

Zapotrzebowanie pracodawców na umiejętności
i kwalifikacje pracowników w zawodach w wybranych
sektorach strategicznych województwa pomorskiego



spis treści

01 wprowadzenie

02 wyniki badania desk
research

03 wyniki badania
jakościowego





WPROWADZENIE

podstawowe informacje

NAZWA BADANIA

Kształcenie ustawiczne
w województwie pomorskim –
potencjał i zapotrzebowanie
w kontekście potrzeb rynku pracy

ZAMAWIAJĄCY

Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku

WYKONAWCA

DANAE Sp. z o.o.

TERMIN REALIZACJI

Lipiec – wrzesień 2022 r.

TECHNIKI I PRÓBA

- ✓ Analiza danych zastanych (**Desk Research**)
- ✓ Badanie ilościowe **CATI**, n=2000
- ✓ Badanie jakościowe **FGI**, n=8





WYNIKI BADANIA
DESK RESEARCH

DEFINICJA

Kształcenie ustawiczne – proces stałego odnawiania, rozwijania i doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki trwający przez całe jej życie.

Jest to **dotycząca osób dorosłych** część uczenia się przez całe życie rozumianego jako całość aktywności poznawczych podejmowanych w trakcie życia z myślą o pogłębianiu wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji (z przyczyn osobistych, społecznych lub zawodowych).

Według **definicji UNESCO** edukacja ustawiczna to kompleks procesów oświatowych, formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają:

- uzupełnianie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności,
- wzbogacają wiedzę,
- udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód,
- zmieniają swoje postawy.

**KSZTAŁCENIE USTAWICZNE
W POLSCE**

FORMY SZKOLNE

SZKOŁY PODSTAWOWE

SZKOŁY
PONADPODSTAWOWE

LICEA

SZKOŁY
BRANŻOWE

SZKOŁY
POLICEALNE

FORMY POZASZKOLNE

SZKOŁY PROWADZĄCE
KSZTAŁCENIE ZAWODOWE

PLACÓWKI KSZTAŁCENIA
USTAWICZNEGO

CENTRA KSZTAŁCENIA
ZAWODOWEGO

INSTYTUCJE RYNKU PRACY

INSTYTUCJE DIALOGU
SPOŁECZNEGO I PARTNERSTWA
LOKALNEGO

PODMIOTY PROWADZĄCE
DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE
SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

7

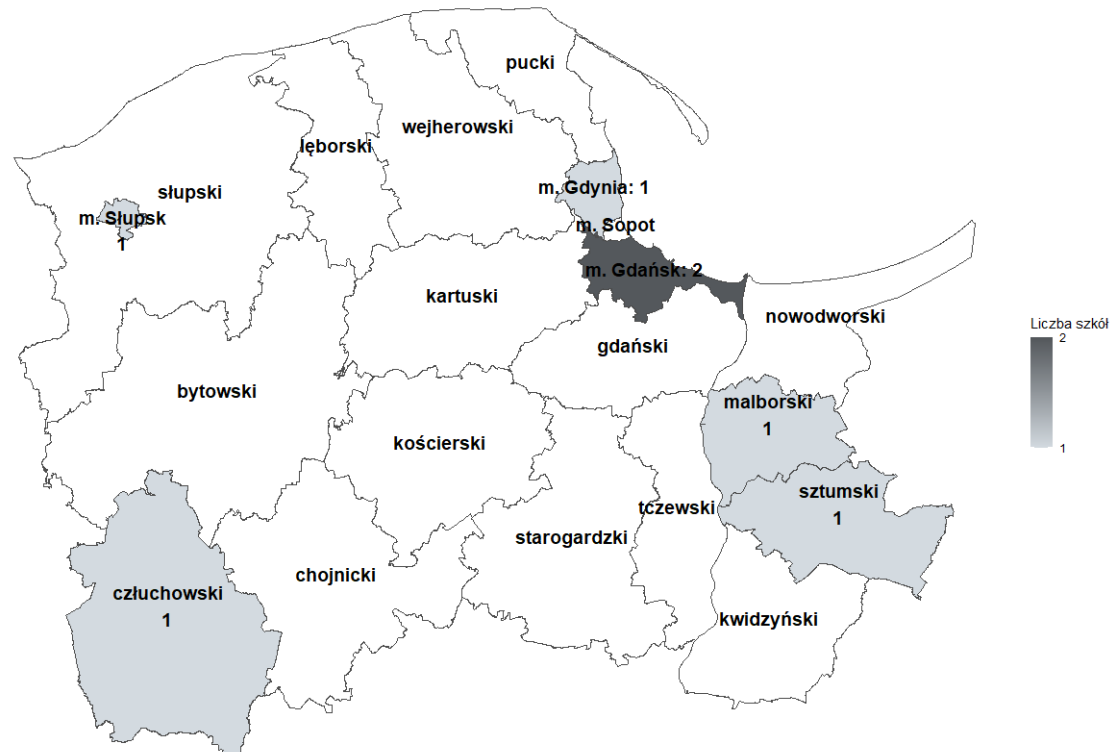
FORMY SZKOLNE: SZKOŁY PODSTAWOWE DLA DOROSŁYCH

- 5 publicznych
- 2 niepubliczne

UCZNIOWIE

55 uczniów w 2 liceach
szkołach podstawowych
dla dorosłych

ROZMIESZCZENIE TERYTORIALNE (POWIATY)

