościowych w pytaniach wielokrotnego wyboru odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. W pozostałych przypadkach ewentualne różnice wynikają z zaokrągleń.

BADANIE ILOŚCIOWE – METODA MIESZANA CATI/CAWI



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Mieszkańcy Regionu Warszawskiego Stołecznego w wieku 18+ pracujący lub aktywnie poszukujący pracy



Wielkość próby: N=500



Technika badawcza:

CATI (*ang. Computer-Assisted Telephone Interviewing*) wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo | **CAWI** (*and. Computer-Assisted Web Interviewing*) ankieta online realizowana na panelu internautów

BADANIE JAKOŚCIOWE – INDYWIDUALNE WYWIADY POGŁĘBIONE



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: Pracodawcy lub osoby odpowiedzialne za rekrutację w firmach z obszaru Regionu Warszawskiego Stołecznego



Wielkość próby: N=5



Technika badawcza: **IDI** – indywidualny wywiad pogłębiony (*ang. Individual In-Depth Interview*) realizowany w formie zdalnej (on-line)

3

PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW

PROFIL WYKSZTAŁCENIA UCZESTNIKÓW BADANIA

Q: Jaki był główny profil lub kierunek Pana/Pani wykształcenia? Proszę odnieść się do najwyższego ukończonego poziomu wykształcenia Jedna odpowiedź

W badaniu najliczniej reprezentowane były osoby z wykształceniem o profilu ekonomicznym, administracyjnym lub biznesowym (24%) oraz humanistycznym, językowym, społecznym lub prawnym (19%).

Kolejną istotną grupę stanowili respondenci z wykształceniem technicznym, inżynierskim, produkcyjnym lub budowlanym (14%).

Pozostałe profile, m.in. usługowy, pedagogiczny, medyczny, informatyczny, przyrodniczy oraz artystyczny, były wskazywane przez mniejsze grupy badanych.



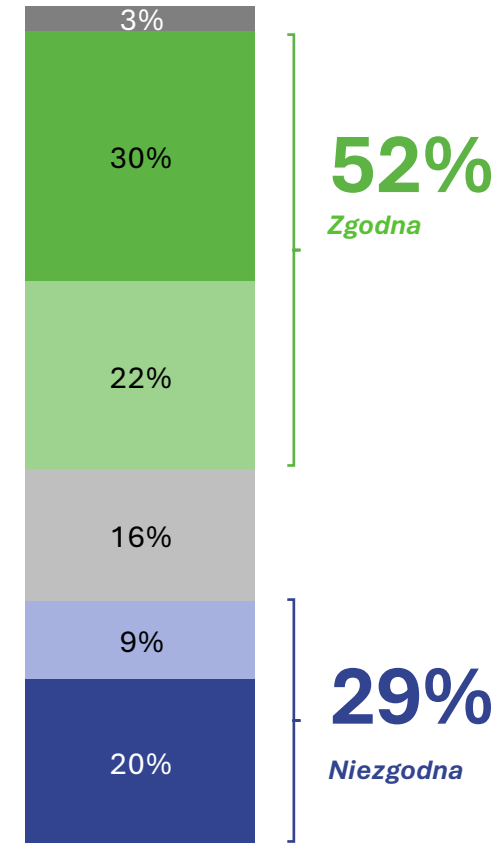
ZGODNOŚĆ PRACY Z PROFILEM WYKSZTAŁCENIA

Q: Na ile Pana/Pani obecna praca jest zgodna z kierunkiem lub profilem Pana/Pani wykształcenia? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

Z deklaracji badanych wynika, że wśród mieszkańców Regionu Warszawskiego Stołecznego dopasowanie pracy do wykształcenia jest stosunkowo częste, choć istotna część osób pracujących funkcjonuje poza bezpośrednio wyuczonym profilem zawodowym.

Wśród pracujących mieszkańców RWS nieco ponad połowa ocenia, że ich obecna praca jest zgodna z kierunkiem lub profilem wykształcenia (52%), w tym 30% wskazuje pełną zgodność. Z kolei 29% badanych pracuje w zawodzie lub obszarze niezwiązanym z wykształceniem, a 16% ocenia tę zgodność pośrednio.

- Nie wiem/trudno powiedzieć
- 5 – jest w pełni zgodna z kierunkiem/profilem mojego wykształcenia
- 4
- 3
- 2
- 1 – w ogóle nie jest zgodna z kierunkiem/profilem mojego wykształcenia



ZGODNOŚĆ PRACY Z PROFILEM WYKSZTAŁCENIA

Q: Na ile Pana/Pani obecna praca jest zgodna z kierunkiem lub profilem Pana/Pani wykształcenia? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE.
Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Rodzaj pracy		Wykształcenie		
	Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
	(A)	(B)	(A)	(B)	(C)
Nie jest zgodna	25%	48% A	40%	41% C	24%
Ani tak, ani nie	15%	18%	17%	18%	15%
Zgodna	58% B	27%	31%	37%	60% A B
Trudno powiedzieć	2%	7% A	12% C	5%	2%

Zgodność obecnej pracy z profilem wykształcenia wyraźnie różni się w zależności od charakteru wykonywanej pracy i poziomu wykształcenia. Osoby pracujące głównie umysłowo istotnie częściej deklarują, że ich praca jest zgodna z wykształceniem, podczas gdy wśród osób wykonujących pracę głównie fizyczną częściej pojawia się brak takiego dopasowania. W odniesieniu do poziomu wykształcenia, zgodność pracy z profilem edukacji obserwujemy najczęściej wśród absolwentów szkół wyższych. Osoby słabiej wykształcone częściej deklarują, że ich praca nie jest zgodna z kierunkiem lub profilem.

ZGODNOŚĆ PRACY Z PROFILEM WYKSZTAŁCENIA

Q: Na ile Pana/Pani obecna praca jest zgodna z kierunkiem lub profilem Pana/Pani wykształcenia? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Profil wykształcenia									
	Ogólny / bez określonego profilu	Humanistyczny, językowy, społeczny lub prawny	Ekonomiczny, administracyjny lub biznesowy	Techniczny, inżynierski, produkcyjny lub budowlany	Informatyczny lub związany z nowymi technologiami	Medyczny, opiekuńczy lub związany ze zdrowiem	Pedagogiczny lub edukacyjny	Przyrodniczy, rolniczy lub związany z ochroną środowiska	Usługowy, handlowy, turystyczny lub gastronomiczny	Artystyczny lub kreatywny
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	(I)	(J)
Nie jest zgodna	30%	38%	18%	37%	17%	21%	16%	47%	40%	33%
Ani tak, ani nie	30%	17%	16%	8%	11%	14%	10%	13%	10%	24%
Zgodna	30%	45%	64%	53%	70%	63%	69%	40%	47%	39%
Trudno powiedzieć	9%	1%	2%	1%	2%	2%	4%	0%	3%	3%

W przypadku większości profili wykształcenia wśród pracujących mieszkańców Regionu Warszawskiego Stołecznego przeważają deklaracje zgodności obecnej pracy z kierunkiem lub obszarem kształcenia. Najwyższe dopasowanie widoczne jest w przypadku profili informatycznych lub związanych z nowymi technologiami (70%) oraz pedagogicznych lub edukacyjnych (69%). Wysoki poziom zgodności dotyczy również badanych o profilu ekonomicznym, administracyjnym lub biznesowym (64%) oraz medycznym, opiekuńczym lub związanym ze zdrowiem (63%).

ZGODNOŚĆ POSZUKIWANEJ PRACY Z PROFILEM WYKSZTAŁCENIA

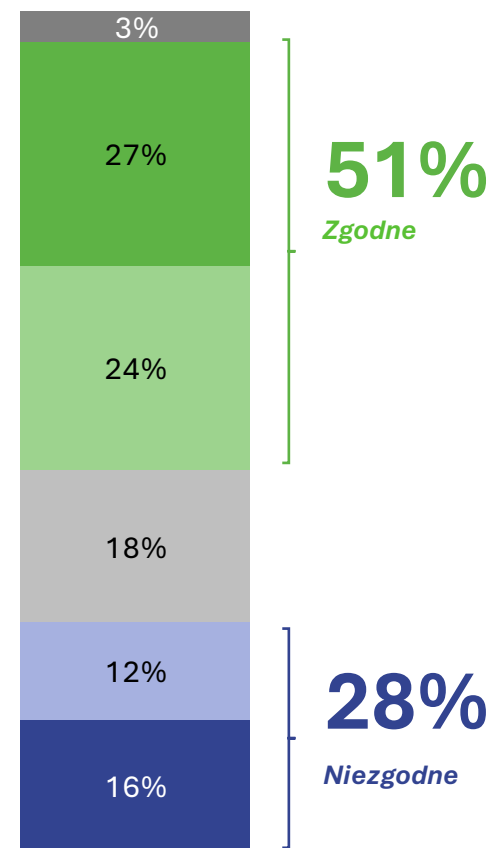
Q: Na ile oferty pracy, na które aplikował(a) Pan/Pani w ostatnich 6 miesiącach, były powiązane z Pana/Pani wykształceniem? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

Wśród aktywnie poszukujących pracy mieszkańców Regionu Warszawskiego Stołecznego widoczna jest umiarkowana zgodność między profilem wykształcenia a kierunkiem poszukiwań zawodowych.

Połowa badanych deklaruje, że oferty, na które aplikowali w ostatnich miesiącach, były powiązane z ich wykształceniem, przy czym 27% ocenia tę zgodność jako pełną. Jednocześnie 28% respondentów wskazuje, że aplikowało na stanowiska niezwiązane z wyuczonym profilem zawodowym.

Może to świadczyć o elastyczności osób poszukujących pracy, ale także o konieczności dostosowywania się do dostępnych ofert i realiów lokalnego rynku pracy.

- Nie wiem/trudno powiedzieć
- 5 – były w pełni powiązane z moim wykształceniem
- 4
- 3
- 2
- 1 – w ogóle nie były powiązane z moim wykształceniem



ZGODNOŚĆ POSZUKIWANEJ PRACY Z PROFIEM WYKSZTAŁCENIA

Q: Na ile oferty pracy, na które aplikował(a) Pan/Pani w ostatnich 6 miesiącach, były powiązane z Pana/Pani wykształceniem? Proszę ocenić na skali od 1 do 5. Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE.

Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

	Wykształcenie		
	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
	(A)	(B)	(C)
Nie jest powiązana	52%	36%	22%
Ani tak, ani nie	19%	22%	16%
Powiązana	19%	37%	59% A B
Nie wiem/Trudno powiedzieć	10%	5%	2%

Wyższe wykształcenie sprzyja poszukiwaniu pracy zgodnej z przygotowaniem edukacyjnym.

MOŻLIWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY ZGODNEJ Z WYKSZTAŁCENIEM

Q: *Jak Pan/Pani ocenia, czy obecnie łatwo czy trudno jest znaleźć pracę zgodną z Pana/Pani wykształceniem?*

Jedna odpowiedź

Opinie na temat możliwości znalezienia pracy zgodnej z wykształceniem są podzielone, z przewagą ocen negatywnych i pośrednich: 35% badanych uważa, że obecnie jest to trudne, 26% - łatwe, a 39% wybiera ocenę pośrednią.

Wyniki sugerują, że na rynku pracy RWS dopasowanie zatrudnienia do profilu edukacyjnego pozostaje wyzwaniem dla znacznej części badanych.

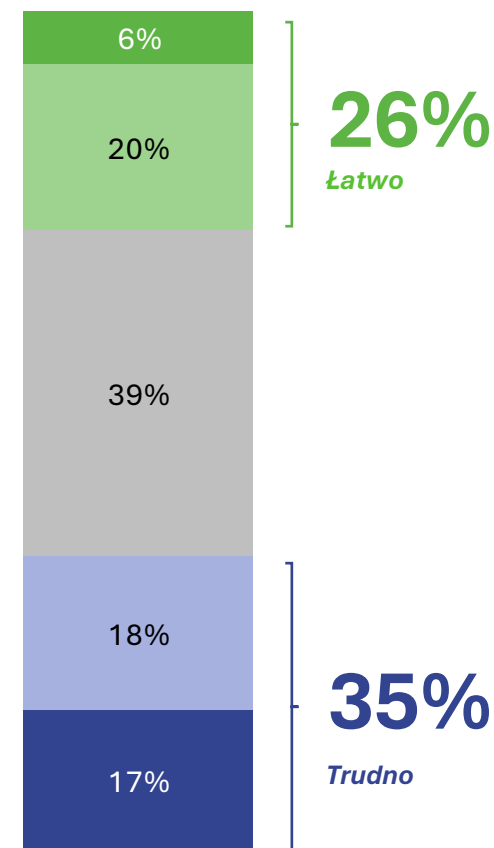
■ 5 – bardzo łatwo

■ 4

■ 3

■ 2

■ 1 – bardzo trudno

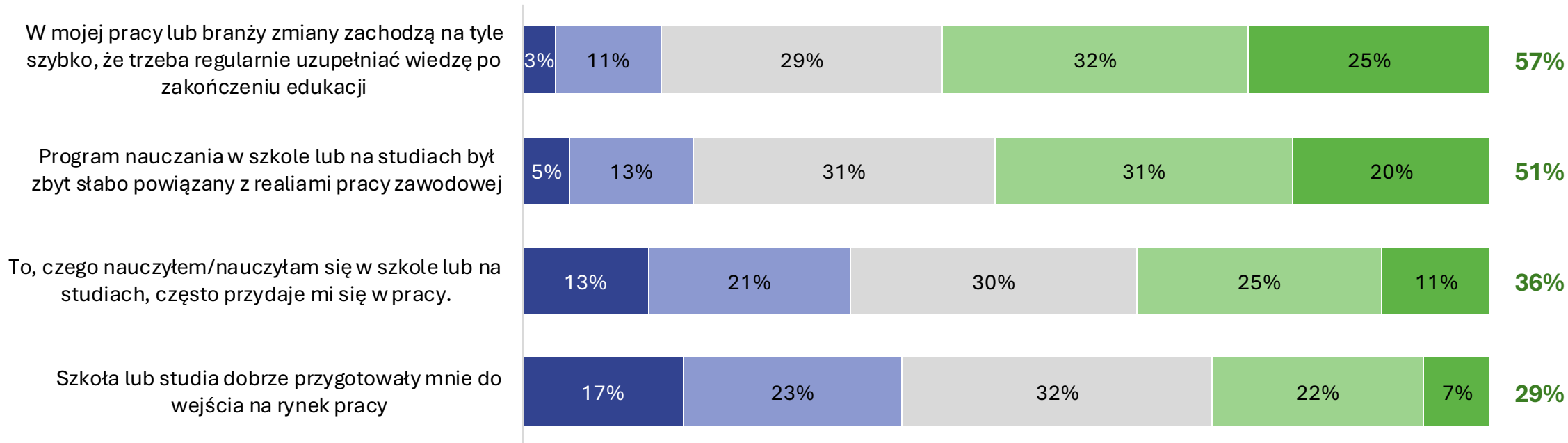


OCENA EDUKACJI FORMALNEJ

Q: Na ile zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami?

Jedna odpowiedź

■ 1 - zdecydowanie się nie zgadzam ■ 2 ■ 3/trudno powiedzieć ■ 4 ■ 5 - zdecydowanie się zgadzam **Zgadzam się**



Ocena edukacji formalnej wśród pracujących i aktywnie poszukujących pracy mieszkańców Regionu Warszawskiego Stołecznego wskazuje na potrzebę lepszego powiązania kształcenia z realiami rynku pracy. Większość (57%) badanych zauważa, że w ich pracy lub branży zmiany zachodzą na tyle szybko, że konieczne jest regularne uzupełnianie wiedzy po zakończeniu edukacji. Jednocześnie 51% respondentów uważa, że program nauczania w szkole lub na studiach był zbyt słabo powiązany z praktyką zawodową. Tylko 36% deklaruje, że wiedza zdobyta w toku edukacji często przydaje się w pracy, a jeszcze mniej – 29% – ocenia, że szkoła lub studia dobrze przygotowały ich do wejścia na rynek pracy.

OCENA EDUKACJI FORMALNEJ

Q: Na ile zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami?

Jedna odpowiedź

Istotne różnice dotyczą przede wszystkim oceny tempa zmian w pracy lub branży i potrzeby regularnego uzupełniania wiedzy po zakończeniu edukacji. **W grupie osób wykonujących pracę głównie umysłową silniej zaznacza się przekonanie, że zmiany zawodowe wymagają ciągłego doskonalenia.**

Zróznicowanie widoczne jest również ze względu na poziom wykształcenia. **Absolwenci szkół wyższych częściej niż osoby słabiej wykształcone dostrzegają konieczność stałego aktualizowania wiedzy.**

W przypadku pozostałych ocen edukacji formalnej – przydatności wiedzy zdobytej w szkole lub na studiach, przygotowania do wejścia na rynek pracy oraz powiązania programu nauczania z realiami zawodowymi – nie odnotowano różnic istotnych statystycznie.

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Rodzaj pracy			Wykształcenie		
		Głównie umysłowa	Głównie fizyczna	Aktualnie nie pracuje	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
To, czego nauczyłem/nauczyłam się w szkole lub na studiach, często przydaje mi się w pracy.	Nie zgadzam się	33%	37%	35%	37%	35%	33%
	Trudno powiedzieć	27%	36%	40%	28%	33%	28%
	Zgadzam się	39%	27%	26%	35%	32%	39%
Szkola lub studia dobrze przygotowały mnie do wejścia na rynek pracy	Nie zgadzam się	38%	44%	47%	35%	39%	40%
	Trudno powiedzieć	31%	33%	40%	24%	37%	30%
	Zgadzam się	31%	23%	14%	41%	24%	30%
W mojej pracy lub branży zmiany zachodzą na tyle szybko, że trzeba regularnie uzupełniać wiedzę po zakończeniu edukacji	Nie zgadzam się	12%	25% A	9%	22%	18%	12%
	Trudno powiedzieć	25%	42% A	51% A	46%	36% C	25%
	Zgadzam się	63% B	33%	40%	33%	46%	63% A B
Program nauczania w szkole lub na studiach był zbyt słabo powiązany z realiami pracy zawodowej	Nie zgadzam się	18%	18%	16%	15%	15%	19%
	Trudno powiedzieć	29%	38%	37%	52%	35%	28%
	Zgadzam się	53%	44%	47%	33%	50%	53%

OCENA EDUKACJI FORMALNEJ

Q: Na ile zgadza się Pan/i z poniższymi stwierdzeniami?

Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

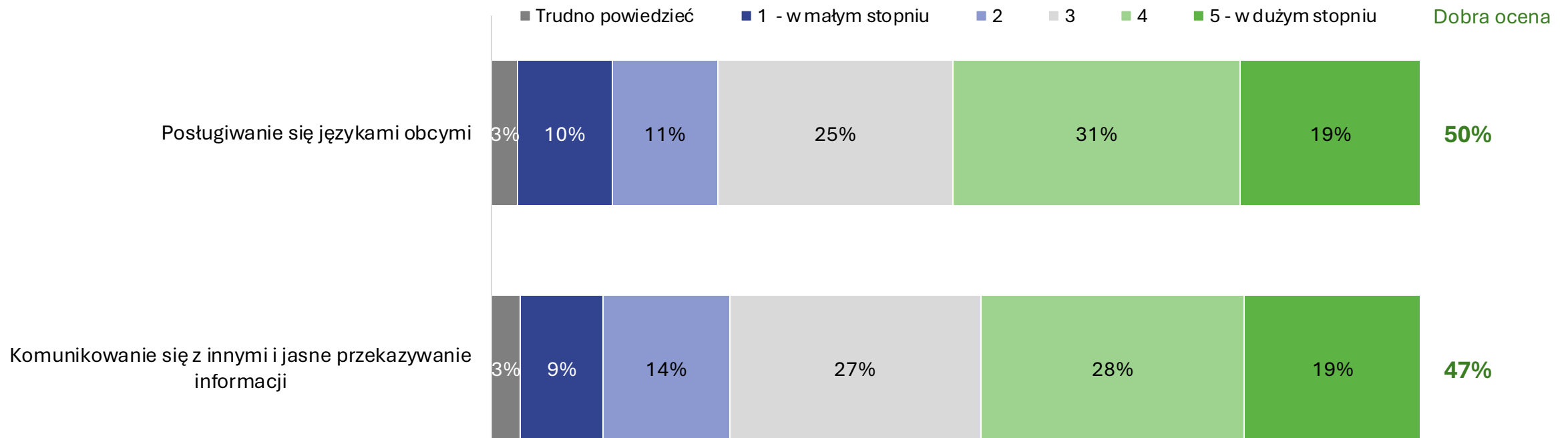
		Wiek				
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
To, czego nauczyłem/nauczyłam się w szkole lub na studiach, często przydaje mi się w pracy.	Nie zgadzam się	35%	38%	36%	30%	21%
	Trudno powiedzieć	34%	27%	31%	30%	27%
	Zgadzam się	32%	35%	33%	40%	52%
Szkoła lub studia dobrze przygotowały mnie do wejścia na rynek pracy	Nie zgadzam się	42%	45% E	41%	34%	21%
	Trudno powiedzieć	30%	34%	32%	31%	32%
	Zgadzam się	28%	21%	26%	35%	46% B
W mojej pracy lub branży zmiany zachodzą na tyle szybko, że trzeba regularnie uzupełniać wiedzę po zakończeniu edukacji	Nie zgadzam się	15%	15%	14%	17%	6%
	Trudno powiedzieć	34%	28%	31%	27%	21%
	Zgadzam się	50%	57%	55%	55%	72%
Program nauczania w szkole lub na studiach był zbyt słabo powiązany z realiami pracy zawodowej	Nie zgadzam się	16%	13%	18%	23%	23%
	Trudno powiedzieć	28%	30%	33%	32%	35%
	Zgadzam się	56%	56%	49%	45%	42%

