

Dział Jakości Kształcenia – Biuro Karier

Ocena opinii pracodawców: kwalifikacje i kompetencje absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego



LUBLIN, luty 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

Poprawa sytuacji absolwentów uczelni na rynku pracy to jedno z najważniejszych zadań stojących przez Biurami Karier. Obecnie bardzo dużą wagę przywiązuje się do kwestii dopasowania edukacji do faktycznych potrzeb rynku pracy.

„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

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 oczekiwań pracodawców stawianych na obecnym rynku pracy. We wrześniu 2016 roku przeprowadzono pilotażowe badanie dotyczące kierunku lekarsko-dentystycznego. 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 potrzeb rynku pracy.

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 lekarsko-dentystycznego 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 lekarsko-dentystycznego efektami kształcenia oraz kluczowe kompetencje „miękkie” istotne w kontekście zapotrzebowania rynku pracy. Badanie miało na celu ocenę przygotowania absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego 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.

Zakres podmiotowy i terytorialny badania

Badaniem objęci zostali potencjalni pracodawcy. Ankietę wysłano do 100 podmiotów prowadzących działalność w obszarze leczenia stomatologicznego. Grupa odbiorców ankiety była wyselekcjonowana ze

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

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 lekarsko-dentystycznego na znalezienie zatrudnienia po zakończeniu kształcenia

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

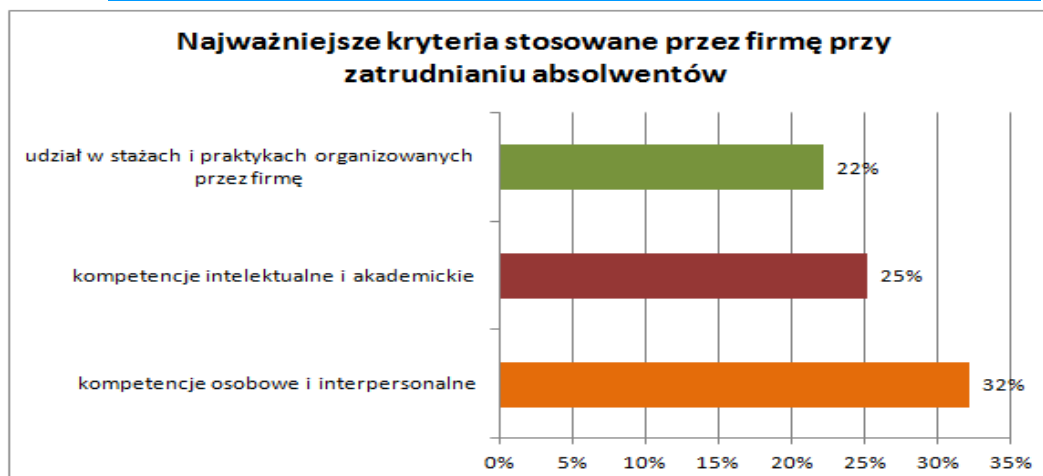
W badaniu przyjęto założenie, że edukacja uniwersytecka powinna zaspokajać wymagania pracodawców pod względem kwalifikacji określanych efektami kształcenia.

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

Kompetencje, które pozwalają na zwiększenie szans absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego 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. Ważność 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 kryterium oceny pracownika przez pracodawcę, dokonano analizy kompetencji tzw. „miękkich”.

W badaniu skupiono uwagę na określeniu kompetencji niezbędnych przy realizacji zadań przez absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego 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 100 pracodawców prowadzących działalność w obszarze leczenia

stomatologicznego. Ankieta zbudowana była z pytań dotyczących danych metryczkowych charakteryzujących strukturę badanych podmiotów oraz dwóch pytań merytorycznych o treści:

- **Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego?**

Lista ocenianych kwalifikacji obejmowała:

1. Podstawową wiedzę w zakresie medycyny oraz nauk przyrodniczych.
2. Zaawansowaną wiedzę w zakresie stomatologii.
3. Wiedzę w zakresie edukacji prozdrowotnej.
4. Wiedzę w zakresie organizacji praktyki lekarza-dentysty i zarządzania w ochronie zdrowia.
5. Umiejętność przeprowadzania diagnostyki najczęstszych chorób oraz oceny stanu somatycznego i psychicznego pacjenta.
6. Umiejętność prowadzenia profesjonalnej opieki dentystycznej w zakresie profilaktyki, leczenia i edukacji prozdrowotnej.
7. Umiejętność zaplanowania procesu leczenia w zakresie problemów stomatologicznych.
8. Umiejętność prowadzenia postępowania klinicznego opartego na wiedzy i respektującego zasady humanitaryzmu.
9. Kompetencje w zakresie rozpoznania ograniczenia diagnostycznego i leczniczego oraz potrzeb edukacyjnych.
10. Kompetencje w zakresie zaplanowania własnej aktywności edukacyjnej.
11. Kompetencje w zakresie przestrzegania tajemnicy lekarskiej i praw pacjenta.