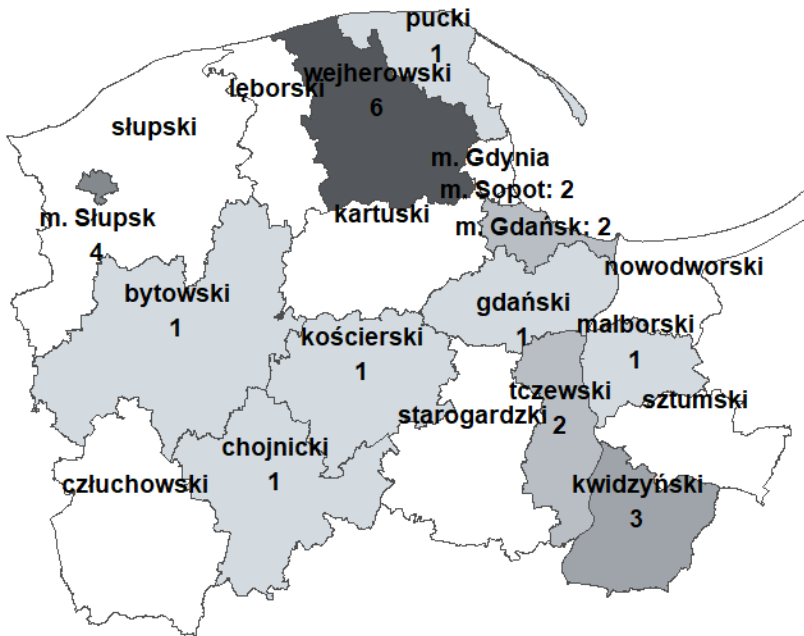


26

FORMY SZKOLNE:

SZKOŁY PONADPODSTAWOWE – szkoły branżowe II stopnia

- 23 publiczne
- 3 niepubliczne



UCZNIOWIE

514 uczniów kształci się w 9 szkołach, z tego:
- 30% w placówkach w **powiecie wejherowskim**,
- 77% w **placówkach publicznych**.

KIERUNKI KSZTAŁCENIA

Wskazano najczęściej realizowane kierunki kształcenia

technik żywienia i usług gastronomicznych

3 placówki



technik usług fryzjerskich

2 placówki



technik elektryk

2 placówki



technik pojazdów samochodowych

2 placówki



4

FORMY SZKOLNE:

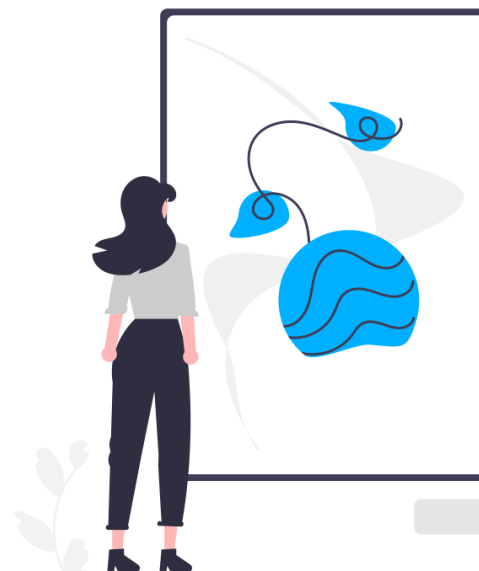
SZKOŁY PONADPODSTAWOWE – kierunkowe szkoły policealne

- 3 plastyczne
- 1 muzyczna



UCZNIOWIE

118 uczniów kształci się w 2 szkołach.

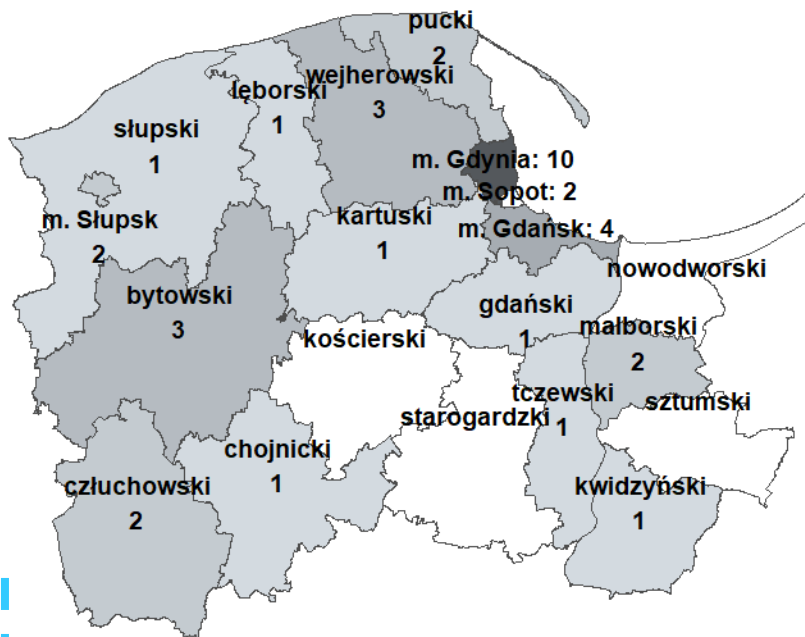


FORMY POZASZKOLNE: CENTRA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

35 placówek

Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe realizowane są w **7 CKZ**,
wszystkie są jednostkami publicznymi.

W 3 z nich brało udział **423** uczniów.