Istotne różnice ze względu na wiek dotyczą przede wszystkim oceny tego, czy szkoła lub studia dobrze przygotowały do wejścia na rynek pracy. Najbardziej krytyczne podejście widoczne jest wśród osób młodych (mających najświeższe doświadczenia edukacyjne oraz najprawdopodobniej będących na początku kariery zawodowej). Z kolei najstarsi respondenci wyróżniają się najwyższym odsetkiem wskazań pozytywnych, co może oznaczać, że w przeszłości edukacja lepiej odpowiadała realiom rynku pracy.

W pozostałych analizowanych obszarach – przydatności wiedzy zdobytej w edukacji, konieczności stałego uzupełniania kompetencji oraz powiązania programu nauczania z realiami zawodowymi – nie odnotowano istotnych statystycznie różnic między grupami wiekowymi.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI KOMUNIKACYJNYCH

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź



Kompetencje komunikacyjne są postrzegane jako jeden z mocniejszych elementów edukacji, ale nadal wymagają rozwijania w bardziej praktycznym kontekście rynku pracy. Co drugi badany z RWS uważa, że edukacja dobrze przygotowuje uczniów/studentów w zakresie posługiwania się językami obcymi i również niemal co drugi pozytywnie ocenił przygotowanie pod względem komunikowania się w języku ojczystym. Jednocześnie około jedna czwarta respondentów ocenia przygotowanie w tych obszarach na poziomie przeciętnym, a co piąty wskazuje ocenę niską.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI KOMUNIKACYJNYCH

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź

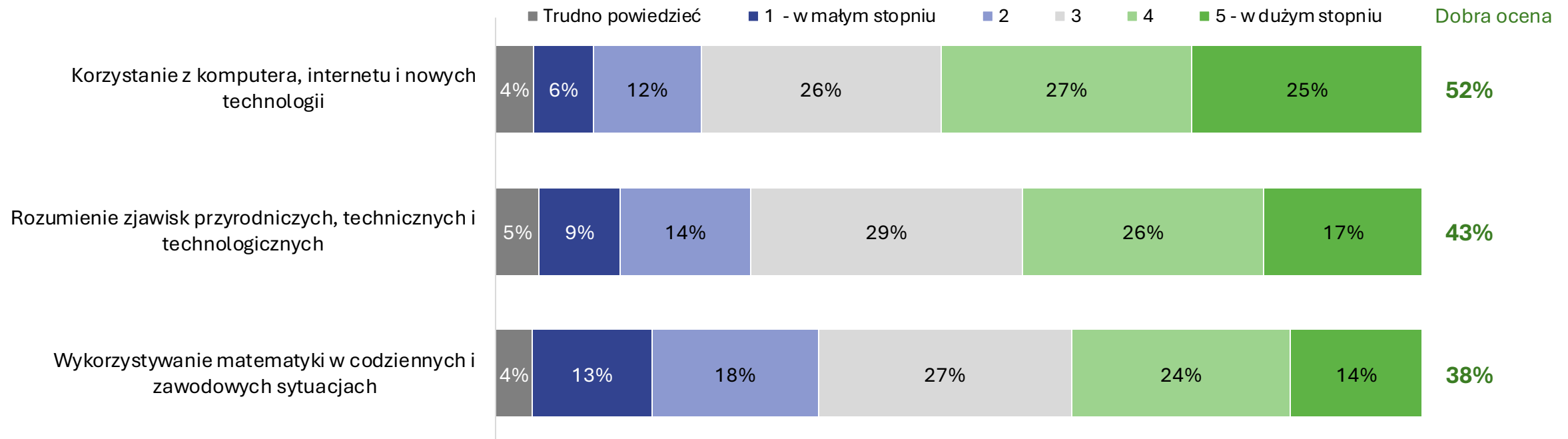
AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Wiek					Wykształcenie		
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)
Komunikowanie się z innymi i jasne przekazywanie informacji	W małym stopniu	19%	25%	26%	24%	12%	22%	23%	23%
	W średnim stopniu	26%	26%	28%	28%	29%	15%	32%	26%
	W dużym stopniu	53%	47%	43%	44%	56%	61%	41%	49%
	Trudno powiedzieć	2%	3%	3%	4%	4%	2%	5%	2%
Posługiwanie się językami obcymi	W małym stopniu	16%	22%	23%	25%	21%	28%	24%	20%
	W średnim stopniu	28%	22%	27%	24%	27%	26%	27%	24%
	W dużym stopniu	53%	53%	48%	46%	50%	43%	45%	53%
	Trudno powiedzieć	3%	2%	2%	5%	2%	2%	5%	2%

Analiza nie wykazała różnic istotnych statycznie ze względu na wiek i poziom wykształcenia.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI MATEMATYCZNYCH I CYFROWYCH

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź



W obszarze kompetencji matematycznych i cyfrowych najlepiej oceniane jest przygotowanie do korzystania z komputera, internetu i nowych technologii - 52% pracujących i aktywnie poszukujących pracy mieszkańców Regionu Warszawskiego Stołecznego uważa, że edukacja do brze przygotowuje do pracy w tym zakresie. Niżej oceniono przygotowanie do rozumienia zjawisk przyrodniczych, technicznych i technologicznych (43%), a najślabiej – do wykorzystywania matematyki w codziennych i zawodowych sytuacjach (38%). Jednocześnie w tym ostatnim obszarze odsetek ocen niskich jest najwyższy, co wskazuje, że **praktyczne zastosowanie matematyki pozostaje jednym z wyraźniejszych deficytów edukacji formalnej z perspektywy rynku pracy.**

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI MATEMATYCZNYCH I CYFROWYCH

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź

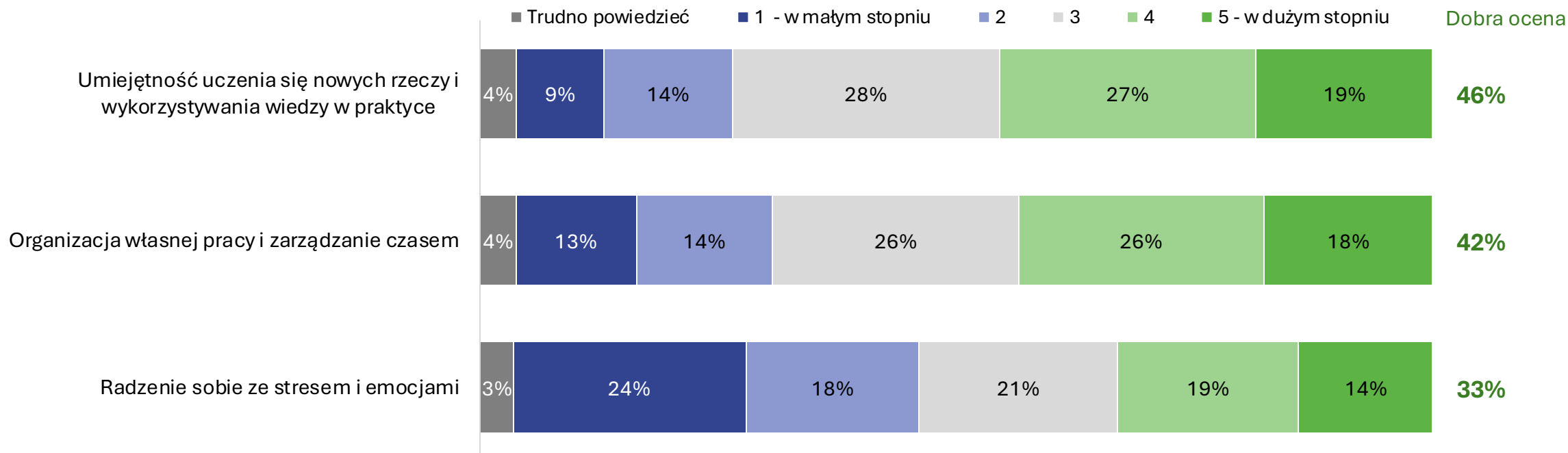
AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Wiek					Wykształcenie		
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)
Wykorzystywanie matematyki w codziennych i zawodowych sytuacjach	W małym stopniu	30%	37%	32%	28%	18%	26%	27%	33%
	W średnim stopniu	30%	26%	28%	28%	22%	24%	28%	27%
	W dużym stopniu	37%	34%	35%	39%	57% B	46%	40%	36%
	Trudno powiedzieć	3%	3%	5%	5%	3%	4%	5%	3%
Rozumienie zjawisk przyrodniczych, technicznych i technologicznych	W małym stopniu	21%	27%	23%	22%	14%	26%	24%	22%
	W średnim stopniu	29%	33%	29%	28%	19%	22%	31%	29%
	W dużym stopniu	45%	36%	42%	43%	65% B	46%	39%	45%
	Trudno powiedzieć	4%	4%	5%	6%	3%	7%	6%	4%
Korzystanie z komputera, internetu i nowych technologii	W małym stopniu	18%	21%	17%	16%	18%	17%	19%	18%
	W średnim stopniu	25%	27%	28%	26%	19%	28%	26%	26%
	W dużym stopniu	52%	49%	51%	53%	62%	52%	49%	54%
	Trudno powiedzieć	4%	3%	4%	6%	2%	2%	6%	3%

Osoby po 60. roku życia lepiej oceniają edukację formalną pod względem przygotowania uczniów/studentów do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie praktycznego wykorzystania matematyki oraz rozumienia zjawisk przyrodniczych, technicznych i technologicznych.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI OSOBISTYCH I UCZENIA SIĘ

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź



W zakresie kompetencji osobistych najlepiej oceniane jest przygotowanie do uczenia się nowych rzeczy i wykorzystywania wiedzy w praktyce – dobrą ocenę wskazuje 46% pracujących i aktywnie poszukujących pracy mieszkańców RWS. Nieco słabiej wypada organizacja własnej pracy i zarządzanie czasem (42%). Największy deficyt dotyczy natomiast przygotowania do radzenia sobie ze stresem i emocjami. Pozytywnie ocenia je 33% badanych, podczas gdy oceny niskie stanowią ponad 40%.

