

Dział Jakości Kształcenia – Biuro Karier

**Ocena kwalifikacji i kompetencji absolwentów
kierunku lekarskiego**
Opinie pracodawców



Lublin, grudzien 2017

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
I OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA BADANIA	8
1.1 Charakterystyka badanych podmiotów.....	8
1.2 Charakterystyka obszaru kwalifikacji.....	9
1.3 Charakterystyka obszaru kompetencji	11
II WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	15
WZÓR ANKIETY	17

WPROWADZENIE

Wpisując się w standardy oczekiwań społeczno-gospodarczych Biuro Karier Działu Jakości Kształcenia Uniwersytetu Medycznego w Lublinie rozpoczęło w 2016 roku realizację badania dotyczącego oceny kwalifikacji i kompetencji absolwentów Uniwersytetu Medycznego w Lublinie pod kątem wymagań pracodawców.

Poprawa sytuacji absolwentów uczelni na rynku pracy to jedno z najważniejszych zadań stojących przed biurami karier.

„Uczelnie podejmują działania mające na celu lepsze dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy: zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne, włączenie pracodawców w projektowanie programów studiów, prowadzenie zajęć przez praktyków, włączenie przedstawicieli pracodawców w zewnętrzną ocenę jakości kształcenia, wykorzystanie w wewnętrznym systemie zapewniania jakości wyników monitorowania karier zawodowych absolwentów czy wyników badań dotyczących zapotrzebowania pracodawców na określone kompetencje.”¹

Od marca do sierpnia 2017 roku przeprowadzono pilotażowe badanie dotyczące **kierunku lekarskiego**. Stanowi ono pierwszy etap wdrażania systemu cyklicznego monitorowania oczekiwań pracodawców w kontekście zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje. Główną ideą podejmowanych działań jest ciągłe podnoszenie jakości kształcenia poprzez stworzenie instrumentów zapewniających komunikację między Uczelnią i jej otoczeniem społeczno-gospodarczym. Będzie ono sprzyjało bieżącej analizie zapotrzebowania rynku pracy na określone kwalifikacje i kompetencje pozwalające efektywnie funkcjonować w realiach społeczno-gospodarczych.

Celem nadrzędnym badania było wypracowanie listy rekomendowanych kompetencji oraz kwalifikacji istotnych z punktu widzenia pracodawców.

Cele szczegółowe badania obejmowały:

- ocenę poziomu kwalifikacji zgodnych z efektami kształcenia, stopnia przygotowania absolwentów do sprostania wymaganiom i potrzebom rynku pracy;
- ocenę kompetencji „miękkich” niezbędnych absolwentom kierunku lekarskiego do realizacji zadań zawodowych;
- określenie obszarów kompetencyjnych, które postrzegane są, jako deficytowe, a powinny być rozwijane podczas edukacji uniwersyteckiej.

Zakres przedmiotowy badania

Badaniem objęte zostały kluczowe kwalifikacje zgodne z określonymi dla kierunku lekarskiego efektami kształcenia oraz kluczowe kompetencje „miękkie” istotne w kontekście zapotrzebowania rynku pracy. Badanie miało na celu ocenę przygotowania absolwentów kierunku lekarskiego do wykonywania obowiązków zawodowych oraz ocenę ważności kompetencji „miękkich” istotnych w procesie ich realizacji. Zbadano także oczekiwania pracodawców dotyczące rozwoju wskazanych kompetencji „miękkich” podczas edukacji uniwersyteckiej.

W badaniu przyjęto następujące definicje:

- *efekty kształcenia* - to, co student powinien wiedzieć, rozumieć i być zdolny zrobić po zakończeniu określonego procesu kształcenia. Szczegółowe zdefiniowanie tego terminu wymaga wyodrębnienia jego trzech najważniejszych komponentów, czyli: 1) poznawczego, związanego z opanowaniem w toku uczenia się zasobu wiedzy dotyczącej faktów, zasad, teorii

¹ Akademyckie Biura Karier w Polsce. Bieżąca działalność i możliwości rozwoju. Warszawa, grudzień 2014.

i praktyk powiązanych z określoną dziedziną pracy lub nauki, 2) praktycznego (dotyczącego umiejętności zarówno kognitywnych, jak manualnych), oznaczającego umiejętność posługiwania się wiedzą oraz narzędziami podczas rozwiązywania problemów i realizacji celów, 3) osobowościowego i społecznego, związanego z postawami takimi jak odpowiedzialność i autonomia, otwartość przejawianymi podczas pracy zawodowej lub naukowej². Podsumowując, efekty kształcenia obejmują: wiedzę, umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne, które powinna osiągnąć osoba kończąca określony etap procesu kształcenia.

- *jakość kształcenia* - wynik współczesnego postrzegania funkcji uczelni wyższych. Ich misja określana jest, jako działalność w obszarach: badań naukowych, kształcenia i służby publicznej. Uczelnie, definiując swoją misję, muszą brać pod uwagę fakt funkcjonowania w konkretnym otoczeniu lokalnym i globalnym, dlatego jakość kształcenia określana jest również poprzez pełne i ciągłe zaspokajanie potrzeb odbiorców usług. Odbiorcami w tym przypadku są tzw. interesariusze wewnętrzni (studenci) oraz zewnętrzni (przedstawiciele otoczenia społeczno-gospodarczego), dlatego nacisk położony jest na ciągłą identyfikację ich potrzeb oraz satysfakcji, w celu doskonalenia oferty edukacyjnej. Jakość kształcenia należy zatem postrzegać, jako proces wymagający systematycznie prowadzonych działań w kierunku jak najefektywniejszego realizowania ustalonych celów, rozumianych w kategoriach efektów kształcenia.³
- *absolwent* - osoba, która uzyskała dyplom stwierdzający ukończenie studiów wyższych i - po obronie pracy - uzyskała tytuł zawodowy magistra (po studiach magisterskich jednolitych lub drugiego stopnia/uzupełniających), licencjata lub inżyniera (po studiach pierwszego stopnia/zawodowych).
- *kompetencje „miękkie”*: to cechy psychofizyczne i umiejętności społeczne. Koncentrują się na zachowaniu człowieka, postawach, sposobie bytowania. To „dyspozycja danej osoby, która prowadzi do zachowań zgodnych z wymogami stanowiska pracy określonymi przez parametry środowiska organizacyjnego, co z kolei przynosi pożądane wyniki”.⁴ „Kompetentny pracownik to ten, który posiadając wiedzę i umiejętności potrafi wykorzystać w praktycznym działaniu. Sprzyjają temu predyspozycje osobowościowe charakterystyczne dla konkretnych czynności oraz doświadczenie ogólne (życiowe) i specyficzne (zawodowe). Skuteczność działań zdeterminowana jest również motywacjami pracowników, które powodują, że w procesie pracy przyjmują oni pożądane postawy wobec pracy, przełożonych, współpracowników, wyznaczonych celów itp. Z postaw z kolei wynikają takie, a nie inne zachowania. Ponadto źródłem postaw i zachowań są wartości i normy kulturowe. Jeżeli występuje spójność między oczekiwaniami pracowników a założeniami kulturowymi, to zwiększa się ich zaangażowanie i gotowość do działań”.⁵
- *kwalifikacje*: zestaw wiedzy i umiejętności wymaganych do realizacji zadań zawodowych (w wybranej specjalności)⁶, który w prezentowanym badaniu wynika z specyfikacji efektów kształcenia.
- *pracodawca* - jednostka organizacyjna (osoba fizyczna lub prawna) zatrudniająca pracowników. Do uzyskania statusu pracodawcy wystarczy zatrudnienie minimum jednego pracownika uprawnionego do nabywania praw i zobowiązań z zakresu prawa pracy.

² Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego. Red. Ewa Chmielecka. Projekt Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Warszawa 2010.

³ Ewaluacja jakości dydaktyki w szkolnictwie wyższym. Metody, narzędzia, dobre praktyki. Red. W. Przybylski. Kraków 2010.

⁴ Whiddett S., Hollyforde S. Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Kraków 2003.

⁵ Walkowiak, R. Model kompetencji menedżerskich organizacji samorządowych. Olsztyn 2004.

⁶ Unolt J., Ekonomiczne problemy rynku pracy, Katowice 1999.

- *respondent* - osoba, której opinie stanowią przedmiot badania w naukach społecznych, najczęściej w badaniach kwestionariuszowych.

Zakres podmiotowy i terytorialny badania

Badaniem objęci zostali potencjalni pracodawcy. Ankiety wysłano do 284 podmiotów prowadzących działalność w obszarze leczenia. Grupa odbiorców ankiety była wyselekcjonowana ze Zintegrowanego Systemu Pacjenta Narodowego Funduszu Zdrowia i obejmowała podmioty udzielające świadczeń zdrowotnych na terenie miasta Lublin.

Kwalifikacje i efekty kształcenia, które pozwalają na zwiększenie szans absolwentów kierunku lekarskiego na znalezienie zatrudnienia po zakończeniu kształcenia

W celu określenia kwalifikacji pozwalających na zwiększenie szans absolwentów na znalezienie pracy, konieczne było odwołanie się w badaniu do efektów kształcenia zdefiniowanych dla kierunku lekarskiego.

W badaniu przyjęto założenie, że edukacja uniwersytecka powinna zaspokajać wymagania pracodawców pod względem kwalifikacji określanych efektami kształcenia.

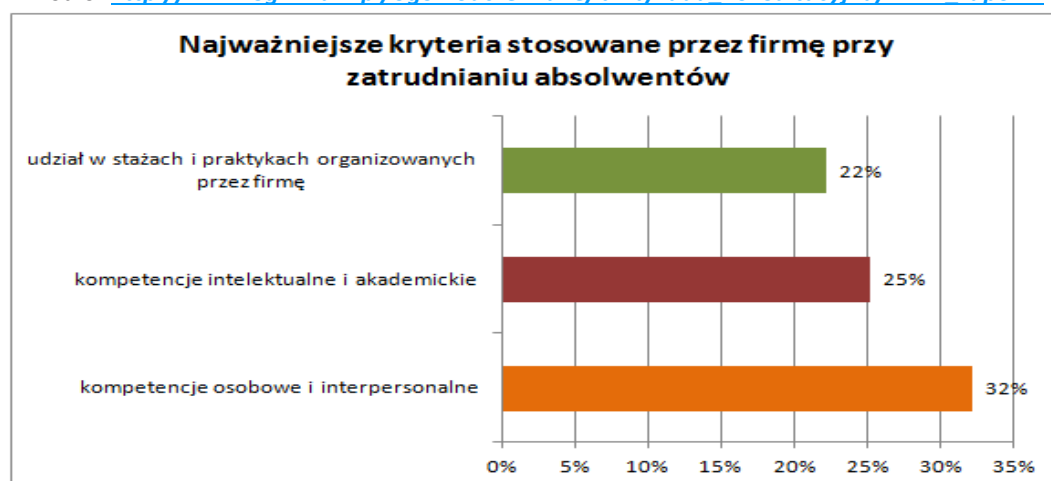
Z tej perspektywy, kluczowe było zbadanie przygotowania absolwentów do wykonywania zawodu lekarza w obszarze niezbędnych na rynku wymagań.

Kompetencje, które pozwalają na zwiększenie szans absolwentów kierunku lekarskiego na znalezienie zatrudnienia po zakończeniu kształcenia

Kompetencje „miękkie” odgrywają obecnie priorytetową rolę w aplikowaniu do pracy, zwłaszcza na stanowiska silnie związane z pracą wymagającą bezpośredniego kontaktu z ludźmi. Wagę kompetencji „miękkich” w procesie rekrutacji przedstawia, między innymi, raport Szkoły Głównej Handlowej

w Warszawie, Amerykańskiej Izby Handlu w Polsce oraz Ernst&Young zatytułowany: „Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane wśród absolwentów szkół wyższych wychodzących na rynek pracy”, gdzie wykazano, iż najważniejszym kryterium stosowanym przez firmę przy zatrudnianiu absolwentów są kompetencje osobowe i interpersonalne:

Źródło: http://www.sgh.waw.pl/ogolnuczelniane/bwb/rada_konsultacyjna/RKPK_rapor...



Wychodząc z założenia, że w obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej kwalifikacje zawodowe nie są wystarczającym i jedynym kryterium oceny pracownika przez pracodawcę, dokonano analizy kompetencji tzw. „miękkich”.

W badaniu skupiono uwagę na określeniu kompetencji niezbędnych przy realizacji zadań przez absolwentów kierunku lekarskiego oraz kompetencji, na których rozwój należy położyć szczególny nacisk w toku edukacji uniwersyteckiej.

Metodologia badania

Badanie zostało opracowane oraz przeprowadzone przez Biuro Karier Działu Jakości Kształcenia Uniwersytetu Medycznego w Lublinie. Jako narzędzie badawczego użyto formularza ankiety, który został wysłany drogą pocztową do wybranych pracodawców prowadzących działalność w obszarze leczenia. Ankieta zbudowana była z pytań dotyczących danych metryczkowych charakteryzujących strukturę badanych podmiotów oraz dwóch pytań merytorycznych dotyczących:

1. **Oceny przygotowania absolwentów kierunku lekarskiego do wykonywania zawodu.**
2. **Oceny kompetencji „miękkich” w dwóch zakresach: kompetencji niezbędnych przy realizacji zadań przez absolwentów kierunku lekarskiego oraz braków kompetencyjnych, które powinny być rozwijane podczas edukacji uniwersyteckiej.**

Mając na uwadze pierwsze pytanie związane z obszarem przygotowania absolwentów UM w Lublinie do wykonywania zawodu ocena kwalifikacji obejmowała:

1. Wiedzę na temat rozwoju i funkcji organizmu człowieka w warunkach prawidłowych i patologicznych?
2. Wiedzę na temat objawów i przebiegu chorób.
3. Znajomość sposobu postępowania diagnostycznego i terapeutycznego, właściwego dla określonych stanów chorobowych.
4. Znajomość zasad etyki zawodowej i przepisów prawnych dotyczących wykonywania zawodu.
5. Umiejętność rozpoznawania problemów medycznych oraz określania priorytetów w zakresie postępowania lekarskiego
6. Umiejętność rozpoznawania stanów zagrażających życiu i wymagających natychmiastowej interwencji lekarskiej.
7. Umiejętność zaplanowania postępowania diagnostycznego oraz interpretacji jego wyników.
8. Umiejętność nawiązywania i utrzymania kontaktu z pacjentem.