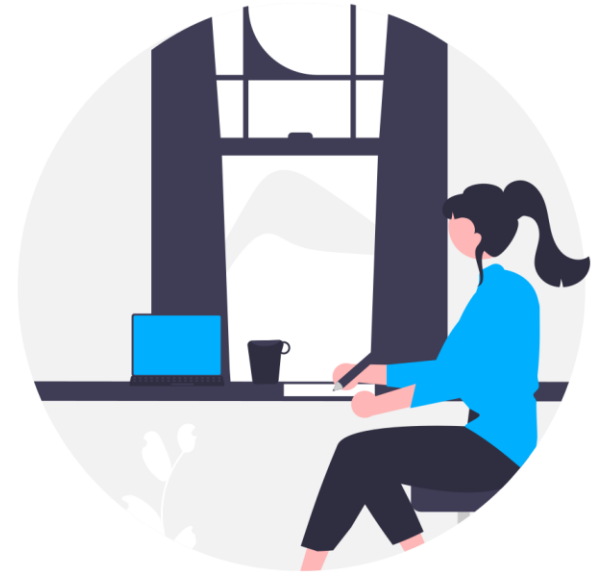


FORMY POZASZKOLNE: NIEPUBLICZNE PLACÓWKI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO I PRAKTYCZNEGO

7 placówek

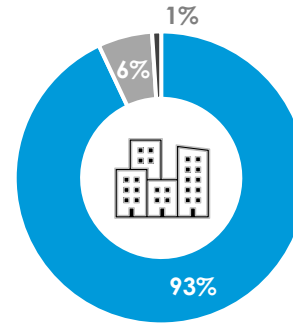
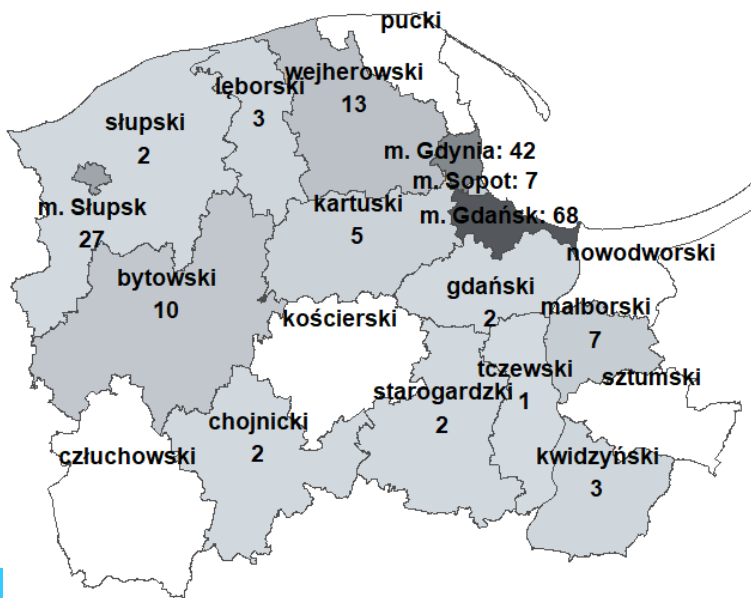


Liczba szkół
4
3
2
1

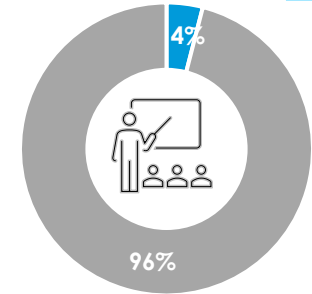


FORMY POZASZKOLNE: PLACÓWKI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO – BEZ SZKÓŁ

194 placówki



■ miasto ■ wieś ■ osada



■ publiczne ■ prywatne

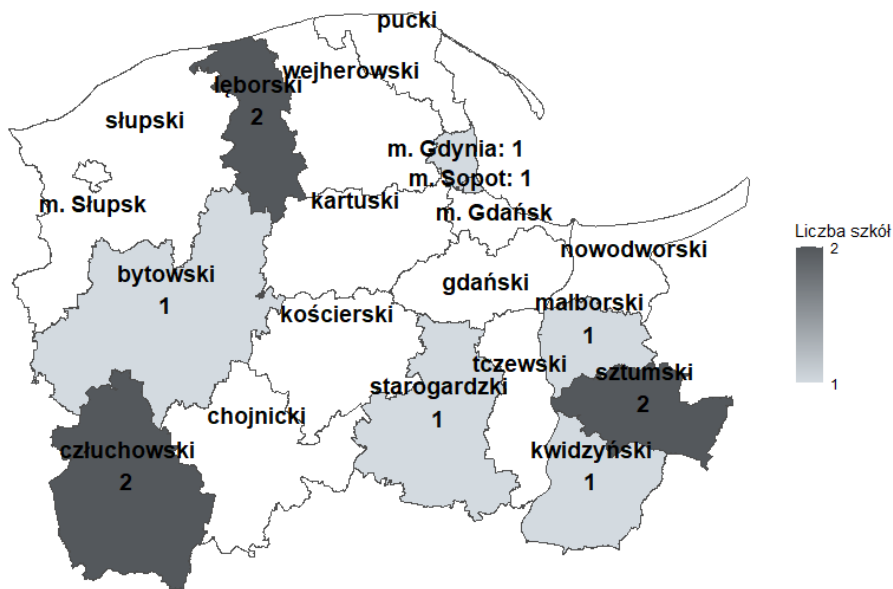
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych: <https://rspo.gov.pl/> (dostęp: 05.10.2022).

Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe prowadzone są w **10 placówkach** tego typu, 8 z tych placówek to podmioty niepubliczne.

UCZNIOWIE
1211 uczniów kształcą się na tych kursach.