Z deklaracji wynika, że edukacja formalna w większym stopniu wspiera kompetencje związane z uczeniem się i organizacją pracy niż odporność psychiczną i zarządzanie emocjami, które są obecnie istotne dla funkcjonowania na rynku pracy.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI OSOBISTYCH I UCZENIA SIĘ

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź

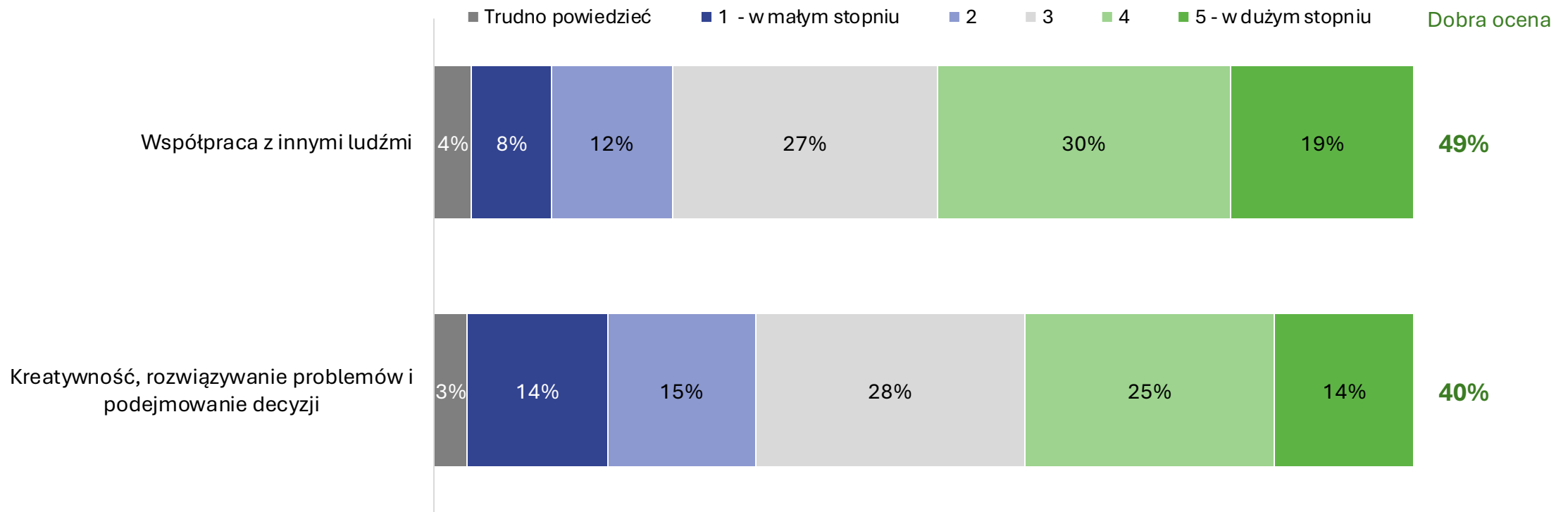
AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Wiek					Wykształcenie		
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)
Organizacja własnej pracy i zarządzanie czasem	W małym stopniu	20%	33%	31%	24%	19%	15%	24%	29%
	W średnim stopniu	29%	20%	27%	29%	29%	33%	28%	24%
	W dużym stopniu	46%	44%	40%	43%	47%	46%	42%	44%
	Trudno powiedzieć	5%	3%	2%	4%	6%	7%	5%	3%
Radzenie sobie ze stresem i emocjami	W małym stopniu	40%	44%	43%	47%	36%	37%	38%	45%
	W średnim stopniu	19%	16%	25%	22%	24%	15%	26%	19%
	W dużym stopniu	38%	37%	29%	27%	33%	43%	31%	33%
	Trudno powiedzieć	4%	3%	3%	4%	6%	4%	5%	3%
Umiejętność uczenia się nowych rzeczy i wykorzystywania wiedzy w praktyce	W małym stopniu	20%	25%	27%	20%	17%	17%	24%	23%
	W średnim stopniu	28%	31%	27%	26%	25%	35%	30%	27%
	W dużym stopniu	48%	41%	43%	48%	56%	43%	41%	48%
	Trudno powiedzieć	4%	3%	4%	6%	3%	4%	6%	3%

Wiek i poziom wykształcenia nie różnicują opinii w sposób istotny statycznie.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź



Z doświadczeń badanych wynika, że edukacja formalna w nieco większym stopniu wspiera kompetencje społeczne niż praktyczne umiejętności przedsiębiorcze wymagające samodzielności, inicjatywy i decyzyjności. Niemal połowa respondentów uważa, że szkoła w dobrze przygotowuje uczniów/studentów w zakresie współpracy z ludźmi (co jest jednym z wyższych wyników na tle wszystkich ujętych w badaniu kompetencji). W przypadku kreatywności, rozwiązywania problemów i decyzyjności odnotowano 40% pozytywnych wskazań.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź

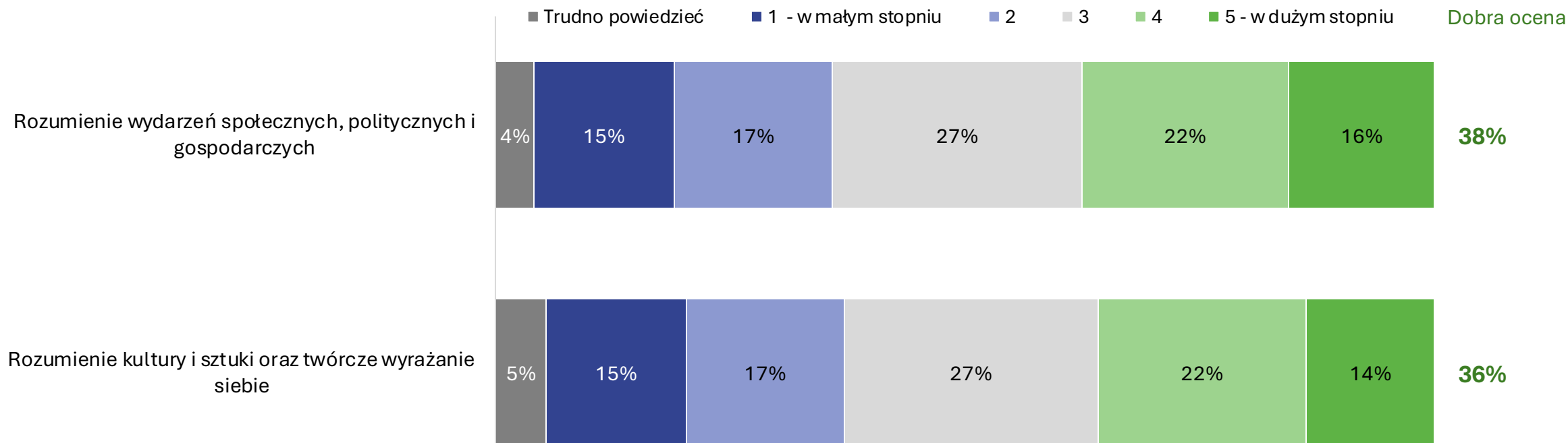
AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Wiek					Wykształcenie		
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)
Współpraca z innymi ludźmi	W małym stopniu	15%	19%	26%	22%	19%	15%	22%	20%
	W średnim stopniu	28%	28%	25%	30%	23%	17%	31%	26%
	W dużym stopniu	52%	51%	45%	44%	52%	63%	41%	51%
	Trudno powiedzieć	4%	3%	4%	4%	6%	4%	6%	3%
Kreatywność, rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji	W małym stopniu	30%	32%	31%	26%	20%	22%	30%	30%
	W średnim stopniu	25%	25%	29%	33%	25%	26%	31%	26%
	W dużym stopniu	41%	40%	36%	36%	53%	48%	35%	41%
	Trudno powiedzieć	4%	3%	4%	5%	2%	4%	4%	3%

Analiza nie wykazała różnic istotnych statycznie ze względu na wiek i poziom wykształcenia.

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI OBYWATELSKICH ORAZ ŚWIADOMOŚCI I EKSPRESJI KULTUROWEJ

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź



Przygotowanie edukacyjne w zakresie kompetencji obywatelskich i kulturowych oceniane jest niejednoznacznie. W badaniu 38% pracujących i aktywnie poszukujących pracy mieszkańców Regionu Warszawskiego Stolecznego dobrze ocenia przygotowanie do rozumienia wydarzeń społecznych, politycznych i gospodarczych. Zbliżony poziom pozytywnych ocen dotyczy rozumienia kultury i sztuki oraz twórczego wyrażania siebie (36%). Jednocześnie w obu obszarach widoczny jest relatywnie wysoki udział ocen niskich (po 32%), co wskazuje, że **edukacja formalna nie zawsze skutecznie wzmacnia te kompetencje.**

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE W ZAKRESIE KOMPETENCJI OBYWATELSKICH ORAZ ŚWIADOMOŚCI I EKSPRESJI KULTUROWEJ

Q: W jakim stopniu, Pana/i zdaniem, edukacja przygotowuje do funkcjonowania na rynku pracy w zakresie poniższych kompetencji? Jedna odpowiedź

AB – RÓŻNICE ISTOTNE STATYSTYCZNIE. Litera przy liczbie wskazuje, od której kategorii dana komórka różni się w sposób istotny.