Respondenci mieli możliwość oceny kwalifikacji zgodnie z przyjętą kafeterią odpowiedzi:

- bardzo wysoko,
- wysoko,
- przeciętnie,
- nisko,
- bardzo nisko.

W odniesieniu do obszaru kompetencji „miękkich” w badaniu skupiono się na analizie następujących kompetencji:

1. Budowanie relacji - zawieranie i utrzymywanie przyjaznych kontaktów z innymi.
2. Elastyczność - łatwość przystosowania się do nowych warunków.
3. Komunikatywność - umiejętność precyzyjnego i jasnego wyrażania się oraz rozumienia wypowiedzi różnych typów osób.
4. Kreatywność - znajdowanie związków pomiędzy pozornie niepowiązanymi zagadnieniami oraz generowanie oryginalnych rozwiązań różnych problemów.
5. Motywacja- stan gotowości do podjęcia określonego działania.

6. Organizacja pracy własnej - umiejętne wykorzystywanie własnych kompetencji i relacji z innymi w celu usprawnienia swojej pracy.
7. Pewność siebie - efektywne radzenie sobie zarówno z wysokim napięciem emocjonalnym, jak i długotrwałym obciążeniem wynikającym z trudnej sytuacji.
8. Postępowanie zgodnie z ogólnie przyjętymi wartościami i zasadami etyki - postępowanie zgodnie z ogólnie przyjętymi wartościami i zasadami. Działania etyczne zarówno w łatwych, jak i trudnych sytuacjach.
9. Przedsiębiorczość - zorganizowany proces działań oraz zespół cech opisujących szczególny sposób postępowania człowieka ukierunkowany w danych warunkach na wykorzystanie nowatorskiego pomysłu w celu generowania korzyści.
10. Realizacja celów - stałe mobilizowanie siebie do realizowania wyznaczonych zadań.
11. Rozwiązywanie konfliktów – umiejętność ukierunkowania konfliktu na wspólnie przyjęte porozumienie, które umożliwia realizację interesów na akceptowalnym przez wszystkie strony poziomie.
12. Radzenie sobie ze stresem - efektywne radzenie sobie zarówno z wysokim napięciem emocjonalnym jak i długotrwałym obciążeniem wynikającym z trudnej sytuacji.
13. Umiejętność radzenia sobie z emocjami - umiejętność radzenia sobie z napięciem emocjonalnym, wywołanym niespodziewanymi wydarzeniami i trudnymi sytuacjami.
14. Umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym.
15. Współpraca w zespole - aktywność i zaangażowanie we wspieraniu działań zespołu oraz przyjmowanie współodpowiedzialności za zadanie zespołowe.
16. Zarządzanie/Przywództwo - budowanie autorytetu wśród innych, motywowanie i inspirowanie.

Respondenci każdy aspekt poziomu ważności kompetencji oceniali posługując się czterostopniową skalą:

- bardzo ważna,
- ważna,
- mało ważna,
- nieważna.

Wyniki badania mogą zostać wykorzystane przede wszystkim przez Uniwersytet Medyczny w Lublinie do analizy jakości nauczania w kontekście oczekiwań pracodawców. Mogą przyczynić się do lepszego funkcjonowania absolwentów na medycznym rynku pracy. Zostaną one również wykorzystane przez Biuro Karier Uniwersytetu Medycznego w Lublinie do planowania i realizowania warsztatów i szkoleń zgodnych z wymaganiami rynku pracy. Wyniki badania, dzięki publikacji na stronie internetowej Biura Karier, przyczynią się do zwiększenia świadomości „prorynkowej” studentów. Przy analizie wyników badania należy wziąć pod uwagę, że miało ono ograniczony charakter ze względu na niską zwrotność ankiet.

Badanie dotyczyło zdiagnozowania specyficznych kompetencji i kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców. Można zdecydować się na jego rozszerzenie i pogłębienie celu postawienia definitywnych wniosków.

I. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA BADANIA

1.1 Charakterystyka badanych podmiotów.

Formularz ankiety wysłano do 284 podmiotów prowadzących działalność w zakresie świadczenia usług leczniczych. Zwrotnie otrzymano 31 ankiet, , co stanowi ok. 11 % ogółu ankietowanych.

Przyjęto za podstawę oceny wiarygodności badania wskaźnik opracowany dla potrzeb ankietyzacji prowadzonej przez Dział Jakości Kształcenia Uniwersytetu Medycznego w Lublinie:

$$k = n*(N-1)/(N-n)$$

gdzie N to liczebność populacji, a n - liczebność próby.

W powyższym wskaźniku przyjęto następujące progi wiarygodności na poziomie wartości:

>30 – wiarygodność bardzo dobra

15-30 – wiarygodność dobra

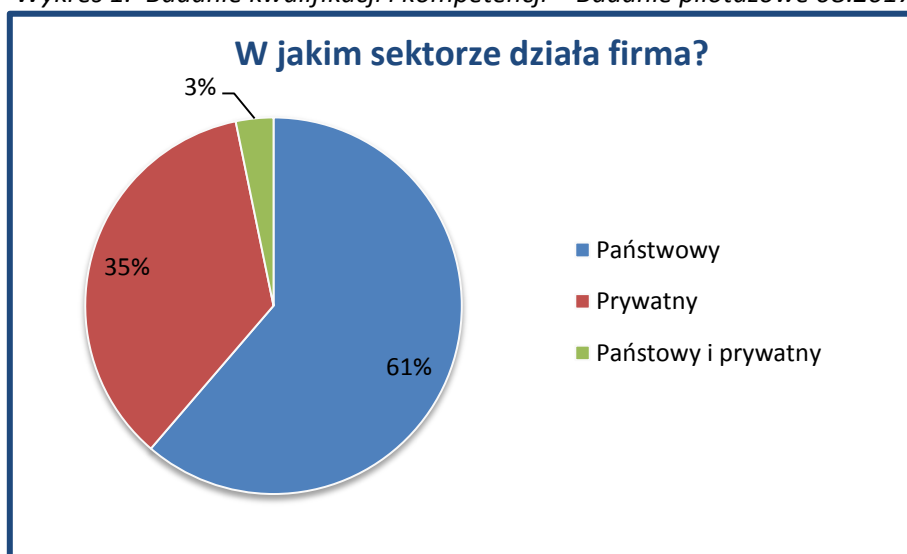
10-15 – wiarygodność akceptowalna

<10 – brak wiarygodności badania.