FORMY POZASZKOLNE: PLACÓWKI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO – ZE SZKOŁAMI

12 placówek



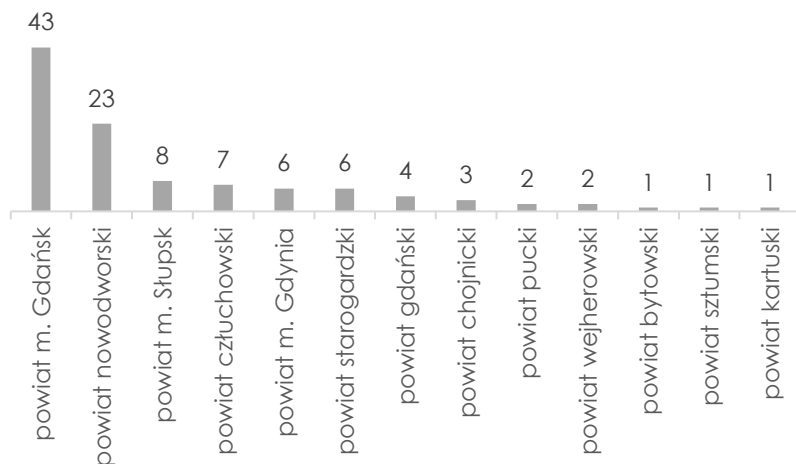
Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe prowadzone są w **6 placówkach** tego typu, wszystkie z nich są podmiotami publicznymi.

UCZNIOWIE

994 uczniów kształcą się na tych kursach.

**FORMY
POZASZKOLNE:
108 KWALIFIKACYJNE
KURSY ZAWODOWE**
w roku 2021/2022

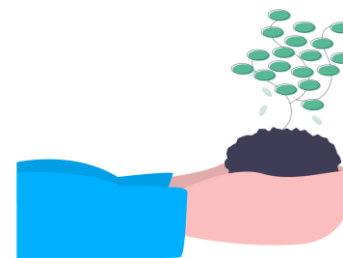
LICZBA KWALIFIKACJI/KURSÓW



Źródło: starostwa powiatowe w województwie pomorskim

w **49** zawodach

Zawód	Liczba uczniów kształcących się w zawodzie	Liczba powiatów z dostępnością kształcenia w zawodzie
Rolnik	442	9
Technik informatyk	140	2
Mechanik pojazdów samochodowych	136	3
Technik rachunkowości	116	3
Technik elektryk	111	2

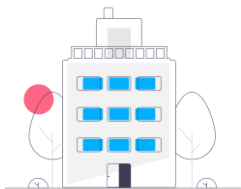


W tabeli wskazano 5 zawodów z największą liczbą uczniów kształcących się w danym zawodzie

FORMY POZASZKOLNE:

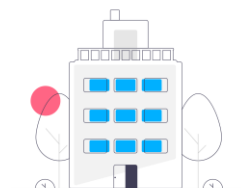
INSTYTUCJE RYNKU PRACY: publiczne służby zatrudnienia

Wojewódzki
Urząd Pracy



Centra Informacji
i Planowania Kariery Zawodowej
(w Gdańsku i Słupsku)

Powiatowe
Urzędy Pracy



Środki w Krajowego Funduszu
Szkoleniowego

- ✓ W 2021 r. środki z KFS **otrzymało 2747 pracodawców z województwa pomorskiego**. Większość z nich prowadziła mikroprzedsiębiorstwo (60%).
- ✓ Przedmiotem działalności przedsiębiorstw, które skorzystały ze wsparcia realizowanego w ramach KFS, najczęściej była **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (383 przedsiębiorstw).
- ✓ Kształcenie ustawiczne finansowane z KFS realizowane jest w ramach kursów, studiów podyplomowych czy egzaminów. Zarówno wśród pracodawców, jak i wśród pracowników najpopularniejszą formą wsparcia w ramach KFS w 2021 r. **były kursy**.

**FORMY POZASZKOLNE:
INSTYTUCJE RYNKU PRACY:
ochotnicze hufce pracy**

10 jednostek

UCZESTNICZY

552 osoby powyżej 18. roku życia brały udział w kursach prowadzonych przez OHP w roku 2021/2022

TEMATYKA KURSÓW REALIZOWANYCH W OHP

sprzedawca

140 uczestników



kucharz

39 uczestników



stolarz

21 uczestników



fryzjer

129 uczestników



cukiernik

35 uczestników



lakiernik

15 uczestników



**mechanik pojazdów
samochodowych**

61 uczestników



elektryk

22 uczestników



murarz - tynkarz

11 uczestników



Wskazano tematykę kursów, w których uczestniczyło najwięcej osób

Źródło: Pomorska Komenda Ochotniczych Hufców Pracy.

FORMY POZASZKOLNE: INSTYTUCJE RYNKU PRACY: izby rzemieśnicze

2 jednostki



- ✓ W województwie pomorskim działają dwie izby rzemieśnicze:
 - Pomorska Izba Rzemieśnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku,
 - Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku.
- ✓ Oba podmioty w 2021 r. przeprowadzały egzaminy sprawdzające, egzaminy czeladnicze i egzaminy mistrzowskie, **nie realizowano natomiast działań w formie szkoleń.**
- ✓ W 2021 r. w Pomorskiej Izbie Rzemieśniczej MSP do egzaminów przystąpiło blisko **1,5 tys. osób**, z czego 1,4 tys. to **egzaminy czeladnicze**
- ✓ Do zawodów, w których wiedza najczęściej była weryfikowana podczas egzaminów czeladniczych w 2021 r. należały: **mechanik pojazdów samochodowych i fryzjer** (odpowiednio 279 i 270 uczestników).