		Wiek					Wykształcenie		
		18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Podstawowe /Zawodowe	Średnie / Policealne	Wyższe
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(A)	(B)	(C)
Rozumienie wydarzeń społecznych, politycznych i gospodarczych	W małym stopniu	33%	35%	33%	27%	23%	37%	29%	32%
	W średnim stopniu	26%	22%	29%	31%	25%	17%	30%	26%
	W dużym stopniu	37%	38%	36%	37%	44%	37%	35%	39%
	Trudno powiedzieć	4%	4%	2%	5%	8%	9%	6%	3%
Rozumienie kultury i sztuki oraz twórcze wyrażanie siebie	W małym stopniu	30%	35%	36%	28%	20%	24%	28%	34%
	W średnim stopniu	27%	26%	26%	30%	27%	30%	29%	26%
	W dużym stopniu	38%	34%	33%	35%	46%	37%	35%	36%
	Trudno powiedzieć	5%	5%	5%	6%	6%	9%	8%	4%

Wiek i poziom wykształcenia nie różnicują opinii w sposób istotny statycznie.

4

**PERSPEKTYWA
PRACODAWCÓW/OSÓB
ODPOWIEDZIALNYCH ZA
REKRUTACJĘ**

PODSUMOWANIE 1/2

Główne wnioski

System edukacji powinien wyposażyć kandydatów w wiedzę teoretyczną i podstawowe umiejętności, jednak to na pracodawcach spoczywa odpowiedzialność za praktyczne wdrożenie (onboarding) oraz doszkolenie absolwentów, którzy nigdy nie wchodzą na rynek pracy jako „gotowi” specjaliści.

Dla pracodawców kluczowe znaczenie ma jakakolwiek wcześniejsza aktywność zawodowa i praktyka (nawet praca dorywcza). Absolwenci liceów ogólnokształcących, nie posiadający żadnego doświadczenia, mają najtrudniejszy start. Okazuje się, że wiedza teoretyczna ze studiów wyższych też jest niewystarczająca do podjęcia pracy. Odpowiedzialność za wstępne przygotowanie się do pracy leży po stronie samych kandydatów, którzy powinni świadomie budować doświadczenie zawodowe (np. poprzez staże czy pracę dorywczą).

Pracodawcy znacznie wyżej oceniają stażystów będących studentami niż uczniów na wcześniejszych etapach edukacji. W ich opinii ci drudzy często traktują praktyki zawodowe przede wszystkim jako obowiązek formalny, a nie okazję do zdobywania doświadczenia i rozwijania kompetencji.

Z drugiej strony, absolwenci szkół zawodowych wykazują większy szacunek do pracy i lepsze obycie rynkowe dzięki obowiązkowym praktykom, które – mimo wad – pozostają najlepszą drogą wprowadzania kandydatów na rynek.

Pracodawcy oczekują od nowych pracowników dążenia do samodzielności i przedsiębiorczości. Ściśle trzymanie się procedur służy jako bezpieczny start, z którego pracownik powinien z czasem przejść na poziom bardziej ekspercki, wykazując się własną inicjatywą i umiejętnością zarządzania własną pracą.

PODSUMOWANIE 2/2

Główne wnioski

Kompetencje komunikacyjne absolwentów są przez pracodawców oceniane pozytywnie i postrzegane jako solidna podstawa wyniesiona z edukacji. Po podjęciu pracy młodzi pracownicy muszą jednak szybko zmierzyć się z realiami funkcjonowania w organizacji, w tym z koniecznością radzenia sobie ze stresem w trudnych sytuacjach zawodowych, kontaktach z klientami oraz dostosowania się do zasad komunikacji obowiązujących w zespole. Pracodawcy widzą też potrzebę rozwijania umiejętności komunikacyjnych u uczniów i studentów kierunków technicznych.

Pracownikom wchodzącym na rynek pracy często brakuje realnego wyobrażenia o pracy, co objawia się niską odpornością psychiczną na stres (np. podczas rozmów z trudnym klientem), brakiem gotowości do wysiłku fizycznego (np. na produkcji) oraz nierealistycznymi oczekiwaniami wobec warunków zatrudnienia.

Najbardziej pożądanym rynkowo staje się łączenie kompetencji twardych oraz umiejętność krytycznego myślenia przy korzystaniu z technologii.

Pracodawcy bardzo cenią umiejętności analityczne oraz umiejętność krytycznego myślenia. Kompetencje te są dobrze rozwinięte u absolwentów kierunków technicznych, natomiast deficyty w tym zakresie są widoczne u osób po innych kierunkach i wynikają prawdopodobnie z niewystarczającej integracji wiedzy teoretycznej z praktycznym jej zastosowaniem w procesie kształcenia.

Płynna znajomość języka angielskiego jest kluczową kompetencją otwierającą drogę do pracy w międzynarodowym środowisku. Kandydaci zazwyczaj posiadają podstawowe kompetencje językowe, jednak pracodawcy dostrzegają rozbieżności między poziomem znajomości języka deklarowanym w CV a rzeczywistymi umiejętnościami kandydatów, szczególnie w zakresie komunikacji ustnej.

POZIOM WIEDZY BRANŻOWEJ

System edukacji zapewnia dobrą podstawę teoretyczną, ale to pracodawcy biorą na siebie praktyczne wdrożenie absolwentów.

W przypadku stanowisk, które **nie wymagają wiedzy branżowej** – np. w telefonicznym centrum obsługi klienta, w zakładzie produkcyjnym lub w sklepie z telefonami i laptopami – pracodawcy **uczą pracy od podstaw**.

Wyposażają pracownika w materiały i narzędzia pozwalające wykonywać nowe obowiązki, np. scenariusze rozmów, zasady postępowania oraz wsparcie doświadczonej osoby.

W branżach specjalistycznych, kierunkowe wykształcenie jest niezbędną bazą do pracy. **Pracodawcy dobrze oceniają poziom kształcenia specjalistycznego**. Wiele osób pomyślnie przechodzi przez trudne testy wiedzy i zadania praktyczne podczas rekrutacji i trudno wybrać jednego kandydata.

Pracodawcy są w pełni świadomi, że **absolwenci nie wchodzi na rynek pracy jako „gotowi” specjaliści**. System edukacji wyposaża młode osoby w wiedzę techniczną i akademicką, **ale jest ona teoretyczna**. Firmy biorą na siebie wdrożenie nowego pracownika w obowiązki przypisane do jego stanowiska. **Po zatrudnieniu absolwenci nadal potrzebują dodatkowego szkolenia i pomocy bardziej doświadczonych kolegów.**

Często więc wiedzę techniczną bardzo precyzyjną oni dostają na wystarczającym poziomie, a resztę my jesteśmy w stanie nauczyć i wprowadzić ich w to środowisko zawodowe.

Bardzo duża ilość czasu przed dopuszczeniem pracownika do pracy to jest onboarding. Więc ten pracownik też zyskuje dodatkową wiedzę.

Taki know how po studiach ekonomicznych pozwala im lepiej wystartować u nas w pracy. Więc w tych rolach na stażach ludzie, którzy startują z tych uczelni ekonomicznych, szybciej się odnajdują.

Nasza edukacja jest bardzo teoretyczna. I niezależnie od tego, czy mówimy o edukacji szkolnej, czy o edukacji uniwersyteckiej, ona jest teoretyczna. Zdarzają się takie uczelnie, które gdzieś tam tę praktykę mają i to są przeważnie takie uczelnie, za które trzeba zapłacić.

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Pracodawcy inwestują we wdrożenie pracownika ale oczekują coraz większej samodzielności i odpowiedzialności.

Przedsiębiorczość to pojemne pojęcie dla pracodawców. Niektórzy wiążą ją z umiejętnością planowania własnej pracy, czy zarządzaniem interesami zespołów w projekcie, inni z prowadzeniem swojej firmy.

Pracodawcy zauważają, że obecnych kandydatów cechuje wysoki poziom ambicji, chęć awansu i gotowość do pracy w nadgodzinach. Pojawiają się też postawy, które są interpretowane jako cwaniactwo, a nie przedsiębiorczość: oczekiwanie wysokich zarobków przy małej liczbie obowiązków i małym doświadczeniu.

Rynek wymaga przejścia od odtwórczego działania do pełnej autonomii.

Sztywne trzymanie się schematu powinno ustąpić miejsca elastyczności. Przykładowo w pierwszym okresie pracy skrypt rozmowy sprzedażowej stanowi niezbędne wsparcie. Pomaga opanować stres i poznać ofertę, eliminując ryzyko błędu i konieczność improwizacji. Docelowo jednak pracownik powinien prowadzić naturalną, swobodną rozmowę z klientem, dbając jednocześnie o pełne przestrzeganie procedur bezpieczeństwa prawnego firmy.

Oni tak naprawdę dostają pewne sprawy, które później muszą prowadzić i muszą być przedsiębiorczy, muszą sobie tak zaplanować pracę, żeby zdążyć też z określonymi terminami.

Ci pracownicy chcą być dobrzy w tym, co robią, ponieważ chcą się spełniać i też chcą uzyskać jakiś awans.

Robią coś dla siebie poza pracą zarobkową, np. w obszarze technologicznym IT, rozwijają jakieś narzędzie, współpracują z jakimiś klientami, często zakładają swoją własną działalność gospodarczą

Umiejętność uczenia się - bardzo nisko oceniam bardzo nisko. Jakby nic od siebie. Coraz więcej młodych ludzi mówi to, co dostanie od nas: gotowe materiały, gotowy skrypt.

KOMUNIKACJA

Sama wiedza nie wystarczy – rynek wymaga poprawnego i jasnego przekazywania informacji i umiejętności współpracy między zespołami.