Dla oceny kwalifikacji i kompetencji absolwentów kierunku lekarskiego badany wskaźnik wyniósł 34,67. Na podstawie wartości wskaźnika można wnioskować o bardzo dobrej wiarygodności badania.

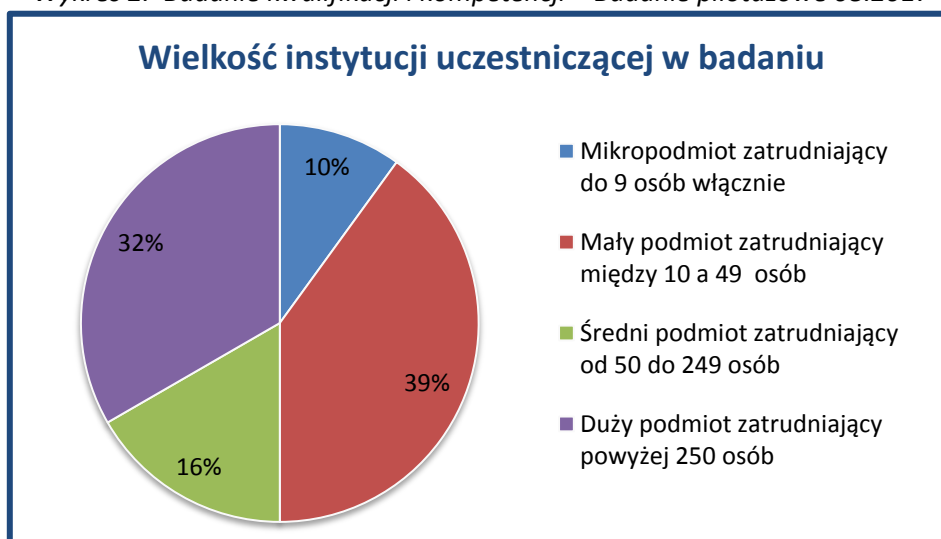
Zdecydowana większość ankietowanych pracodawców, którzy wypełnili ankietę, działa w sektorze państwowym (61%), 35% ankietowanych działa w sektorze prywatnym.

Wykres 1. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Badanie pilotażowe 08.2017



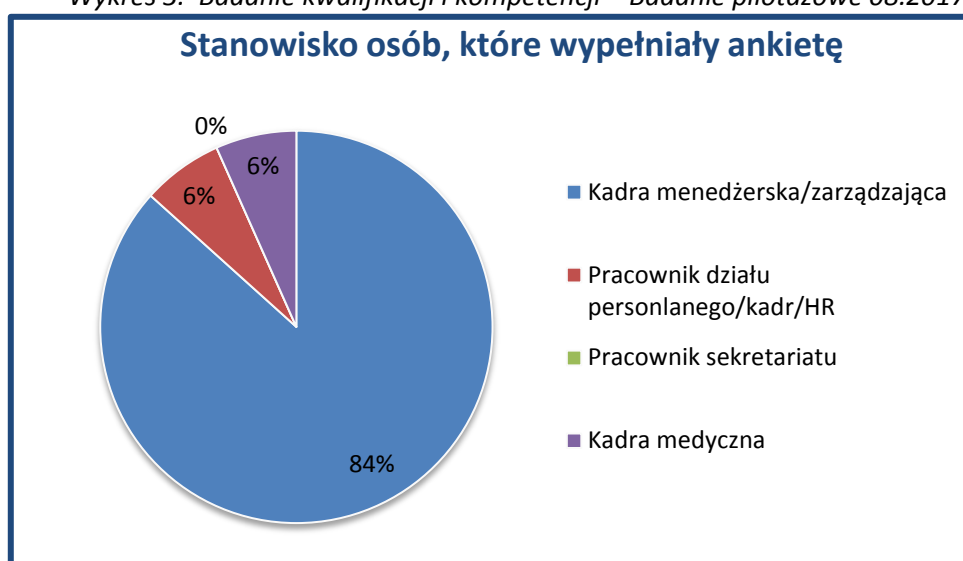
Pracodawcy biorący udział w badaniu to małe podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób (39%) oraz duże podmioty zatrudniające powyżej 250 osób (32%), 16% stanowią średnie podmioty zatrudniające od 50 a 249 osób, 10% stanowią mikropodmioty zatrudniające mniej niż 9 osób.

Wykres 2. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Badanie pilotażowe 08.2017



Osoby, które wypełniły ankietę to w zdecydowanej większości (84%) kadra menedżerska/zarządzająca, 6% stanowiła kadra medyczna oraz pracownicy działu personalnego/kadr/HR. Pracownicy sekretariatu nie wypełniali ankiety.

Wykres 3. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Badanie pilotażowe 08.2017



1.2 Charakterystyka obszaru kwalifikacji.

Ocenie pracodawców podlegały wiedza, umiejętności, kompetencje określone efektami kształcenia dla kierunku lekarskiego. Ankieta dawała respondentom możliwość oceny kwalifikacji zgodnie z przyjętą kafeterią odpowiedzi:

- bardzo wysoko,
- wysoko,
- przeciętnie,
- nisko,
- bardzo nisko.

Ponad połowa respondentów oceniła kwalifikacje określone efektami kształcenia dla kierunku lekarskiego na poziomie wysokim i bardzo wysokim.

Najwyżej (wysoko i bardzo wysoko) oceniono:

- wiedzę na temat rozwoju i funkcji organizmu człowieka w warunkach prawidłowych i patologicznych – łącznie 80% wskazań,
- wiedzę na temat objawów i przebiegu chorób - łącznie 80% wskazań
- umiejętność rozpoznawania stanów zagrażających życiu i wymagających natychmiastowej interwencji lekarskiej - łącznie 71% wskazań,
- znajomość sposobu postępowania diagnostycznego i terapeutycznego, właściwego dla określonych stanów chorobowych – łącznie 68% wskazań.