FORMY POZASZKOLNE:
INSTYTUCJE RYNKU PRACY:
instytucje szkoleniowe

867 instytucji szkoleniowych

UCZESTNICZY

292,2 tys. osób wzięło udział w szkoleniach w 2021 r.

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Analiza Oferty Szkoleniowej 2020-2021, Rejestr Instytucji Szkoleniowych w województwie pomorskim, Gdańsk 2022, s. 22.

TEMATYKA SZKOLEŃ

usługi fryzjerskie i kosmetyczne
14% uczestników



rozwój osobisty i kariery zawodowej
7% uczestników



sprzedaż, marketing, PR
6% uczestników



zarządzanie i administrowanie
9% uczestników



Informatyka i wykorzystanie komputerów
7% uczestników



szkolenie nauczycieli, nauka o kształceniu
5% uczestników



usługi transportowe
8% uczestników



technika i handel artykułami technicznymi
6% uczestników

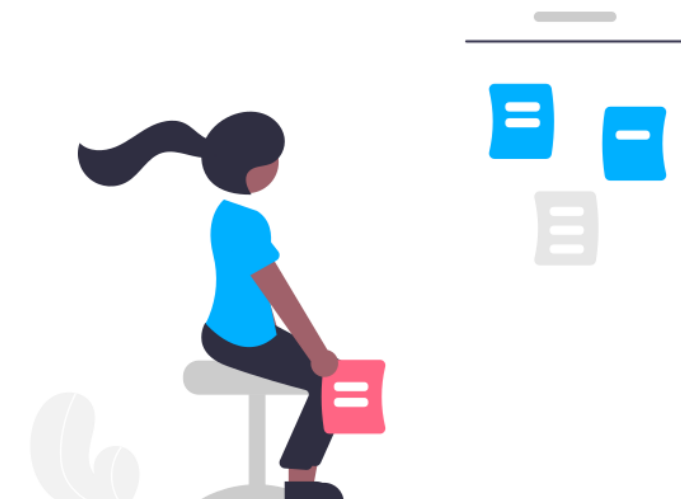


Wskazano tematykę szkoleń, w których uczestniczyło najwięcej osób

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Analiza Oferty Szkoleniowej 2020-2021, Rejestr Instytucji Szkoleniowych w województwie pomorskim, Gdańsk 2022, s. 22.



FORMY POZASZKOLNE: PODMIOTY PROWADZĄCE DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE SZKOLNICTWA WYŻSZEGO: studia podyplomowe



POPULARNE KIERUNKI STUDIÓW PODYPLOMOWYCH

**biznes i
administracja**
30% studentów



**technologie
teleinformatyczne**
5% studentów



społeczny
19% studentów



**higiena i bezpieczeństwo
pracy**
3% studentów



medyczny
11% studentów



językowy
3% studentów



pedagogiczny
11% studentów



**ochrona i
bezpieczeństwo**
3% studentów



Liczba wszystkich studentów: 6 336

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Uczestnicy studiów podyplomowych wg płci oraz podgrup kierunków studiów klasyfikacji ISCED-F 2013 (dostęp: 02.11.2022).

FORMY POZASZKOLNE:

PODMIOTY PROWADZĄDZE DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE SZKOLNICTWA WYŻSZEGO:
uniwersytety III wieku

22

uniwersytety III wieku

RODZAJ NAJCZĘŚCIEJ OFEROWANYCH ZAJĘĆ

SŁUCHACZE

2,9 tys. słuchaczy uczęszczało do 12 uniwersytetów III wieku, z tego:

- 38% w placówkach w **powiecie m. Gdynia**,
- 23% w placówkach w **powiecie m. Gdańsk**.



sportowe



artystyczne



społeczne



językowe



medyczne



turystyczne



komputerowe



historyczne





WYNIKI BADANIA JAKOŚCIOWEGO

Cel badania:
określenie **kompetencji i kwalifikacji,**
na które jest zapotrzebowanie wśród
pomorskich pracodawców
(w 8 branżach strategicznych)



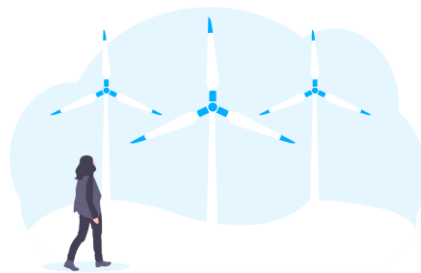
ZAKRES TEMATYCZNY

- ✓ kluczowe stanowiska,
- ✓ procesy, czynności i zadania zawodowe realizowane przez pracowników,
- ✓ potrzebne kompetencje (wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne) pracowników,
- ✓ ocena kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy przez pracodawców,
- ✓ braki kadrowe u pracowników i sposoby ich uzupełniania,
- ✓ ocena regionalnego rynku szkoleniowego przez pracodawców,
- ✓ wspólne działania na rzecz zapewnienia jakości kształcenia ustawicznego

- ✓ W ramach badania przeprowadzono **FGI online** wśród przedstawicieli przedsiębiorców wybranych branż.
- ✓ Realizacja wywiadów grupowych została poprzedzona ankietą, która pozwoliła stworzyć dla każdej branży **wstępną listę zawodów, stanowisk, które są kluczowe** z punktu widzenia realizacji głównych procesów biznesowych w firmach z danej branży.