Kompetencje komunikacyjne są cenione w każdej branży oraz na każdym poziomie zatrudnienia, ponieważ są spoiwem efektywnej pracy zespołowej.

Zatrudniane są te osoby, które „mają podejście do ludzi”, posługują się poprawną polszczyzną, jasno przekazują informacje, ułatwiają przepływ informacji między działami, potrafią napisać pismo urzędowe.

W niektórych firmach są jasne wytyczone zasady co to sposobu komunikacji, a ich przestrzeganie jest ważne. Na początku pracy w hierarchicznym środowisku **może brakować rozeznania co wypada powiedzieć a co nie**, ale pracodawcy szybko korygują ten brak dopasowania i rozumienia kontekstu.

Trudnością dla nowych pracowników jest umiejętność rozmowy z klientem, który jest niezadowolony z usług firmy oraz pod presją czasu, ale kompetencja ta ma bardziej związek z odpornością na stres.

Wiedza musi być połączona z dobrą komunikacją z klientem, z prawidłową polszczyzną, z tworzeniem wiadomości przekazywanych do klientów, czy też do innych działów.

W naszej pracy nie ma wzoru danego pisma i ktoś będzie po prostu nad tym pracował, trzeba dać coś od siebie.

Trzydzieści procent, którzy mogą być świetni, mieć wielki talent, ale czasem mogą sprawiać wrażenie, no wiesz, bardzo bezpośrednich i walących prosto z mostu.

Mamy swój kanon tego, jak mówimy, jak chcemy, żeby u nas się komunikować, żeby rozmawiać o problemach, a nie szufladkować ludzi, żeby skupiać całą energię na tym, jak iść do przodu, a nie wkładać sobie kłody pod nogi.

KOMPETENCJE OSOBISTE: ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

Młodzi pracownicy nie radzą sobie z presją i odmową, szybko rezygnują z pracy przy pierwszych trudnościach.

Pracownikom wchodzącym na rynek **brakuje wyobrażenia z jakim wysiłkiem fizycznym i psychicznym wiąże się praca**. Młodzi często mają nierealistyczne oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, liczą na elastyczne godziny pracy lub że pracodawca umożliwi im pracę z uwzględnieniem ich obszarów deficytowych. Stąd ich pierwsze doświadczenia zawodowe wiążą się niekiedy z rozczarowaniem.

Zdaniem pracodawców młodzi **pracownicy często mają niską odporność psychiczną**. Część ma trudności z adaptacją do wymagań środowiska pracy, szczególnie w zakresie radzenia sobie ze stresem, odmową i początkowymi niepowodzeniami.

Dodatkowo są branże, gdzie odporność psychiczna jest wyjątkowo pożądana.

Tam gdzie praca wymaga intensywnego kontaktu z klientem, potrzeba doświadczenia, aby radzić sobie z wymaganiami tego stanowiska. Na początku pracownicy łatwo poddają się podczas trudnych rozmów z klientami, ale dzięki wsparciu bardziej doświadczonej osoby, coraz lepiej sobie radzą.

Pracownicy przyjmowani na produkcję nie są przyzwyczajeni do tempa pracy, dojazdów, pracy na dwie zmiany. Tutaj także odporność okazuje się niewystarczająca i jest powodem dużej rotacji na tych stanowiskach.

Bardzo się przydaje empatia. W naszej pracy często mamy sytuacje, w których no nie spotykamy ludzi w ich najlepszym czasie w życiu.

Oni po dwóch dniach już wpadają w taką, powiedzmy już pierwszy etap depresji. Już jest im ciężko. Już nie lubią, jak ktoś im odmawia. Mówię tutaj głównie o sprzedawcach.

Jest takie zwątpienie w siebie. Ja już nie chcę, ja się poddaję, To jest trudne, ja sobie nie dam rady i nawet nie chcę próbować.

KOMPETENCJE OSOBISTE: ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Młodym pracownikom brakuje wytrwałości i odpowiedzialności, a najlepszym lekarstwem na to są obowiązkowe praktyki zawodowe.

Niektórzy pracodawcy są zadowoleni ze sposobu pracy młodych pracowników: mają swoje zadania i realizują je od początku do końca. Przeważają jednak wypowiedzi świadczące o braku wytrwałości, trudności z akceptacją regulaminów korporacyjnych oraz przepisów prawnych (np. łamanie zasad ochrony danych osobowych klienta do celów prywatnych).

Zdarza się, że pracownik idzie na zwolnienie lekarskie po kilku tygodniach po zatrudnieniu i już nie wraca do końca umowy, nie informując o nieobecności.

Dzięki obowiązkowym praktykom kandydaci po szkołach branżowych czy technikach posiadają już pewne obycie z rynkiem – **lepiej rozumieją, czym jest praca**, znają rygor godzinowy oraz zasady współpracy. Choć obecny poziom tych praktyk pozostawia wiele do życzenia, **stanowią one najlepszą drogę do wprowadzania młodych ludzi na rynek pracy.**

Wytrwałości w ukończeniu czegokolwiek. Bardzo szybko się poddają. Jak się jakiś trudny klient trafi najlepiej by się rozłączyli.

Też nie stosują się do zasad, nawet takich prawnych zasad, gdzie nie możemy przekazać, powiedzmy numeru telefonu lekarza, a ktoś prywatnie, pod swój użytek na przykład chce sobie go wykorzystać.

Takie nasze ramy, nasze sztywne zasady czasem są niestety pomijane.

My dajemy umowę o pracę od samego początku, najpierw na okres próbny. Niestety minęło 31 dni i zwolnienie lekarskie do końca umowy. Brak takiej odpowiedzialności i świadomości, bo jednak są młodzi, to stwierdzą „a znajdziemy szybko nową pracę”.

Warto, żeby w ogóle chcieli się zainteresować tym, co trzeba umieć w danej pracy.

KOMPETENCJE CYFROWE

Młodzi pracownicy wykazują ogólną biegłość cyfrową lecz często nie znają podstawowych pakietów biurowych oraz specjalistycznego oprogramowania branżowego.

Młodzi ludzie (Pokolenie Z) dobrze radzą sobie w świecie cyfrowym, w pracy zdalnej, z internetem, smartfonami oraz podstawowymi narzędziami AI (np. ChatGPT). **Mają dużą wiedzę ogólną w tym zakresie.** Mimo ogólnego opanowania technologii, część młodych kandydatów ma **problem z obsługą podstawowych narzędzi biurowych**, takich jak MS Outlook, PowerPoint, Word czy Excel.

Zaawansowane programy księgowe, narzędzia do programowania czy systemy CRM/kontaktowe (używane np. w działach Customer Care / Contact Center) **nie są znane młodym ludziom przed podjęciem pracy.**

Pracodawcy cenią konkretne umiejętności projektowe i produkcyjne (np. Computer IT design engineering, manufacturing, product lifecycle management) oraz **umiejętności z pogranicza różnych dziedzin**, np. łączenie wiedzy o programowaniu z elektroniką i energoelektroniką.

Kompetencje absolwentów uczelni ekonomicznych i technicznych są dobrze dopasowane do wymagań rynku, dzięki współpracy edukacji wyższej z biznesem. Pojawiła się hipoteza, że uczelnie prywatne kładą większy nacisk na praktykę niż uczelnie państwowe.

Bardzo dużo osób korzysta jednak z internetu czy z telefonu, czy z chat, GPT czy jakichkolwiek innych rzeczy, to naprawdę wiedzę mają bardzo dużą. Taką ogólną.

Jeżeli chodzi o takie specjalistyczne programy, no to tutaj jednak jest to nisza.

Umiejętności łączenia takiej wiedzy i z pogranicza programowania, i z zakresu właśnie elektroniki, energoelektroniki, to są dla nas najbardziej wartościowe.

Z naszych kompetencji przyszłości to myślenie krytyczne, bo wracamy do tego punktu, kiedy rozmawialiśmy o tym, kiedy aplikować. I czy aplikować z użyciem czatu GPT w moim CV i posiłkować się na dalszych etapach, czy nie. A jeśli tak, to jak?

KOMPETENCJE MATEMATYCZNE

Analityczne myślenie i praca z danymi znajduje się w wysoko na liście oczekiwań pracodawców.

Część pracodawców postrzega te umiejętności bardziej tradycyjnie – jako kompetencje związane z konkretnym typem zadań, np. niezbędne do pracy w działach finansowo-księgowych. Osoby tam zatrudniane muszą spełniać odpowiednie kryteria wiedzy i umiejętności.

Inni definiują te kompetencje szerzej. Matematyka to dla nich **kompetencja kluczowa**, która pozwala na analityczne rozwiązywanie problemów, pracę z danymi oraz wyciąganie wniosków z wielu różnych źródeł informacji.

Absolwenci kierunków technicznych zazwyczaj posiadają dobrze rozwinięte umiejętności krytycznego myślenia. Deficyty w tym obszarze zauważa się u osób po innych kierunkach studiów. Wynika to często z niewystarczającej integracji wiedzy teoretycznej z praktycznym jej zastosowaniem w procesie kształcenia.

Żeby bardzo krytycznie podchodzili do informacji, jakie do nas docierają. Więc jeśli masz umiejętności analityczne, umiejętności operowania na danych, wyciągania wniosków. I potrafisz krytycznie podchodzić do tego szumu, który nas zalewa z każdej strony. I do swojej pracy, i tego, jak pracujesz i potrafisz to rewidować, to my to uwielbiamy.

Cenimy osoby umięjące pracować na liczbach, wyciągać wnioski z danych. Kochamy to.

JĘZYKI OBCE

Kandydaci posiadają podstawowe kompetencje językowe, ale brakuje im kontaktu z żywym językiem i płynności w mowie.

Znajomość języka angielskiego otwiera drogę do pierwszej pracy w środowisku międzynarodowym. W działach customer care płynny angielski jest niezbędny, ponieważ pracownicy mają bezpośredni kontakt telefoniczny z klientem.

W CV kandydaci deklarują poziom znajomości języka jako „średnio zaawansowany”. Podczas rozmowy jednak dodają, że **dawno nie używali języka i muszą go sobie przypomnieć**. Niektórzy potwierdzają go certyfikatami językowymi na poziomie B1, B2. Pracodawcy dają jednak możliwość doskonalenia języka w miejscu pracy.