Na powyższe pytanie ankieta dawała respondentom możliwość oceny kwalifikacji zgodnie z przyjętą kafeterią odpowiedzi:

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

Drugie pytanie ankiety związane było z obszarem kompetencji i dotyczyło oceny dwóch kategorii kompetencji:

- kompetencji niezbędnych przy realizacji zadań przez absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego oraz
- kompetencji, których brakuje absolwentom, a powinny być rozwijane podczas edukacji uniwersyteckiej.

Pytanie brzmiało:

- **Proszę o dokonanie wyboru kompetencji, która Państwa zdaniem jest niezbędna przy realizacji zadań przez absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego oraz wybór tych kompetencji, których Państwa zdaniem brakuje absolwentom, a powinny być rozwijane podczas edukacji uniwersyteckiej.**

Opracowano listę kompetencji „miękkich” przydatnych w pracy, które zostały umieszczone w ankiecie tj.:

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 niepowiązаныmi zagadnieniami oraz generowanie oryginalnych rozwiązań różnych problemów.
5. Motywacja- stan gotowości do podjęcia określonego działania.
6. Organizacja pracy własnej - umiejętność wykorzystywania 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 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 na rynku.
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.

W toku badania 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 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 pewien 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 wewnątrzni (studenci) oraz zewnątrzni (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

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

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), inżyniera lub licencjata (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.

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 przygotowania absolwentów do wyjścia na rynek pracy. Ponadto, zostaną one 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 także do zwiększenia świadomości „prorynkowej” studentów. Przy analizie wyników badania należy wziąć pod uwagę, że miało ono ograniczony charakter ze względu na objęcie nim stosunkowo niewielkiej liczby podmiotów.

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

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.

I. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA BADANIA

1.1 Charakterystyka badanych podmiotów.

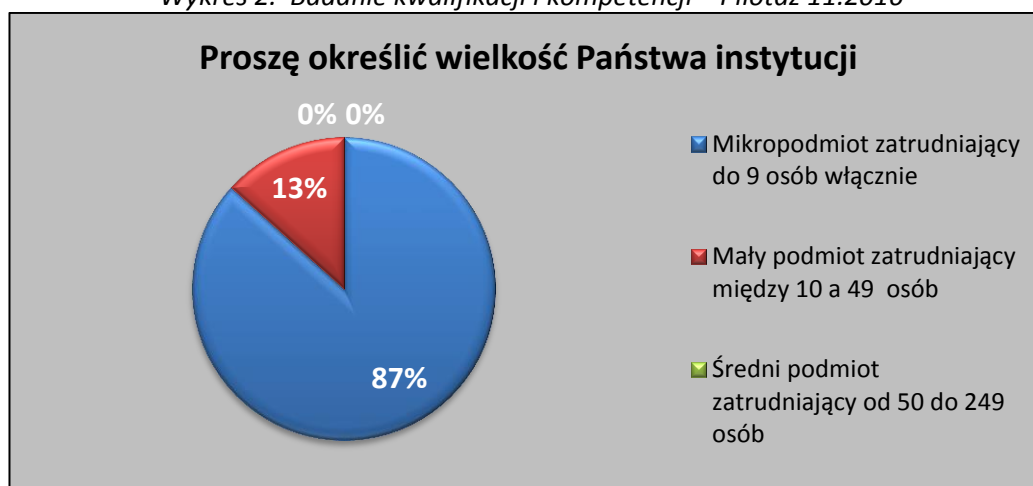
Formularz ankiety wysłano do 100 podmiotów prowadzących działalność w zakresie świadczenia usług stomatologicznych. Zwrotnie otrzymano 15 ankiet, , co stanowi 15% ogółu ankietowanych. Zdecydowana większość ankietowanych pracodawców (73%) działa w sektorze prywatnym, 20% ankietowanych działa w sektorze państwowym i prywatnym, natomiast najmniejsza ilość respondentów działała wyłącznie w sektorze państwowym.