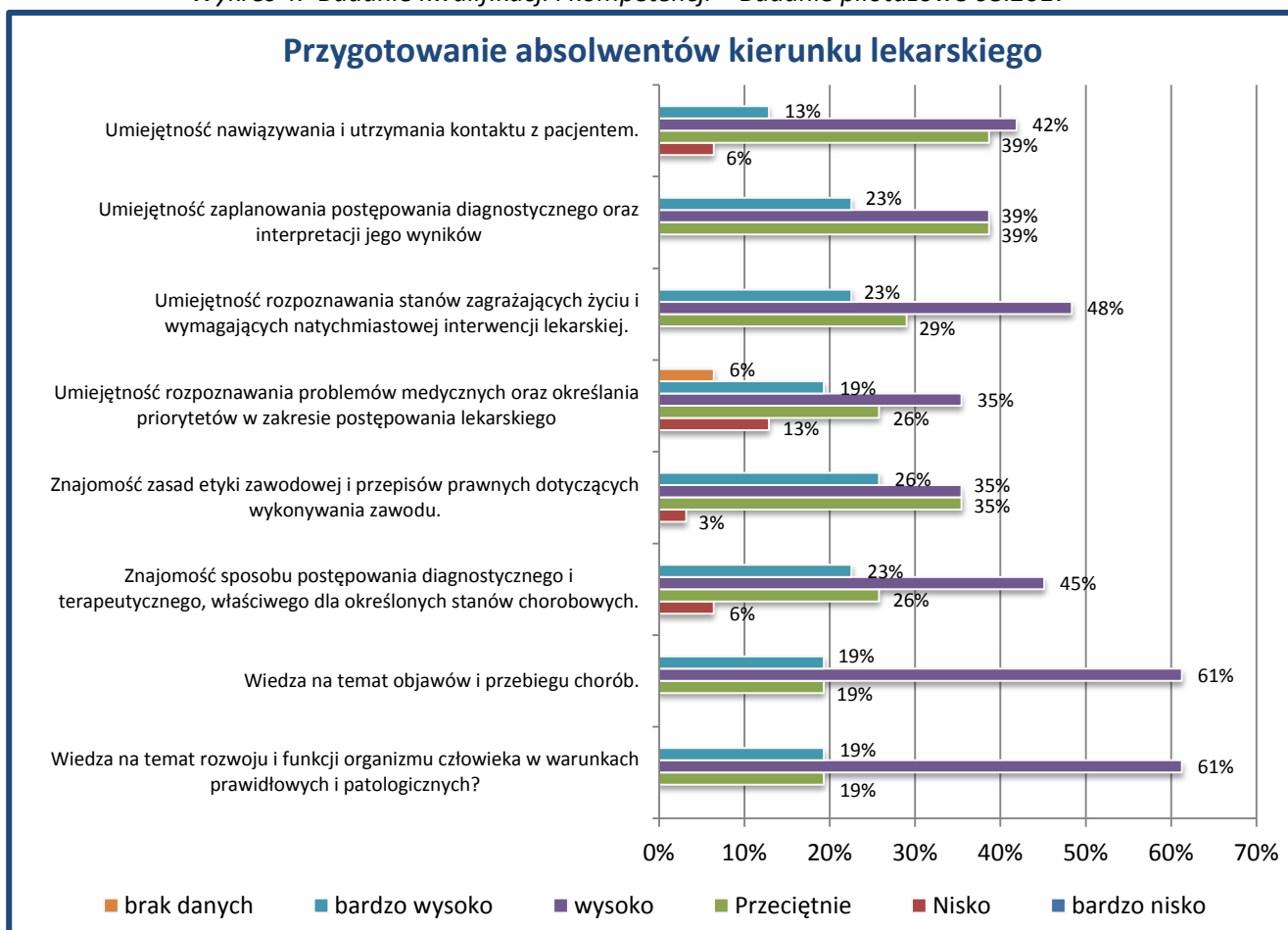
Najniżej (nisko i przeciętnie) oceniane są:

- umiejętność nawiązywania i utrzymania kontaktu z pacjentem – łącznie 45% wskazań,
- umiejętność rozpoznawania problemów medycznych oraz określania priorytetów w zakresie postępowania lekarskiego - łącznie 39% wskazań,
- znajomość zasad etyki zawodowej i przepisów prawnych dotyczących wykonywania zawodu – łącznie 35% wskazań.

Tabela 1. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Badanie pilotażowe 08.2017

Ocena przygotowanie absolwentów kierunku lekarskiego pod względem:	Bardzo nisko	Nisko	Przeciętnie	Wysoko	Bardzo wysoko	Brak danych
Wiedzy na temat rozwoju i funkcji organizmu człowieka w warunkach prawidłowych i patologicznych	0%	0%	19%	61%	19%	0%
Wiedzy na temat objawów i przebiegu chorób.	0%	0%	19%	61%	19%	0%
Znajomości sposobu postępowania diagnostycznego i terapeutycznego, właściwego dla określonych stanów chorobowych.	0%	6%	26%	45%	23%	0%
Znajomości zasad etyki zawodowej i przepisów prawnych dotyczących wykonywania zawodu	0%	3%	35%	35%	26%	0%
Umiejętności rozpoznawania problemów medycznych oraz określania priorytetów w zakresie postępowania lekarskiego	0%	13%	26%	35%	19%	6%
Umiejętności rozpoznawania stanów zagrażających życiu i wymagających natychmiastowej interwencji lekarskiej	0%	0%	29%	48%	23%	0%
Umiejętności zaplanowania postępowania diagnostycznego oraz interpretacji jego wyników	0%	0%	39%	39%	23%	0%
Umiejętności nawiązywania i utrzymania kontaktu z pacjentem	0%	6%	39%	42%	13%	0%

Wykres 4. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Badanie pilotażowe 08.2017



1.3 Charakterystyka obszaru kompetencji.

Ocenię pracodawców podlegały kompetencje „miękkie”, czyli umiejętności, postawy i cechy personalne, które są cenione na bieżącym rynku pracy.

Pierwszy etap badania dotyczył wyboru przez pracodawców kompetencji, które zdaniem respondentów są niezbędne przy realizacji zadań przez absolwentów kierunku lekarskiego. Respondenci każdy aspekt poziomu ważności kompetencji oceniali posługując się czterostopniową skalą:

- bardzo ważna,
- ważna,
- mało ważna,
- nieważna.

W większości z wymienionych kategorii odpowiedzi, podmioty prowadzące działalność w obszarze leczenia oceniają wszystkie z wymienionych kompetencji „miękkich”, jako ważne lub bardzo ważne w realizacji obowiązków zawodowych.

Kompetencje wskazane przez respondentów, jako **bardzo ważne** to przede wszystkim:

- współpraca w zespole - 81% wskazań,
- postępowanie zgodnie z ogólnie przyjętymi wartościami i zasadami etyki – 77% wskazań,
- komunikatywność - 74% wskazań,
- motywacja - 71% wskazań,
- radzenie sobie ze stresem - 68% wskazań,
- umiejętność radzenia sobie z emocjami - 68% wskazań
- organizacja pracy własnej - 68% wskazań,

- budowanie relacji - 55% wskazań,
- rozwiązywanie konfliktów - 55% wskazań.