Zorganizowano 8 wywiadów (FGI), każdy z pracodawcami z innej branży

1. energetyka wodorowa
2. energetyka wiatrowa
3. robotyka i automatyka
4. programowanie
5. transport i spedycja
6. logistyka i magazynowanie
7. usługi opiekuńcze dla osób starszych
8. hotelarstwo i zakwaterowanie



Pracodawcy z niemal wszystkich badanych branż mają **duże trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników.**

To jest rynek pracownika w wydaniu ekstremalnym. Oznacza to, że rozmowa kwalifikacyjna, jeżeli już ktokolwiek zadzwoni po tygodniu oczekiwania (nawet w przypadku najwyżej wypromowanych ogłoszeń w Internecie, gdzie za promowanie płaci się po 1500zł), to przeważnie rozmowa kwalifikacyjna wygląda w ten sposób, że odbieramy telefon, a kandydat mówi: słyszałem, że pan ma problem, że pan potrzebuje specjalisty do pracy. Czyli to nie on szuka pracy, tylko ja mam problem.

**przedstawiciel pracodawców
z branży transport i magazynowanie**

Podczas rekrutacji do kuchni mieliśmy często ludzi, którzy myślą o sobie znacznie powyżej tego jacy są, np. przyszedł kucharz, który powiedział, że chce być szefem kuchni, zarabiać 6 tysięcy, a z doświadczenia to kręcił placki na pizzę 2 tygodnie.

**przedstawiciel pracodawców
z branży hotelarstwo i zakwaterowanie**



PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

NAJMOCNIEJSZE STRONY PRACOWNIKÓW

Sektor	Mocne strony pracowników
Automatyka i robotyka	<ul style="list-style-type: none">wiedza i specjalizacja w konkretnym kierunku,
Energetyka wiatrowa	<ul style="list-style-type: none">odpowiedzialność za siebie i współpracowników,nacisk na bezpieczne wykonywanie swojej pracy,chęć uczenia się i samorozwoju
Hotelarstwo i zakwaterowanie	<ul style="list-style-type: none">komunikatywność,otwartość w stosunku do klientów i współpracowników,umiejętność pracy w zespole,
Usługi opiekuńcze dla osób starszych	<ul style="list-style-type: none">cierpliwość,empatia,umiejętność dostosowywania się do pracy w różnym środowisku,
Transport i spedycja	<ul style="list-style-type: none">cierpliwość,ambicja,wytrwałość
Programowanie	<ul style="list-style-type: none">umiejętność analitycznego myślenia,
Energetyka wodorowa	<ul style="list-style-type: none">chęć do nauki, dokształcania się,
Logistyka i magazynowanie	<ul style="list-style-type: none">umiejętność logicznego myślenia,znajomość języków obcych.



PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

NAJSŁABSZE STRONY MŁODYCH PRACOWNIKÓW

Sektor	Mocne strony pracowników
Automatyka i robotyka	<ul style="list-style-type: none">▪ niewystarczające umiejętności skutecznej komunikacji,
Energetyka wiatrowa	<ul style="list-style-type: none">▪ brak praktyki zawodowej,▪ brak gotowości do uczenia się
Hotelarstwo i zakwaterowanie	<ul style="list-style-type: none">▪ brak zaangażowania w wykonywaną pracę,▪ brak samodzielności,▪ brak przywiązania do firmy (lojalności),
Usługi opiekuńcze dla osób starszych	<ul style="list-style-type: none">▪ brak praktyki zawodowej,
Transport i spedycja	<ul style="list-style-type: none">▪ niedyspozycyjność czasowa/przestrzenna,▪ brak dostępności pracowników,▪ brak odpowiedzialności,▪ strach przed kontaktem telefonicznym,▪ niska odporność psychiczna,
Programowanie	<ul style="list-style-type: none">▪ brak praktyki zawodowej,▪ niskie kompetencje społeczne,
Energetyka wodorowa	<ul style="list-style-type: none">▪ brak dostępnych pracowników posiadających wiedzę dotyczącą energetyki wodorowej na wysokim poziomie,
Logistyka i magazynowanie	<ul style="list-style-type: none">▪ brak chęci do pracy,▪ brak praktyki zawodowej.

Pracodawcy uważają, że szkoły i uczelnie **nie pokazują prawdziwej, praktycznej specyfiki pracy** w danym zawodzie.

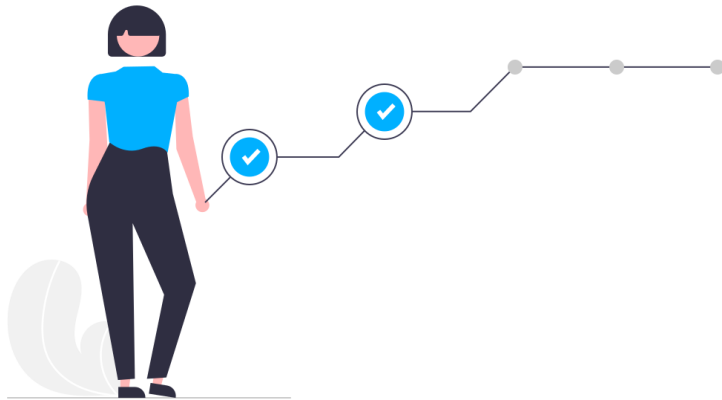
W ocenie badanych konieczne jest **nawiązanie lub poprawa współpracy** pomiędzy rynkiem pracy a sektorem edukacyjnym.