Wykres 1. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Pilotaż 11.2016



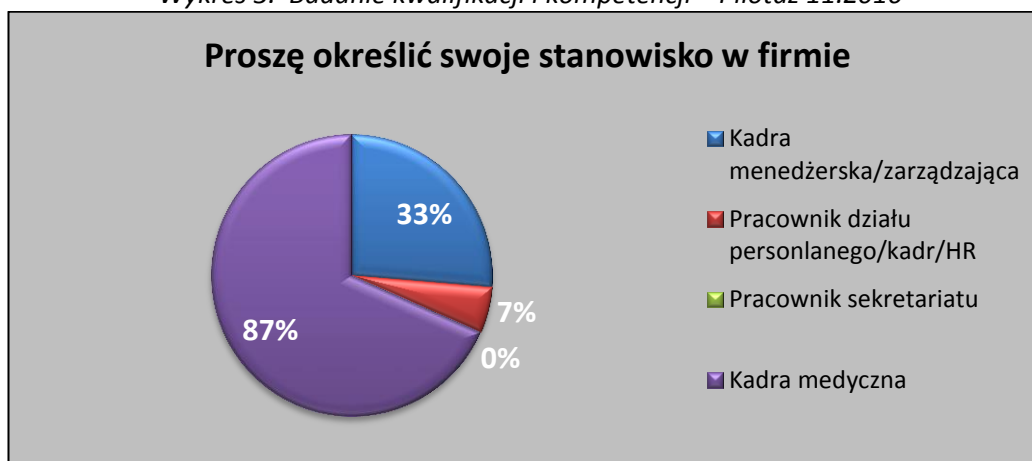
Zdecydowana większość biorących udział w badaniu pracodawców (87%) to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób włącznie, 13% stanowią małe przedsiębiorstwa zatrudniające między 10 a 49 osób. W przeprowadzonym badaniu żaden respondent nie zatrudniał więcej niż 50 osób.

Wykres 2. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Pilotaż 11.2016



Osoby, które wypełniły ankietę to w zdecydowanej większości (87%) kadra medyczna, 33% stanowiła kadra menedżerska/zarządzająca, 7% pracownicy sekretariatu.

Wykres 3. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Pilotaż 11.2016



1.2 Charakterystyka obszaru kwalifikacji.

Badaniu podlegały wiedza, umiejętności, kompetencje określone w efektami kształcenia dla kierunku lekarsko-dentystycznego.

Respondenci wybierali odpowiedź „przeciętnie” dla większość wymienionych kwalifikacji określonych efektami kształcenia tj.:

- zaawansowana wiedza w zakresie stomatologii - 47% wskazań,
- umiejętności prowadzenia postępowania klinicznego opartego na wiedzy i respektującego zasady humanitaryzmu – 47% wskazań,
- kompetencje w zakresie zaplanowania własnej aktywności edukacyjnej – 47% wskazań,
- wiedza w zakresie organizacji praktyki lekarza-dentysty i zarządzania w ochronie zdrowia – 40% wskazań,
- umiejętności prowadzenia diagnostyki najczęstszych chorób oraz oceny stanu somatycznego i psychicznego pacjenta – 40% r wskazań,
- umiejętności prowadzenia profesjonalnej opieki dentystycznej w zakresie profilaktyki, leczenia i edukacji prozdrowotnej – 40% wskazań,
- umiejętności zaplanowania procesu leczenia w zakresie problemów stomatologicznych - 40% wskazań,
- kompetencje w zakresie rozpoznania ograniczenia diagnostycznego i leczniczego oraz potrzeb edukacyjnych - 40% wskazań,

Nisko oceniana jest:

- wiedza w zakresie organizacji praktyki lekarza-dentysty i zarządzania w ochronie zdrowia – 33% wskazań,
- umiejętność zaplanowania procesu leczenia w zakresie problemów stomatologicznych – 13% wskazań,
- kompetencje w zakresie przestrzegania tajemnicy lekarskiej i praw pacjenta – 13% wskazań,
- umiejętność prowadzenia profesjonalnej opieki dentystycznej w zakresie profilaktyki, leczenia i edukacji prozdrowotnej – 7% wskazań.