Kompetencje wskazane przez respondentów, jako **ważne** to przede wszystkim:

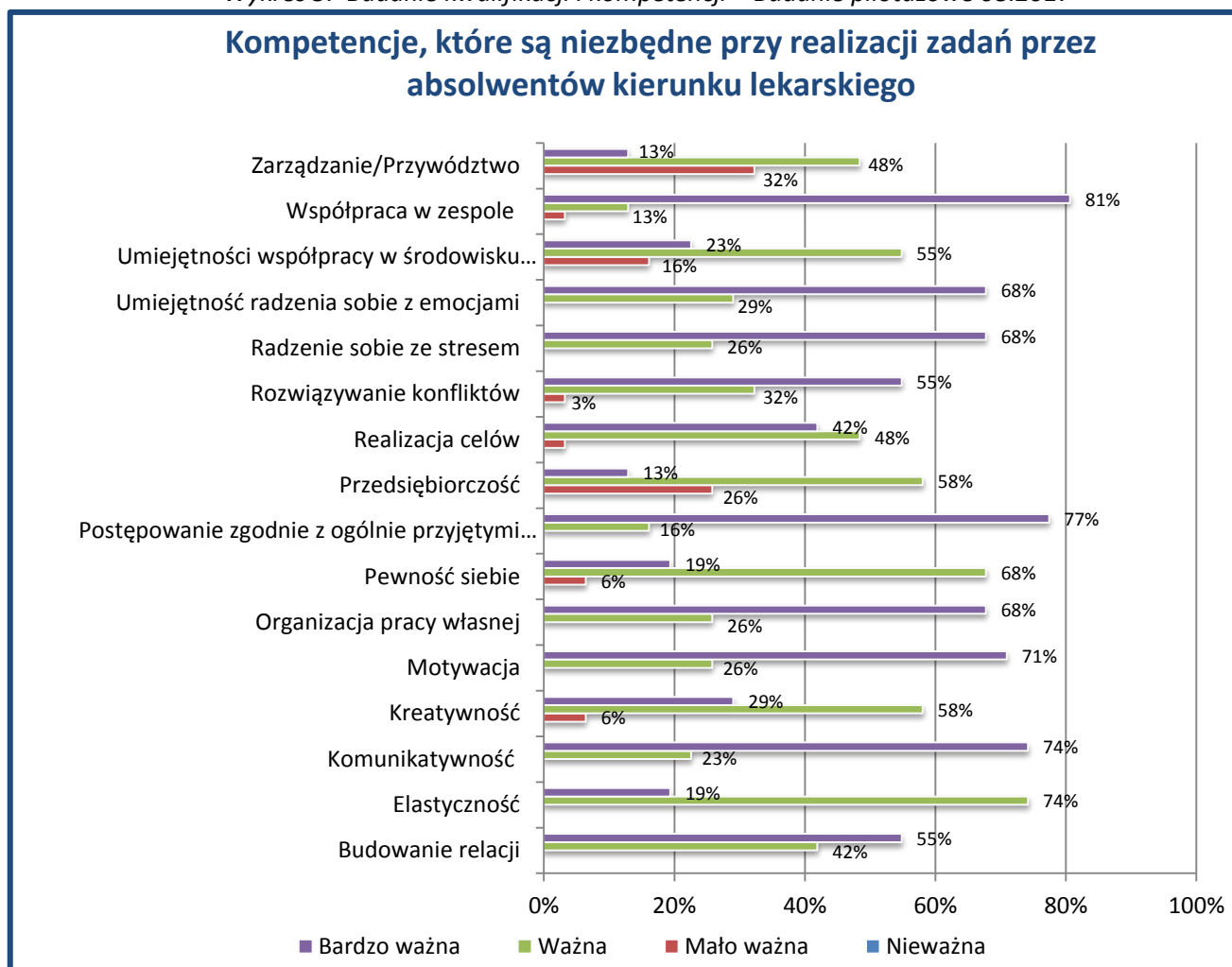
- elastyczność - 74% wskazań,
- pewność siebie - 68% wskazań,
- kreatywność - 58% wskazań,
- przedsiębiorczość - 58% wskazań,
- umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym - 55% wskazań.

Kompetencje: zarządzanie/przywództwo oraz przedsiębiorczość w realizowanym badaniu były oceniane, jako najmniej ważne (odpowiednio 32% i 26% wskazań). Niski wynik może wskazywać na wzięcie pod uwagę w ocenie kompetencyjnej relacji lekarz-pacjent w oderwaniu od całościowego zarządzania procesem leczenia.

Tabela 2. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Badanie pilotażowe 08.2017

Wybór kompetencji, które są niezbędna przy realizacji zadań przez absolwentów kierunku lekarskiego	Nieważna	Mało ważna	Ważna	Bardzo ważna	Brak danych
Budowanie relacji	0%	0%	42%	55%	3%
Elastyczność	0%	0%	74%	19%	6%
Komunikatywność	0%	0%	23%	74%	3%
Kreatywność	0%	6%	58%	29%	6%
Motywacja	0%	0%	26%	71%	3%
Organizacja pracy własnej	0%	0%	26%	68%	6%
Pewność siebie	0%	6%	68%	19%	6%
Postępowanie zgodnie z ogólnie przyjętymi wartościami i zasadami etyki	0%	0%	16%	77%	6%
Przedsiębiorczość	0%	26%	58%	13%	3%
Realizacja celów	0%	3%	48%	42%	6%
Rozwiązywanie konfliktów	0%	3%	32%	55%	10%
Radzenie sobie ze stresem	0%	0%	26%	68%	6%
Umiejętność radzenia sobie z emocjami	0%	0%	29%	68%	3%
Umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym	0%	16%	55%	23%	6%
Współpraca w zespole	0%	3%	13%	81%	3%
Zarządzanie/Przywództwo	0%	32%	48%	13%	6%
Inna	0%	0%	0%	6%	94%

Wykres 5. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Badanie pilotażowe 08.2017