Zmienia się sposób nauki języka w szkole. W opinii pracodawców dawniej w szkołach kładziono mniejszy nacisk na angielski natomiast wiele osób uczyło się prywatnie. **Obecnie jest on traktowany poważnie, jak każdy inny przedmiot szkolny**, ale przekłada się to także na niechęć uczniów do nauki, brak wewnętrznej motywacji. **Nadal wielu absolwentów zna języki na poziomie podstawowym.**

Szukamy osób stawiających pierwsze kroki na rynku pracy. Więc to, czego dokładnie szukam, to zdecydowanie umiejętność mówienia po angielsku, ponieważ nasi klienci są międzynarodowi.

Deklaruje na poziomie średni dobry, natomiast na rozmowach rekrutacyjnych zwykle mówią, że średni dobry, ale dawno nie używali, więc muszą sobie przypomnieć.

My chyba mieliśmy tak, że ten angielski był w szkołach, ale mam wrażenie, że mniejszy nacisk się na niego kładło. Ale uczyliśmy się go dodatkowo, bo takie były trendy. Natomiast teraz ten angielski jest w szkole, jest traktowany poważnie i uczy się go tak jak każdego innego przedmiotu w szkole. Czyli o matko, jak mi się nie chce.

KOMPETENCJE OBYWATELSKIE

Zdaniem respondentów młodzi ludzie nie mają rozwiniętego poczucia odpowiedzialności obywatelskiej i nie dostrzegają znaczenia pracy w szerszym kontekście społecznym oraz gospodarczym.

Nawiązania do kompetencji obywatelskich są pośrednie – pracodawcy nie nazywają ani nie oceniają ich wprost. Natomiast powtarzają się wypowiedzi dotyczące niepoważnego stosunku młodych pracowników do obowiązków, braku szacunku do pracy, braku gotowości do dostosowania się do wymagań pracodawców itp. Badani interpretują te postawy tak, że osoby wchodzące na rynek nie dostrzegają znaczenia pracy w szerszym kontekście, wzajemnych powiązań między pracownikiem, pracodawcą a resztą społeczeństwa.

Jedna z respondentek uważała, że treści te powinny znaleźć się w programie zajęć wiedzy o społeczeństwie. Pozwoli to poznać młodzieży szerszy kontekst pracy: jakie znaczenia ma praca dla gospodarki, społeczeństwa, dla pracownika, jakie są najważniejsze cele uczestników życia społecznego w związku z pracą, gdzie mogą być konflikty i jak je ostatecznie rozwiązywać z korzyścią dla obu stron.

Oni by chcieli mieć wszyscy bardzo nienormowane godziny pracy, dość elastyczne formy zatrudnienia, a w produkcji się tak nie da zrobić.

Okazuje się, że czasami trudno się odnajdują w tym takim środowisku zawodowym. No i też nie ukrywamy, w takich dość sztywnych normach i zasadach, których trzeba się poruszać. No i tutaj pod tym względem młodzież nie jest przygotowana do pracy. Zwłaszcza ta praca na początku to nie będzie praca właśnie tak, jak sobie często wyobrażają. Taka spokojna, gdzieś tam przy komputerze.

ŚWIADOMOŚĆ I EKSPRESJA KULTURALNA

Integracja pracowników wokół wydarzeń kulturalnych sprzyja nawiązywaniu relacji w pracy.

Pracodawcy zazwyczaj nie uznają kompetencji w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej za obszar kluczowy w swojej firmie, a samo pojęcie jest dla nich dość abstrakcyjne – interpretują je na swój sposób: jako udział w imprezach kulturalnych lub charytatywnych, poczucie estetyki, tworzenie kreatywnych treści audiowizualnych.

W tym rozumieniu są to kompetencje potrzebne w zawodach artystycznych.

Zauważono jednak, że kompetencje te mogą być elementem kultury organizacyjnej. Dzieje się tak, gdy informacje o aktywnościach pracowników po godzinach przenikają do pracy, a pracodawca stwarza okazje do uczęszczania w wydarzeniach kulturalnych.

Te kulturalne chyba nie były u nas tak wyartykułowane, ale jak sobie myślę o zakresie takich wewnętrznych mobilizacji w ramach różnych grup projektowych i tego, co robią pracownicy sami dla siebie, to są to sobie myślę, że świetnie się wpisują. Nasza organizacja robi dużo eventów, takich też kulturalnych i uczestniczy i towarzyszy.

Aspekt kulturalny, kulturalny, artystyczny - nie jest on nam tak niezbędny w takiej codziennej pracy. Kreatywność jak najbardziej tak, ale nie taki artyzm.

TEORIA I PRAKTYKA NA RÓŻNYCH ETAPACH KSZTAŁCENIA

Dla pracodawców liczy się praktyka zawodowa, nawet jeśli nie jest związana z profilem stanowiska. Najtrudniej na rynku pracy mają licealiści bez doświadczenia.

Niezależnie od poziomu ukończonej szkoły, dla pracodawców **znaczenie ma jakakolwiek wcześniejsza aktywność zawodowa** – nawet ta zupełnie niezwiązana z profilem stanowiska (np. praca dorywcza w gastronomii, handlu czy kurierce).

Absolwenci liceów ogólnokształcących, jeśli nie zdobywali podczas nauki żadnego doświadczenia (nawet w prostych pracach niewymagających kwalifikacji) mają najtrudniejszy start na rynku pracy, bo nie mają żadnego punktu odniesienia do realiów pracy.

Absolwenci techników i szkół branżowych mają węższy zakres wiedzy w porównaniu do absolwentów szkół wyższych, ale jest ona bardziej ukierunkowana na konkretne czynności zawodowe.

Absolwenci studiów wyższych posiadają najwyższy poziom wiedzy teoretycznej i kompetencji twardych. Baza teoretyczna może jednak okazać się niewystarczająca do zdobycia zatrudnienia, **jeśli w trakcie studiów kandydat nie zdobył żadnego, nawet minimalnego doświadczenia praktycznego.**

Problem mają osoby, które kończyły licea i też gdzieś nie miały jakiegokolwiek fachu w ręku i nie szły dalej żeby ten zawód zdobyć np. na studiach.

Prowadzimy współpracę z technikami, dlatego, że mamy bezpośrednio właśnie te kierunki, które są potrzebne na w obszarze produkcji czy nawet później w obszarze uruchomienia. Tam są potrzebne kierunki techniczne, czyli technik elektryk, technik elektronik.

Kierunki tych studiów, elektryka, czy mechatronika, mechanika. No, to są też te kierunki, z których bezpośrednio pozyskujemy absolwentów na staż. U nas w firmie prowadzimy programy stażowe, więc tam nie wymagamy żadnego doświadczenia.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI: SZKOŁY BRANŻOWE I TECHNIKA

Te typy szkół dają dobre przygotowanie merytoryczne.

Poziom przygotowania merytorycznego kandydatów po technikach i szkołach branżowych oceniany jest raczej pozytywnie. **To co warto rozwijać u tych kandydatów, to umiejętności związane z finansami i rachunkowością.**

Natomiast oceny umiejętności dostosowania się do warunków pracy są zróżnicowane. Jeden z pracodawców uważa, że praktyki dają uczniom przedsmak tego, czym jest praca i są dzięki temu bardziej odpowiedzialni niż osoby po liceum. Inny uważa, że ta umiejętność adaptacji jest na dość niskim poziomie i istnieje potrzeba, aby w edukacji **kłaść większy nacisk na zdolność dostosowania się do potrzeb pracodawców**, odpowiedzialność sumienną i umiejętności interpersonalne.

Jeżeli chodzi o technikum wprowadziłabym więcej praktyki, żeby to było na przykład co miesiąc, żeby też się uczyła odpowiedzialności, że trzeba wstać, trzeba iść tak jak do pracy.

Jeżeli chodzi o szkołę zawodową, to myślę, że są w pełni uczeni i przedsiębiorczości, i odpowiedzialności, i pracy, więc tutaj raczej bym nic nie dodała. Ewentualnie jakieś dodatkowe kursy rozszerzające ich wiedzę, związane z przedsiębiorczością np. z finansami, z rachunkowością

Takiej sumienności w wykonywaniu tych obowiązków, takie trochę bardziej interpersonalne, wynikające właśnie z tego też gdzieś tam powinniśmy na tych, zwłaszcza w szkołach średnich, technikach uczyć.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI: LICEA OGOLNOKSZTAŁCĄCE

Brak praktyk zawodowych nie sprzyja realistycznym i odpowiedzialnym postawom wobec pracy.

Pracodawcy uważają, że na tym etapie edukacji ważne jest budowanie właściwego nastawienia do obowiązków zawodowych.

Licealiści nie realizują praktyk (lub pracodawcy o nich nie słyszeli), co zdaniem badanych przekłada się na niski poziom obowiązkowości i odpowiedzialności kandydatów, którzy zakończyli edukację na tym poziomie edukacji. **Postulują, aby licealiści odbywali praktyki.** Urealniłyby one wyobrażenia o pracy i pomagają zrozumieć zasady pracy.

Inny pomysł na rozwój edukacji w liceach, to **treści przekazywane w ramach z wiedzy o społeczeństwie**, w ramach których uczono by czym jest praca i jakie ma znaczenie w życiu człowieka, jaki wpływ ma ich zajęcie na innych ludzi. Dzięki tej wiedzy pracownicy zaczęliby czuć się bardziej odpowiedzialni za swoje otoczenie i zrozumieliby, że ich praca jest ważna dla innych.

Licealistom przyda się też więcej praktyki biurowej i nacisk na biegłą obsługę pakietów biurowych (MS Office/Google Workspace). Zajęcia z Excela, Outlooka i PowerPointa powinny być naturalnymi narzędziami pracy na każdym przedmiocie, a nie tylko na informatyce.

Jeżeli chodzi o liceum, no to tutaj myślę, że powinny być też jakiegokolwiek rodzaju praktyki.

Uczyłabym więcej o funkcjonowaniu w społeczeństwie. O tym jaki jest cel, sens tej pracy, którą ten człowiek będzie wykonywał.