Gdyby na studiach ekonomiczno-transportowych robiono praktyki dla studentów, bo nie wiem jak to teraz wygląda na uczelniach, ale osoba, która pracuje w transporcie od lat 20-kilku lat i wykładała przez moment ekonomię na Uniwersytecie Gdańskim i w szkole prywatnej mówi, że ci ludzie w ogóle, ale to w ogóle nie mają pojęcia o tym, jak ta praca wygląda, że to, czego ona uczyła tak naprawdę, to nie ma w połowie pokrycia w tym, jak wygląda ten zawód w tej chwili.

przedstawiciel pracodawców z branży transport i magazynowanie



Energetyka wodorowa to stosunkowo nowy obszar, którego znaczenie rośnie i który stanie się jednym z kluczowych sektorów przyszłego rozwoju.



KLUCZOWE ZAWODY, STANOWISKA*

- ✓ inżynier energetyki,
- ✓ inżynier elektroenergetyk,
- ✓ inżynier elektryk automatyk,
- ✓ inżynier mechanik – maszyny i urządzenia energetyczne,
- ✓ elektromonter instalacji elektrycznych,
- ✓ elektryk budowlany,
- ✓ monter urządzeń energetyki odnawialnej,
- ✓ monter instalacji gazowych,
- ✓ specjalista ochrony środowiska,
- ✓ technolog

* Według badanych

INŻYNIER MECHANIK – MASZyny I URZĄDZENIA ENERGETYCZNE

Co pracownik na tym stanowisku powinien wiedzieć (wiedza teoretyczna), aby wykonać czynności praktyczne na tym stanowisku?



WIEDZA

- wiedza inżynierska – ukończone studia inżynierskie,
- wiedza z zakresu eksploatacji urządzeń energetycznych, elektroenergetycznych,
- znajomość technologii energetycznych z uwzględnieniem wiedzy na temat gazów sprężynowych, cieczy kriogenicznych,
- znajomość dyrektywy ALEX

Co pracownik na tym stanowisku powinien umieć, tzn. jakie czynności praktyczne musi umieć wykonać, aby zrealizować zadania zawodowe na tym stanowisku?



UMIEJĘTNOŚCI

- umiejętność organizowania i planowania produkcji,
- umiejętności związane z eksploatacją urządzeń, linii technicznych, linii wytwarzania energii,
- umiejętność sporządzania planów dla nowych pomysłów,
- umiejętność korzystania z oprogramowania komputerowego,
- umiejętność badania i testowania pomysłów w celu ulepszenia istniejących systemów,
- umiejętność testowania maszyn i przyrządów,
- umiejętność przeprowadzania konserwacji prewencyjnej,
- umiejętność identyfikacji i naprawy usterek,
- umiejętność osiągania celów dotyczących wydajności i bezpieczeństwa w danym procesie,
- umiejętność projektowania,
- umiejętność walidacji

Jakie kompetencje społeczne powinien mieć pracownik na tym stanowisku (m.in. dotyczące współpracy w zespole, komunikowania się itd.)

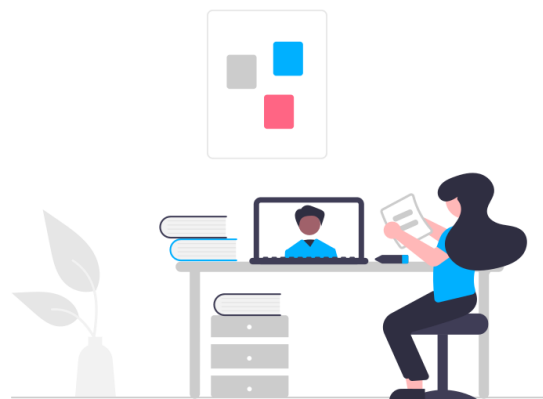


KOMPETENCJE SPOŁECZNE

- umiejętność skutecznej komunikacji,
- umiejętność zarządzania zespołem,
- dokładność, skrupulatność,
- umiejętność współpracy,
- odpowiedzialność za środowisko naturalne



Niezbędną cechą wśród pracowników w branży jest **chęć do nauki, doksztalcania się**. Pracowników posiadających wiedzę w branży jest bardzo mało na rynku pracy.



”

(...) jak ktoś jest z branży, to wie jak pozyskiwać odpowiednich pracowników. Dostępność takich ludzi jest mocno ograniczona. Nie kształcimy ludzi w tej dziedzinie. Więc albo sobie bierzemy kogoś, kogo sami doksztalczymy, no albo bazujemy na doświadczeniu w CV.

“

przedstawiciel pracodawców z branży wodorowej

”

(...) w naszej branży i w naszej firmie nie zgłosiły się jeszcze osoby ani nie prowadziliśmy jeszcze rekrutacji na stanowiska związane z instalacjami wodorowymi. Robimy to w zakresie naszego personelu, który się we własnym zakresie doszkala, korzysta z materiałów dostępnych w sieci.

“

przedstawiciel pracodawców z branży wodorowej

”

Pracodawcy wyrażają nadzieję, że wraz z rozwojem branży, **wzrośnie również liczba możliwości kształcenia.**

Na ten moment **dostępność wiedzy teoretycznej i praktycznej jest bardzo ograniczona**

Jeśli chciałbym teraz wysłać pracownika na kurs czy studia podyplomowe np. z zasad technologii pozyskiwania wodoru w ogniwach wodorowych, to ja nie znajdę takiego miejsca w Polsce, nikt nie pro