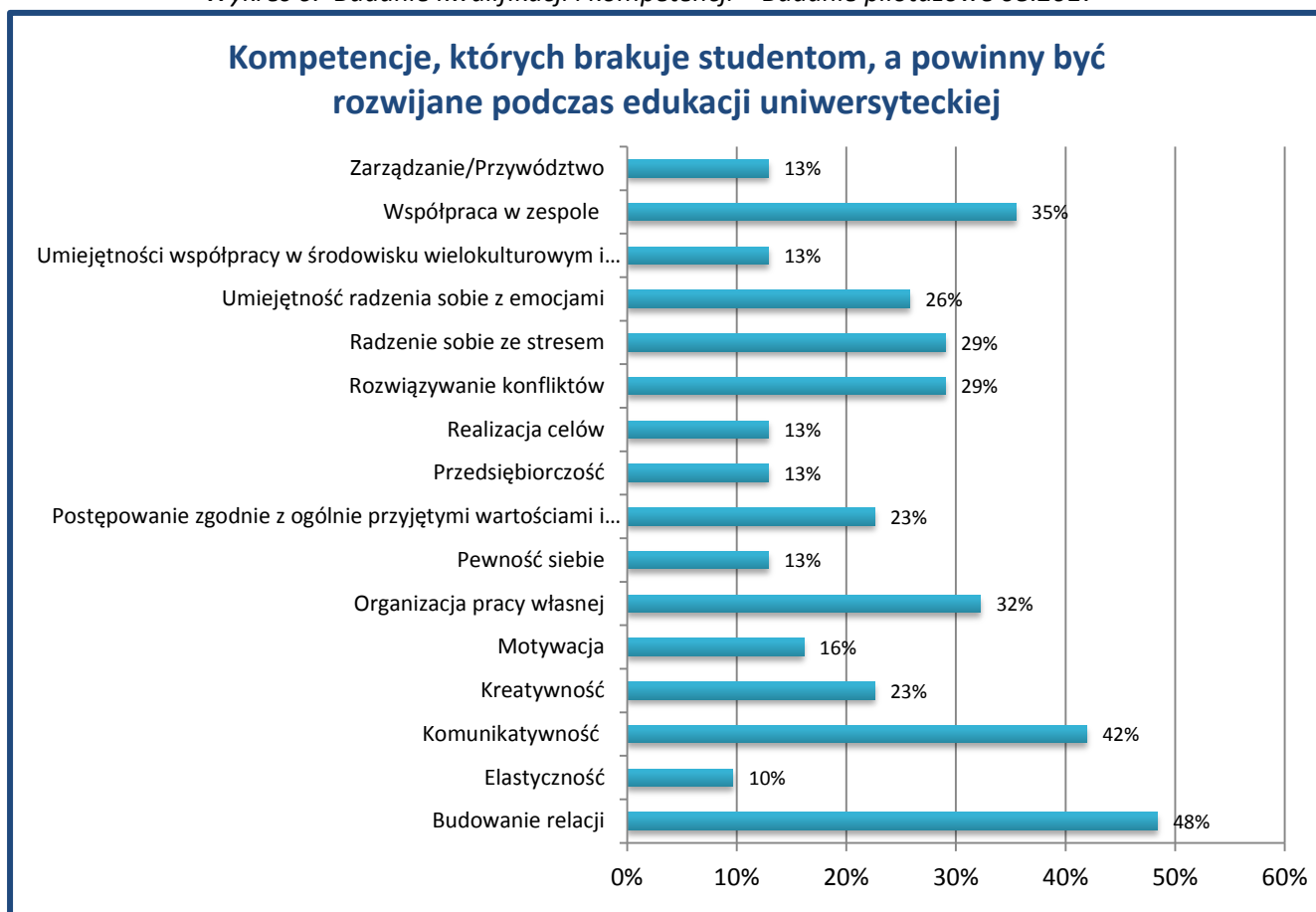


Drugi etap badania dotyczył wyboru przez pracodawców tych kompetencji „miękkich”, których zdaniem respondentów brakuje absolwentom kierunku lekarskiego, a powinny być rozwijane podczas edukacji uniwersyteckiej.

Kompetencje, których najbardziej brakuje studentom, a powinny być rozwijane podczas edukacji uniwersyteckiej, wybierane najczęściej przez respondentów to przede wszystkim:

- budowanie relacji – 48%,
- komunikatywność – 42%,
- współpraca w zespole – 35%,
- organizacja pracy własnej – 32%,
- radzenie sobie ze stresem – 29%,
- rozwiązywanie konfliktów – 29%.

Wykres 6. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Badanie pilotażowe 08.2017



II. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Na obecnym rynku pracy coraz większą uwagę pracodawcy przywiązują do diagnozowania nie tylko kwalifikacji kandydatów do pracy, ale również ich kompetencji „miękkich”. Połączenie wysokiej jakości umiejętności z odpowiednimi cechami osobowości predysponuje potencjalnych pracowników do rzetelnego wykonywania obowiązków, zwiększa efektywność oraz poziom satysfakcji z wykonywanej pracy, zmniejsza natomiast ryzyko wypalenia zawodowego.

Mając powyższe na uwadze w prezentowanym badaniu ankietowym wyróżniono dwa aspekty wymagań pracodawców:

1. kwalifikacje zdefiniowane efektami kształcenia oraz
2. kompetencje „miękkie”.

W obszarze pierwszym wyniki badania zwracają uwagę na fakt, iż większość kwalifikacji (w obszarze wiedzy i umiejętności) ocenianych jest na poziomie wysokim lub bardzo wysokim (na powyższe pytanie ankieta dawała respondentom możliwość oceny kwalifikacji zgodnie z przyjętą kafeterią odpowiedzi: bardzo wysoko, wysoko, przeciętnie, nisko, bardzo nisko). Dane szczegółowo przedstawia tabela 1 oraz wykres 4 raportu (1.2 Charakterystyka obszaru kwalifikacji). Uzyskane wyniki sugerują wysoki poziom kształcenia na kierunku lekarskim oraz konieczność kontynuacji stosowanych standardów nauczania. Nieznaczne luki kwalifikacyjne w zakresach:

- umiejętność nawiązywania i utrzymania kontaktu z pacjentem,
 - umiejętność rozpoznawania problemów medycznych oraz określania priorytetów w zakresie postępowania lekarskiego,
 - znajomość zasad etyki zawodowej i przepisów prawnych dotyczących wykonywania zawodu
- należy potraktować, jako obszary do obserwacji i w toku nauczania z większym zaangażowaniem realizować zagadnienia z nimi związane. Kadra naukowo-dydaktyczna Uczelni może także zintensyfikować aktywne formy nauczania oraz kształtować w studentach postawę sprzyjającą zaangażowaniu, etyce zawodowej i odpowiedzialności.

Na uwagę zasługuje fakt, iż w prezentowanym badaniu pracodawcy wskazują na istnienie deficytów w zakresie umiejętności nawiązywania i utrzymania kontaktu z pacjentem, co wskazuje na pilną potrzebę rozwijania wymienionej kompetencji zarówno w programie studiów, jak i w innych formach aktywności tj.: szkoleniach, warsztatach, wolontariacie, doradztwie indywidualnym, coachingu.

Wskazaniem wynikającym z przeprowadzonego badania kwalifikacji i kompetencji dla absolwentów kierunku lekarskiego jest także podjęcie działań w kierunku uwrażliwienia studentów na problematykę etyki zawodowej i aspektów prawnych wykonywania zawodu. Praktyczne zastosowanie wiedzy z wymienionego obszaru wpływa na budowanie zaufania oraz jakość relacji z pacjentem oraz chroni przez stricte prawnymi konsekwencjami.

W obszarze kompetencji „miękkich” pracodawcy na pierwszym miejscu wskazują na potrzebę doskonalenia kompetencji:

- współpraca w zespole,
- postępowanie zgodnie z ogólnie przyjętymi wartościami i zasadami etyki,
- komunikatywność,
- motywacja,
- radzenie sobie ze stresem,
- umiejętność radzenia sobie z emocjami,
- organizacja pracy własnej,

- budowanie relacji.

Umiejętność pracy zespołowej może być rozwijana w kształceniu poprzez promowanie idei współpracy oraz aktywności zespołowej. Pozostałe wskazane na wykresach 5 i 6 raportu (1.3 Charakterystyka obszaru kompetencji) kompetencje „miękkie” mogą być wzmacniane poprzez udział studentów w realizowanych przez Biuro Karier Uniwersytetu Medycznego w Lublinie warsztatach, szkoleniach, treningach, doradztwie i coachingu indywidualnym. Potrzeba rozwoju w ww. zakresie powinna być także podkreślana przez kadre naukowo-dydaktyczną poprzez zwrócenie uwagi na wymienione kompetencje podczas realizacji zadań a także wskazywanie możliwości ich uzupełnienia przy współpracy z Biurem Karier.