Najniżej oceniana jest wiedza w zakresie organizacji praktyki lekarza-dentysty i zarządzania w ochronie zdrowia – aż 73% pracodawców biorących udział w badaniu określa przygotowanie studentów w tym zakresie na poziomie niskim i przeciętnym.

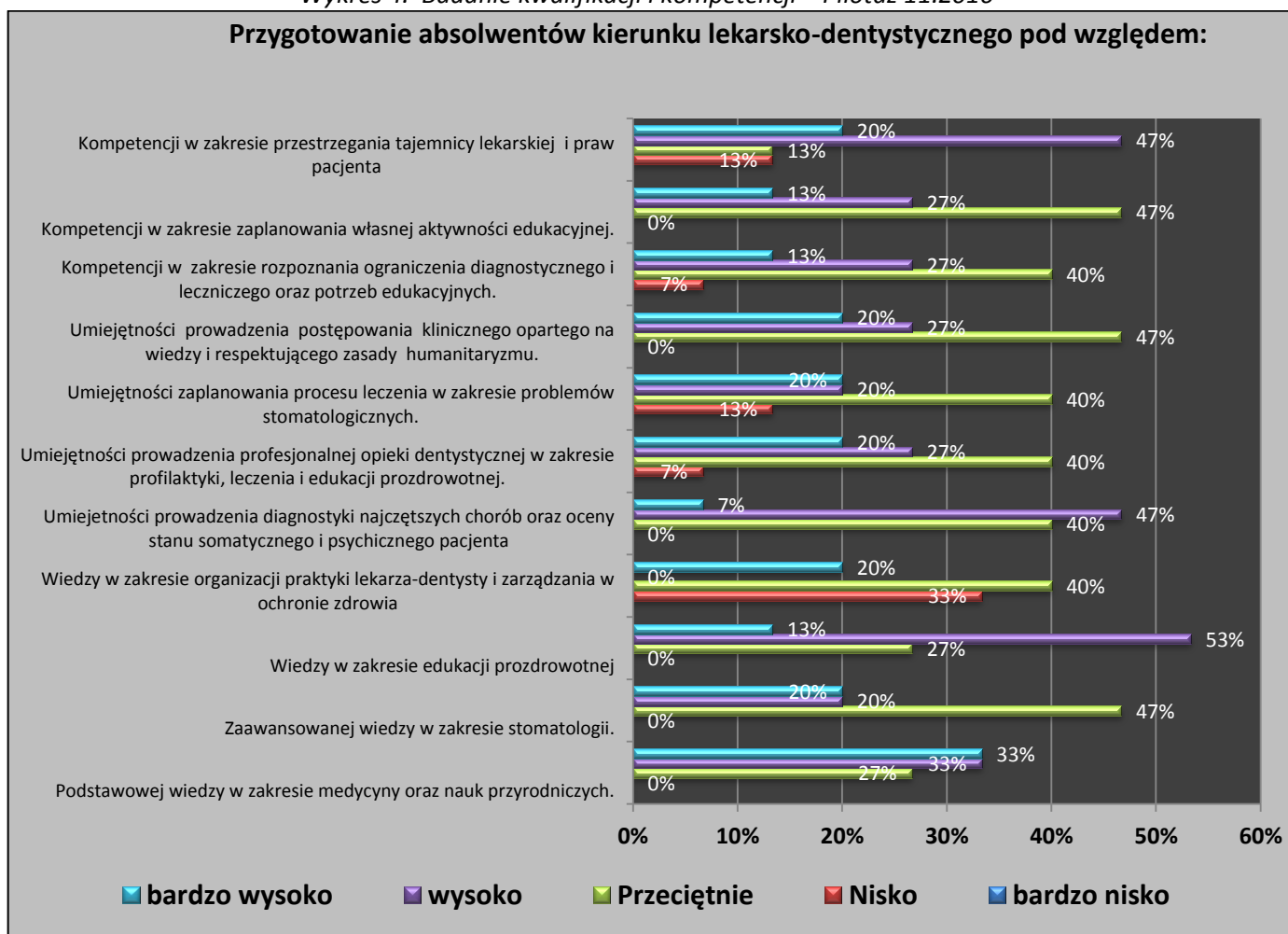
Najwyżej (wysoko i bardzo wysoko) oceniane są:

- kompetencje w zakresie przestrzegania tajemnicy lekarskiej i praw pacjenta - łącznie 67% wskazań,
- podstawowa wiedza w zakresie medycyny oraz nauk przyrodniczych – łącznie 66% wskazań,
- wiedza w zakresie edukacji prozdrowotnej - łącznie 66% wskazań.