To jest taka rzecz, z którą po prostu wchodzi się do firmy i wszyscy liczą na to, że człowiek będzie wiedział jak wysłać maila, jak wrzucić spotkanie do kalendarza, jak umówić spotkanie na Teamsach. To nie są rzeczy, których się uczy na informatyce. Na informatyce widocznie uczy się jakichś podstaw programowania czy czegokolwiek takiego.

Szukam kogoś, kto dobrze radzi sobie, powiedziałabym, z prezentacjami Microsoft, kto swobodnie pracuje z programami Microsoft Word i Excel.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI: UCZELNIE WYŻSZE

Wysoki poziom wiedzy merytorycznej ale niekoniecznie kompetencji komunikacyjnych.

Praca z danymi: Studiowanie, niezależnie od kierunku, rozwija umiejętności poszukiwania i analizowania informacji, wyciągania wniosków z różnych źródeł, co jest przydatne nawet, jeśli pracownik nie wykonuje pracy zgodnie z kierunkiem studiów.

Krytyczne myślenie: Studiowanie uczy też krytycznego myślenia, ale jest to kompetencja rozwijana przy okazji, a nie celowo. Ponieważ staje się coraz ważniejsza, pracodawcy proponują specjalne zajęcia na studiach z krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów.

Kompetencje komunikacyjne. Pracodawcy raczej pozytywnie pod tym względem oceniają przygotowanie pracowników przez system szkolnictwa wyższego. Warto je dalej rozwijać nie tylko wśród kierunków humanistycznych, **ale również technicznych.** Pracodawcy proponują, aby zajęcia z komunikacji były **obowiązkowe**, nie tylko fakultatywne.

Współpraca międzypokoleniowa. Ze względu na starzejące się społeczeństwo i obecność na rynku różnorodnych grup wiekowych warto też inwestować **w naukę komunikacji międzypokoleniowej** tak, aby młodszy i starsi rozumieli się wzajemnie.

”
Byłem teraz na takiej dwudniowej konferencji czy targach w Gdańsku. I uwaga największym zainteresowaniem wśród tych osób cieszyły się wykłady, które były poświęcone komunikacji i miękkim umiejętnościom. Więc patrząc na taki głód po stronie osób IT, a także studentów, którzy tam przyjechali i różnych pracowników IT organizacji, to bym powiedział, że jeżeli na twojej uczelni nie ma czegoś takiego, to chyba jest duże zapotrzebowanie

Jako Polska się starzejemy i to jest normalne, że w pracy pracujesz z ludźmi w bardzo różnym wieku. My to dostrzegamy w tym ogromny potencjał, ale to rodzi też spore wyzwania.

Na wielu uczelniach robią zajęcia z myślenia krytycznego, co bardzo cenimy. Ale czy są zajęcia z prezentowania i rozwiązywania problemów? Nie wiem, czy są, ale na pewno by się przydały.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI: KURSY I STUDIA PODYPLOMOWE

Pożądana konkretna, stosowana wiedza dotycząca narzędzi czy scenariuszy działania.

Uzupełnianie wykształcenia: Temat kształcenia na kursach pojawia się głównie w kontekście **praktycznego przygotowania kandydatów do pracy**. Kursy są sposobem na uzupełnienie ogólnego wykształcenia po liceach np. kurs na wózki widłowe lub wypełnieniem luk w edukacji szkolnej np. kursy językowe.

Studia podyplomowe. Jedna z respondentek odniosła się do kwestii studiów podyplomowych, oceniając motywację uczestników oraz charakter samych zajęć. Uważa ona, że wiele osób z wieloletnim stażem zawodowym decyduje się na ten krok głównie dla dyplomu. W ich przypadku dokument jest jedynie formalnym potwierdzeniem posiadanej już wiedzy, a nie sposobem na realne podniesienie umiejętności.

Kursy branżowe. Większą wartość widzi w kursach branżowych np. kurs zarządzania projektami, które dają konkretną wiedzę „narzędziową” i ćwiczenia, podczas gdy studia podyplomowe kojarzą jej się z nudnym siedzeniem i słuchaniem wykładów. Dobry kurs zapewnia uczestnikowi komplet materiałów, z których można uczyć się samodzielnie w wolnym czasie.

Raczej mamy do czynienia ze specjalistami czy ekspertami, którzy zakończyli swoją formalną edukację na etapie matury na przykład i potem robili różnego rodzaju dodatkowe kursy, certyfikacje, podnosili kwalifikacje w taki sposób, ale nie ukończyli studiów.

Tylko że oni robią te studia podyplomowe wyłącznie dla samego papierka. Bo jeżeli jestem HR-owcem z 20 letnim doświadczeniem i pójde sobie na studia podyplomowe, to tak na dobrą sprawę nie dowiem się tam niczego więcej niż to, co już wiem z praktyki. Raczej byłabym zwolenniczką właśnie różnego rodzaju kursów czy takich długotrwałych szkoleń certyfikowanych w zakresie takim narzędziowym.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI 1/3

Dobre dopasowanie pracownik – pracodawca to oszczędność czasu dla obu stron.

Poznaj swojego przyszłego pracodawcę. Pracodawcy cenią tych absolwentów, którzy dobrze ich znają, wiedzą gdzie aplikują i jakie są wymagania w danej pracy. Dlatego warto zachęcać młodzież do udziału w targach pracy, stażach, praktykach oraz spotkaniach z firmami.

Weryfikacja definicji sukcesu. Mała znajomość realiów pracy oraz wygórowane ambicje i oczekiwania skutkują częstym rozczarowaniem nowych pracowników. Pracodawcy proponowali więc, aby tematykę tę poruszać na zajęciach z przedsiębiorczości: urealnienie skąd się biorą pieniądze, że duże sukcesy związane są z wysiłkiem, dążeniem do celu mimo porażek i przyjmowaniem odpowiedzialności za decyzje a rzadko ze szczęściem lub przypadkiem, wskazanie różnicy między zdrową przedsiębiorczością a postawą roszczeniową (chęć wysokich zarobków przy minimalnym nakładzie obowiązków).

Oni dostają od nas taką informację zwrotną o tym, jak się u nas pracuje i jaką jesteśmy organizacją. Więc wydaje mi się, że tutaj oczekiwania są takie uszyte na miarę.

Zalew profili, które są niedopasowane, a na papierze wyglądają świetnie, to jest dla nas duży problem i strata czasu.

Ale też nie biorą pod uwagę tego, że stawiają pracodawcę w takiej, a nie innej sytuacji, jak również siebie. No bo jednak jeżeli ktoś się nie stawia do pracy, nie poinformuje, a ma umowę o pracę, wtedy dostaje wypowiedzenie.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI 2/3

Niezależnie od etapu edukacji pracodawcy cenią te kompetencje, które dają praktyczne i całościowe przygotowanie do wyzwań współczesnego świata.

Kompetencje matematyczne - warto rozwijać na **każdym etapie edukacji** - „już od przedszkola”. Zdaniem pracodawców, szkoła powinna kłaść większy nacisk na samodzielne rozwiązywanie problemów, zamiast podawania uczniom gotowych odpowiedzi i schematów. W programie nauczania brakuje łamigłówek i ćwiczeń logicznych, które stymulowałyby kreatywność oraz logiczne myślenie.

Kompetencje cyfrowe - Skoro uczniowie i kandydaci masowo używają narzędzi takich jak ChatGPT, szkoła powinna uczyć, jak mądrze i krytycznie weryfikować te dane, a nie tylko bezmyślnie je kopiować.

Języki obce. Pracodawcy widzą potrzebę poprawy kształcenia języków obcych na każdym etapie kształcenia. Ważne jest rozwijanie płynności w swobodnym mówieniu poprzez tworzenie okazji do naturalnego kontaktu z żywym językiem. Uczelnie wyższe dają możliwość udziału w projektach międzynarodowych i wymianach studenckich, co ułatwia rozwój tych kompetencji.

Ja bym kazała wszystkim się uczyć matematyki od przedszkola, łącznie z matematyką teoretyczną i abstrakcyjną ze względu na to, że mam poczucie, że nam brakuje takich umiejętności całościowego patrzenia na problemy.

Myślenie krytyczne, bo wracamy do tego punktu, kiedy rozmawialiśmy o tym, kiedy aplikować.

Jeżeli chodzi o język angielski, to niestety jest to na bardzo niskim poziomie nauczania w szkołach. Nie mówię tutaj o studiach. Chodzi mi bardziej o szkoły średnie i też o podstawówki. Z roku na rok jest to samo powtarzane. Wszyscy mówią, jeżeli już, to takimi podstawami.

KOMPETENCJE NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI 3/3

Biznes to nie tylko wynik finansowy, ale dojrzałość w budowaniu relacji i braniu odpowiedzialności.

Empatyczna komunikacja. W firmach respondentów promowane są zasady komunikacji, która nie rani uczuć innych, opartej jest na faktach i ukierunkowanej na rozwiązanie problemu, bez oceniania. Młodemu brakuje czasem umiejętności panowania nad emocjami, dlatego warto rozwijać tę kompetencję.

Asertywność. Młodzi pracownicy trudno znoszą krytykę. Warto ćwiczyć sztukę argumentowania i rozbrajanie prób manipulacji np. wywieranie presji czy zastraszania przez trudnych klientów.

Etyka w biznesie. Pracodawcom zależy na umiejętności łączenia **celów biznesowych z ludzkim, pełnym empatii** podejściem do drugiego człowieka. W pracy liczy się nie tylko wynik, ale też sposób jego osiągnięcia. Proponowano wprowadzenie zajęć z etyki na różnych poziomach kształcenia.

Umiejętność robienia biznesu, ale traktowania tej drugiej strony z taką czułą obserwacją.

Uczą się po prostu z życia, z ulicy, z innej pracy. Oni tam mają jakieś prace dorywcze za sobą, głównie handel, ulotki, jakieś hostessy. Teraz wiadomo, animatorki rządzą.

Na początku kariery / te właśnie umiejętności, taka wytrwałość, odpowiedzialność w podejściu to są te elementy, które zdecydowanie, zwłaszcza w tym pierwszym okresie, mają bardzo duże znaczenie.



Dziękujemy
za uwagę

Zostańmy w kontakcie

Tel.: +48 22 266 00 15

E-mail: biuro@ibris.pl

www.ibris.pl

AL. Jerozolimskie 96, 00-807 Warszawa