



Wsparciem w ramach programów PRK (15 i 16) zostało objętych

**3088** osób.

Zdecydowaną większość stanowili studenci z uczelni publicznych (86%).

Wśród nich:

- 64% studiowało na uniwersytetach,
- 19% na politechnikach,
- 10% w Państwowych Wyższych Szkołach Zawodowych.

## OCENA PROGRAMU ROZWOJU KOMPETENCJI



W momencie badania bycie obecnie zatrudnionym zadeklarowało

**81%** beneficjentów,

którzy zakończyli edukację formalną. W przypadku beneficjentów pracujących w oparciu o umowę o pracę, aż 82% deklaruje, że wykonywana praca ma związek z ich kierunkiem studiów.

### Analiza zapotrzebowania na **KOMPETENCJE W GOSPODARCE I NA RYNKU PRACY**

wraz z badaniem wartości docelowej wspólnego wskaźnika długoterminowego PO WER w obszarze szkolnictwa wyższego

Niemal wszyscy beneficjenci byli zadowoleni z kontaktów ze współpracownikami oraz z relacji ze swoimi przełożonymi. Zdecydowanie najmniejszy odsetek zadowolonych odnotowano w przypadku aspektów materialnych, tj. możliwości awansu oraz zarobków.



Ogółem wśród wszystkich zatrudnionych beneficjentów PRK

**43%** uważa,

że prawdopodobnie awansuje w pracy w trakcie najbliższego roku.



W ocenie pracujących absolwentów wszystkie kompetencje, które podnieśli w ramach PRK są potrzebne lub bardzo potrzebne w ich pracy.



Efekty interwencji PRK ujawniły się w perspektywie krótkoterminowej — beneficjenci szybciej uzyskują zatrudnienie na umowę o pracę, istotnie wyżej oceniają te kompetencje, które były podnoszone w ramach interwencji

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju  
Uniwersytet Jagielloński - Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych  
IDEA Instytut

Badanie przeprowadzone od sierpnia 2018 do marca 2019 w celu **wypracowania rekomendacji dotyczących kompetencji wzmacnianych w przyszłych programach oraz oceny Programu Rozwoju Kompetencji**

Raport z badania jest dostępny na stronie: [ncbr.gov.pl/o-centrum/ewaluacja](http://ncbr.gov.pl/o-centrum/ewaluacja)

# KOMPETECJE STRATEGICZNE

Mega - trendy, które wpływają na strategiczność i deficyty kompetencji:

zmiany demograficzne      postęp technologiczny      globalizacja



Młodym kandydatom do pracy generalnie brakuje kompetencji ogólnych:

1. społecznych (np. bycie komunikatywnym, łatwe nawiązywanie kontaktów, współpraca w grupie, umiejętność posługiwania się językiem polskim)
2. samoorganizacyjnych
3. kreatywności (rozumianej jako innowacyjność i generowanie nowych rozwiązań i pomysłów)

# METODOLOGIA BADANIA

18 indywidualnych wywiadów pogłębionych (uczelnie realizujące projekty 3.1 PO WER)

8 grup fokusowych

(przedstawiciele: pracodawców, uczelni, firm HR, agencji pracy, urzędów pracy, osoby odpowiedzialne za bilans kompetencji na uczelni)

+ 14 e—mail forum

Panel ekspercki—(9 ekspertów z zakresu szkolnictwa oraz rynku pracy)

Kompetencje ważne dla pracodawców w przypadku większości stanowisk:

1. współpraca w grupie



2. bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli



3. kreatywność (bycie innowacyjnym, generowanie nowych rozwiązań i pomysłów)



4. łatwe nawiązywanie kontaktów



5. organizacyjne



6. zawodowe



7. postawy wobec pracy oraz umiejętność uczenia się



Wzrost znaczenia kompetencji

(perspektywa 5—10 lat)

1. transferowalnych do innych ról zawodowych
2. uczenia się
3. umiejętności współpracy na linii człowiek—maszyna/ komputer
4. kompetencji komplementarnych do możliwości maszyn, np. interpersonalnych, międzykulturowych, inteligencji społecznej
5. umiejętności korzystania z technologii (w zawodach tradycyjnie niezwiązanych z tym obszarem)
6. umiejętności wykorzystywania danych
7. kompetencji specjalistycznych na wysokim poziomie w zawodach średniego i wysokiego szczebla
8. kompetencji wysokospecjalistycznych z pogranicza kilku dziedzin (interdyscyplinarnych)



Sondaże:

70 przedstawicieli uczelni realizujących projekty w ramach Działania 3.1 PO WER

798 absolwentów, którzy wzmacniali kompetencje w ramach Programu Rozwoju Kompetencji

831 absolwentów z grupy kontryfakcyjnej

500 absolwentów biorących udział

w programach: Akademickie Biura Karier,

Studiujesz? Praktykuj!, Nowe Programy Kształcenia

515 pracodawców/ bezpośrednich przełożonych absolwentów uczelni

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

[www.ncbr.gov.pl](http://www.ncbr.gov.pl)

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ

[www.ceapp.uj.edu.pl](http://www.ceapp.uj.edu.pl)

IDEA Instytut

[www.idea.org.eu](http://www.idea.org.eu)