Tabela 1. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Pilotaż 11.2016

Ocena przygotowanie absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego pod względem:	bardzo nisko	Nisko	Przeciętnie	wysoko	bardzo wysoko
Podstawowej wiedzy w zakresie medycyny oraz nauk przyrodniczych.	0%	0%	27%	33%	33%
Zaawansowanej wiedzy w zakresie stomatologii.	0%	0%	47%	20%	20%
Wiedzy w zakresie edukacji prozdrowotnej	0%	0%	27%	53%	13%
Wiedzy w zakresie organizacji praktyki lekarza-dentysty i zarządzania w ochronie zdrowia	0%	33%	40%	0%	20%
Umiejętności prowadzenia diagnostyki najczęstszych chorób oraz oceny stanu somatycznego i psychicznego pacjenta	0%	0%	40%	47%	7%
Umiejętności prowadzenia profesjonalnej opieki dentystycznej w zakresie profilaktyki, leczenia i edukacji prozdrowotnej.	0%	7%	40%	27%	20%
Umiejętności zaplanowania procesu leczenia w zakresie problemów stomatologicznych.	0%	13%	40%	20%	20%
Umiejętności prowadzenia postępowania klinicznego opartego na wiedzy i respektującego zasady humanitaryzmu.	0%	0%	47%	27%	20%
Kompetencji w zakresie rozpoznania ograniczenia diagnostycznego i leczniczego oraz potrzeb edukacyjnych.	0%	7%	40%	27%	13%
Kompetencji w zakresie zaplanowania własnej aktywności edukacyjnej.	0%	0%	47%	27%	13%
Kompetencji w zakresie przestrzegania tajemnicy lekarskiej i praw pacjenta	0%	13%	13%	47%	20%

Wykres 4. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Pilotaż 11.2016



1.3 Charakterystyka obszaru kompetencji.

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

Pierwszy etap badania dotyczył wyboru przez pracodawców kompetencji, które zdaniem respondentów są niezbędne przy realizacji zadań przez absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego.

W większości z wymienionych kategorii odpowiedzi, podmioty prowadzące działalność w obszarze leczenia stomatologicznego 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 – 80% wskazań,
- postępowanie zgodnie z ogólnie przyjętymi wartościami i zasadami etyki – 80% wskazań,
- organizacja pracy własnej - 73% wskazań,
- budowanie relacji - 73% wskazań,
- komunikatywność - 67% wskazań,
- rozwiązywanie konfliktów - 60% wskazań.