MOŻLIWOŚCI ZDOBYCIA WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI*

staże w firmach z branży



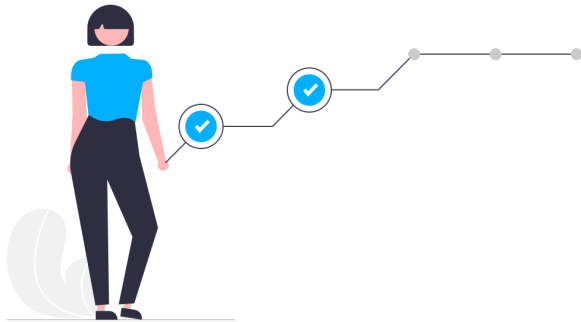
zdobywanie doświadczenia w firmach zagranicznych



uczestnictwo w konferencjach zagranicznych



Specjalista ds. rozwoju sztucznej inteligencji oraz specjalista ds. uczenia maszynowego zostały uznane przez uczestników FGI za stanowiska kluczowe, których waga w przyszłości będzie rosła



KLUCZOWE ZAWODY, STANOWISKA*

- ✓ technik mechaniki maszyn i urządzeń,
- ✓ mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych,
- ✓ operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej,
- ✓ inżynier elektronik,
- ✓ inżynier mechatronik,
- ✓ inżynier elektryk automatyk,
- ✓ inżynier automatyki i robotyki,
- ✓ technolog – programista obrabiarek,
- ✓ specjalista do spraw rozwoju sztucznej inteligencji,
- ✓ specjalista do spraw uczenia maszynowego,
- ✓ projektant/architekt systemów teleinformatycznych.

* Według badanych

TECHNIK MECHANIKI MASZYN I URZĄDZEŃ

Co pracownik na tym stanowisku powinien wiedzieć (wiedza teoretyczna), aby wykonać czynności praktyczne na tym stanowisku?

WIEDZA

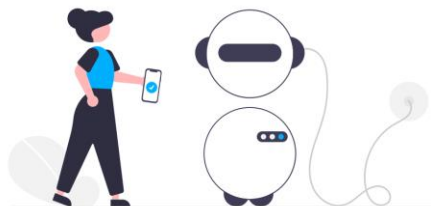
- wiedza dotycząca budowy maszyn,
- wiedza z zakresu wytrzymałości maszyn,
- znajomość oprogramowania, w którym projektowana jest mechanika



Co pracownik na tym stanowisku powinien umieć, tzn. jakie czynności praktyczne musi umieć wykonać, aby zrealizować zadania zawodowe na tym stanowisku?

UMIEJĘTNOŚCI

- umiejętność budowy maszyn,
- umiejętność uruchamiania i testowania maszyn oraz prowadzenia symulacji,
- umiejętność dorabiania elementów np. na obrabiarce,
- umiejętność czytania kart katalogowych i schematów,
- umiejętność czytania i sporządzania rysunku technicznego,
- umiejętność korzystania z urządzeń pomiarowych różnego rodzaju,
- umiejętność projektowanie mechanicznego,



Jakie kompetencje społeczne powinien mieć pracownik na tym stanowisku (m.in. dotyczące współpracy zespole, komunikowania się itd.)

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

- umiejętność efektywnej komunikacji,
- umiejętność pracy w zespole,
- umiejętność opisywania problemów,
- skrupulatność, dokładność.



Poziom kompetencji pracowników jest **bardzo zróżnicowany**

Poziom jest różny. Od doktorskiego po juniorów, których to jest pierwsza praca i oni chcą się czegoś ciekawego nauczyć. Potrafimy zainteresować na tyle osoby, że potrafią rezygnować z pracy w dużych korporacjach, np. z Intel i przychodzą do nas, bo widzą, że to jest firma, w której mogą mieć decydujący wpływ na proces wytwórczy. Taka możliwość bezpośredniego uczestniczenia w projekcie.



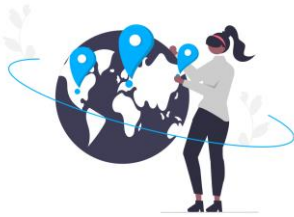
Najmocniejszymi stronami pracowników są **wiedza i specjalizacja w konkretnym kierunku.**

Branża rozwija się bardzo dynamicznie, więc istnieje konieczność ciągłej aktualizacji swojej wiedzy i umiejętności.

Pracownikom najbardziej brakuje umiejętności **efektywnej komunikacji, nawet wewnątrz zespołu.**

Osoby, które dopiero ukończyły studia i nie posiadają jeszcze doświadczenia mają bardzo **duże wymagania finansowe**, nieadekwatne do swoich kompetencji.

Uzupełnianie braków kwalifikacyjnych u pracowników w branży powinno odbywać się poprzez ich udział w dopasowanych do ich obowiązków kursach i szkoleniach



MOŻLIWOŚCI ZDOBYCIA WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCI*

kursy i szkolenia



uczestnictwo w targach branżowych w Polsce i za granicą



Konferencje na najwyższym poziomie są za granicą, w Europie czy w Stanach. Staramy się wysyłać na nie naszych pracowników. Chcemy ich zachęcić, żeby się rozwijali i czerpali z najlepszych przykładów, rozwiązań. Uczestniczymy też w polskich konferencjach, one są bardziej biznesowe niż naukowe. Uczestniczymy też w projektach, które organizują uczelnie. Są to projekty badawczo - rozwojowe. Uczestniczymy również w szkoleniach on-line, takich jest teraz dużo na rynku szkoleniowym. One też są certyfikowane i na określonym poziomie, co stanowi wartość dodaną.



Projekt obejmował również **realizację badania ilościowego.**

Celem tej części badania było zbadanie **rozwoju zawodowego dorosłych mieszkańców województwa.**

Serdecznie zapraszamy na jutrzejszą prezentację wyników badania ilościowego:

Rozwój kompetencji i kwalifikacji zawodowych dorosłych mieszkańców województwa pomorskiego wobec wyzwań rynku pracy i współczesnej gospodarki.

dziękujemy