Na podstawie wyników badania można sformułować następujące rekomendacje:

- *należy zwrócić szczególną uwagę na zagadnienia związane z budowaniem relacji z pacjentem, etyki zawodowej oraz aspektów prawnych wykonywania zawodu lekarza,*
- *zdecydowanie większy nacisk powinien być położony na rozwijanie kompetencji „miękkich”, a przede wszystkim komunikacji z pacjentem, współpracy w zespole, radzenia sobie ze stresem oraz emocjami,*
- *należy rozwijać w studentach świadomość potrzeby diagnozowania swoich mocnych i słabych stron oraz ich rozwoju w trakcie edukacji uniwersyteckiej między innymi dzięki różnorodnym formom wsparcia realizowanych w Biurze Karier,*
- *Uczelnia powinna kontynuować wypracowane standardy nauczania i z uwagą obserwować obszary zdiagnozowane jako deficytowe,*
- *Uczelnia powinna wypracować standardy w obszarze stałego monitorowania otoczenia społeczno-gospodarczego, głównie w obszarze zapotrzebowania na określone kwalifikacje i kompetencje aktualnie wymagane na rynku pracy,*
- *Uczelnia powinna na bieżąco informować studentów kierunku lekarskiego, jakie wymagania kwalifikacyjne i kompetencyjne stawia określona ścieżka kariery zawodowej.*

Realizowany projekt pilotażowy stanowi pierwszy etap wdrażania systemu cyklicznego monitorowania efektów kształcenia oraz wymagań kompetencyjnych w kontekście zapotrzebowania rynku pracy. Główną ideą podejmowanych działań jest ciągłe podnoszenie jakości kształcenia poprzez stworzenie instrumentów zapewniających komunikację między Uczelnią i jej otoczeniem społeczno-gospodarczym. Pozwoli to na zdobycie niezbędnej wiedzy o potrzebach pracodawców i ewentualnych lukach kompetencyjnych i kwalifikacyjnych absolwentów kierunku lekarskiego.

Najlepszym wskaźnikiem jakości osiągniętych efektów kształcenia jest sukces absolwentów Uczelni na rynku pracy. Niniejszy projekt jest odpowiedzią na wyzwania, z jakimi muszą mierzyć się uczelnie wyższe oraz ich absolwenci, wynikające z dynamiki zmian na rynku pracy. Jest to również reakcja na coraz częściej wypowiedzane opinie wskazujące na istnienie rozbieżności między przygotowaniem studentów do wejścia na rynek pracy a faktycznymi potrzebami pracodawców.

ANKIETA BADANIA KWALIFIKACJI I KOMPETENCJI – PILOTAŻ UNIwersYTET MEDYCZNY W LUBLINIE

Prosimy o wzięcie udziału w badaniu dotyczącym Państwa opinii na temat przygotowania oraz wymagań kompetencyjnych stawianych przez Pracodawców absolwentom Uniwersytetu Medycznego.

Badanie jest poufne. Jego celem jest podniesienie jakości kształcenia poprzez dostosowanie programu edukacji do potrzeb rynku pracy. Wyniki zostaną zaprezentowane w formie zbiorczego raportu, bez możliwości ich skojarzenia z Państwa danymi personalnymi.

Dziękujemy i zapraszamy do udziału!

*Dział Jakości Kształcenia
Uniwersytetu Medycznego w Lublinie*

METRYCZKA

1. W jakim sektorze działa Państwa instytucja?

Proszę wybraną odpowiedź zaznaczyć X:

- Sektor państwowy
 Sektor prywatny

2. Proszę określić wielkość Państwa instytucji.

Proszę wybraną odpowiedź zaznaczyć X:

- Mikropodmiot zatrudniający do 9 osób włącznie
 Mały podmiot zatrudniający między 10 a 49 osób
 Średni podmiot zatrudniający od 50 do 249 osób
 Duży podmiot zatrudniający powyżej 250 osób

3. Proszę określić swoje stanowisko w firmie.

Proszę wybraną odpowiedź zaznaczyć X:

- Kadra menadżerska/zarządzająca
 Pracownik działu personalnego/kadr/HR
 Pracownik sekretariatu
 Kadra medyczna
 Inne (jakie?)

4. Proszę o wpisanie nazwy i adresu Państwa instytucji:

.....
.....

Dziękujemy za udział w badaniu. Ma ono charakter pilotażu, zachęcamy więc do udzielania informacji zwrotnej dotyczącej zasadności badania, stosowanego narzędzia badawczego, organizacji pilotażu na adres mailowy: elzbieta.pacek@umlub.pl

LEKARSKI

1. Jak oceni Państwo przygotowanie absolwentów **KIERUNKU LEKARSKIEGO** pod względem: **(proszę o zaznaczenie X wybranej odpowiedzi)**

	Bardzo wysoko	Wysoko	Przeciętnie	Nisko	Bardzo nisko
Wiedzy na temat rozwoju i funkcji organizmu człowieka w warunkach prawidłowych i patologicznych?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedzy na temat objawów i przebiegu chorób.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znajomości sposobu postępowania diagnostycznego i terapeutycznego, właściwego dla określonych stanów chorobowych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znajomości zasad etyki zawodowej i przepisów prawnych dotyczących wykonywania zawodu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności rozpoznawania problemów medycznych oraz określania priorytetów w zakresie postępowania lekarskiego.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność rozpoznawania stanów zagrażających życiu i wymagających natychmiastowej interwencji lekarskiej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność zaplanowania postępowania diagnostycznego oraz interpretacji jego wyników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność nawiązywania i utrzymania kontaktu z pacjentem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Proszę o dokonanie wyboru kompetencji, która Państwa zdaniem jest niezbędna przy realizacji zadań przez absolwentów **KIERUNKU LEKARSKIEGO** oraz wybór tych kompetencji, których Państwa zdaniem brakuje absolwentom, a powinny być rozwijane podczas edukacji uniwersyteckiej **(proszę o zaznaczenie X wybranej odpowiedzi)**.

Nazwa kompetencji	Ważność kompetencja przy realizacji zadań				Kompetencje, których brakuje absolwentom, a powinny być rozwijane podczas edukacji uniwersyteckiej
	Bardzo ważna	Ważna	Mało ważna	Nie ważna	
Budowanie relacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elastyczność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komunikatywność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreatywność	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motywacja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizacja pracy własnej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pewność siebie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Postępowanie zgodnie z ogólnie przyjętymi wartościami i zasadami etyki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Przedsiębiorczość	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizacja celów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rozwiązywanie konfliktów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Radzenie sobie ze stresem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętność radzenia sobie z emocjami	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Współpraca w zespole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zarządzanie/Przywództwo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inna (jaka?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