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

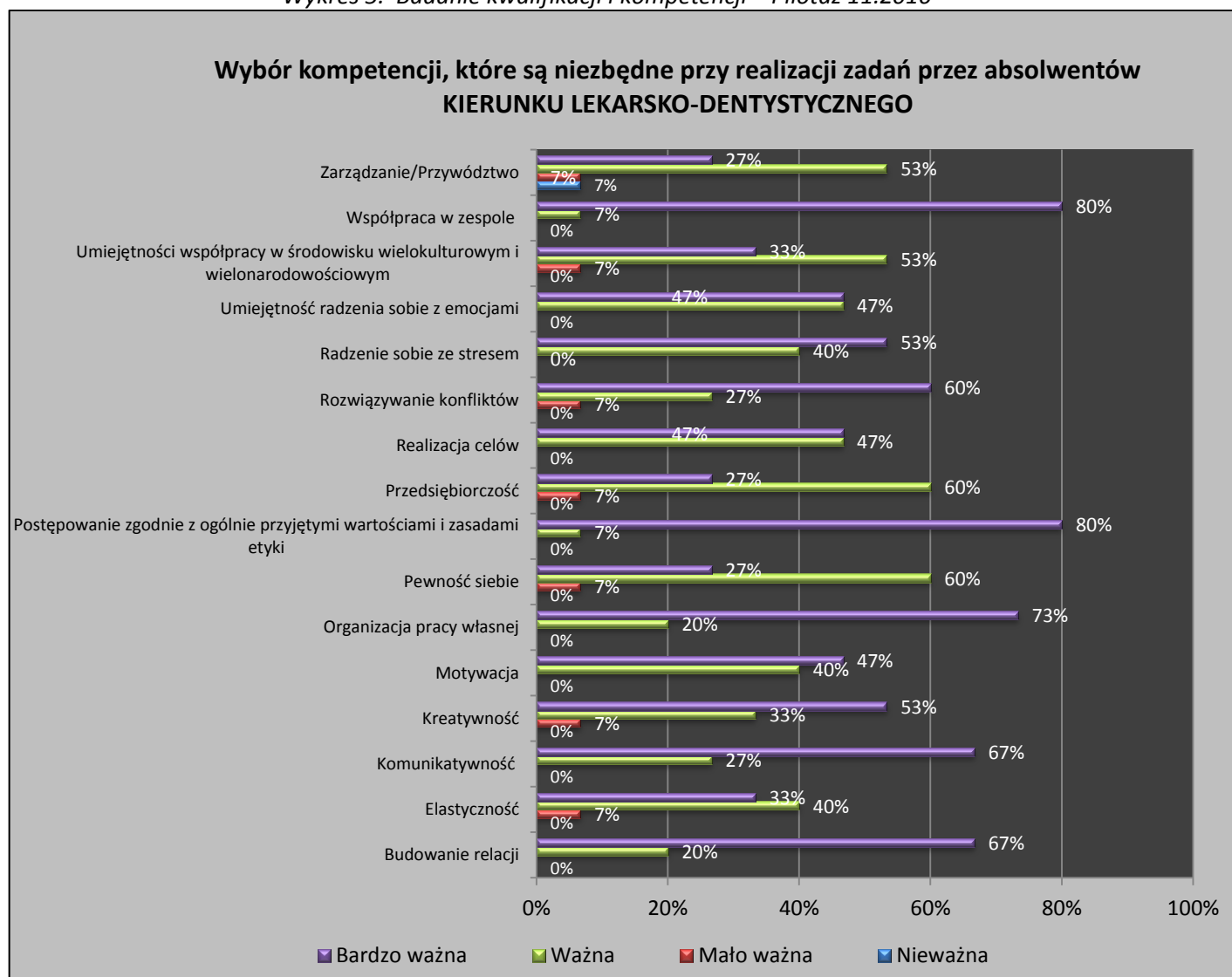
- pewność siebie - 60% wskazań,
- przedsiębiorczość - 60% wskazań,
- zarządzanie/przywódtwo - 53% wskazań,
- umiejętność współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym - 53% wskazań,
- umiejętność radzenia sobie ze stresem i emocjami - 47% wskazań
- realizacja celów - 47% wskazań.

Kompetencją , która wskazywana jest jako mniej ważna lub nieważna łącznie przez 14% respondentów jest zarządzanie/przywódtwo. Wynik ten może wynikać z faktu, iż zdecydowana większość biorących udział w badaniu pracodawców (87%) to mikropodmioty zatrudniające do 9 osób włącznie, 13% stanowią małe podmioty zatrudniające między 10 a 49 osób, żaden respondent nie zatrudniał więcej niż 50 osób.

Tabela 2. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Pilotaż 11.2016

Wybór kompetencji, które są niezbędna przy realizacji zadań przez absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego	Nieważna	Mało ważna	Ważna	Bardzo ważna
Budowanie relacji	0%	0%	20%	67%
Elastyczność	0%	7%	40%	33%
Komunikatywność	0%	0%	27%	67%
Kreatywność	0%	7%	33%	53%
Motywacja	0%	0%	40%	47%
Organizacja pracy własnej	0%	0%	20%	73%
Pewność siebie	0%	7%	60%	27%
Postępowanie zgodnie z ogólnie przyjętymi wartościami i zasadami etyki	0%	0%	7%	80%
Przedsiębiorczość	0%	7%	60%	27%
Realizacja celów	0%	0%	47%	47%
Rozwiązywanie konfliktów	0%	7%	27%	60%
Radzenie sobie ze stresem	0%	0%	40%	53%
Umiejętność radzenia sobie z emocjami	0%	0%	47%	47%
Umiejętności współpracy w środowisku wielokulturowym i wielonarodowościowym	0%	7%	53%	33%
Współpraca w zespole	0%	0%	7%	80%
Zarządzanie/Przywódtwo	7%	7%	53%	27%

Wykres 5. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Pilotaż 11.2016

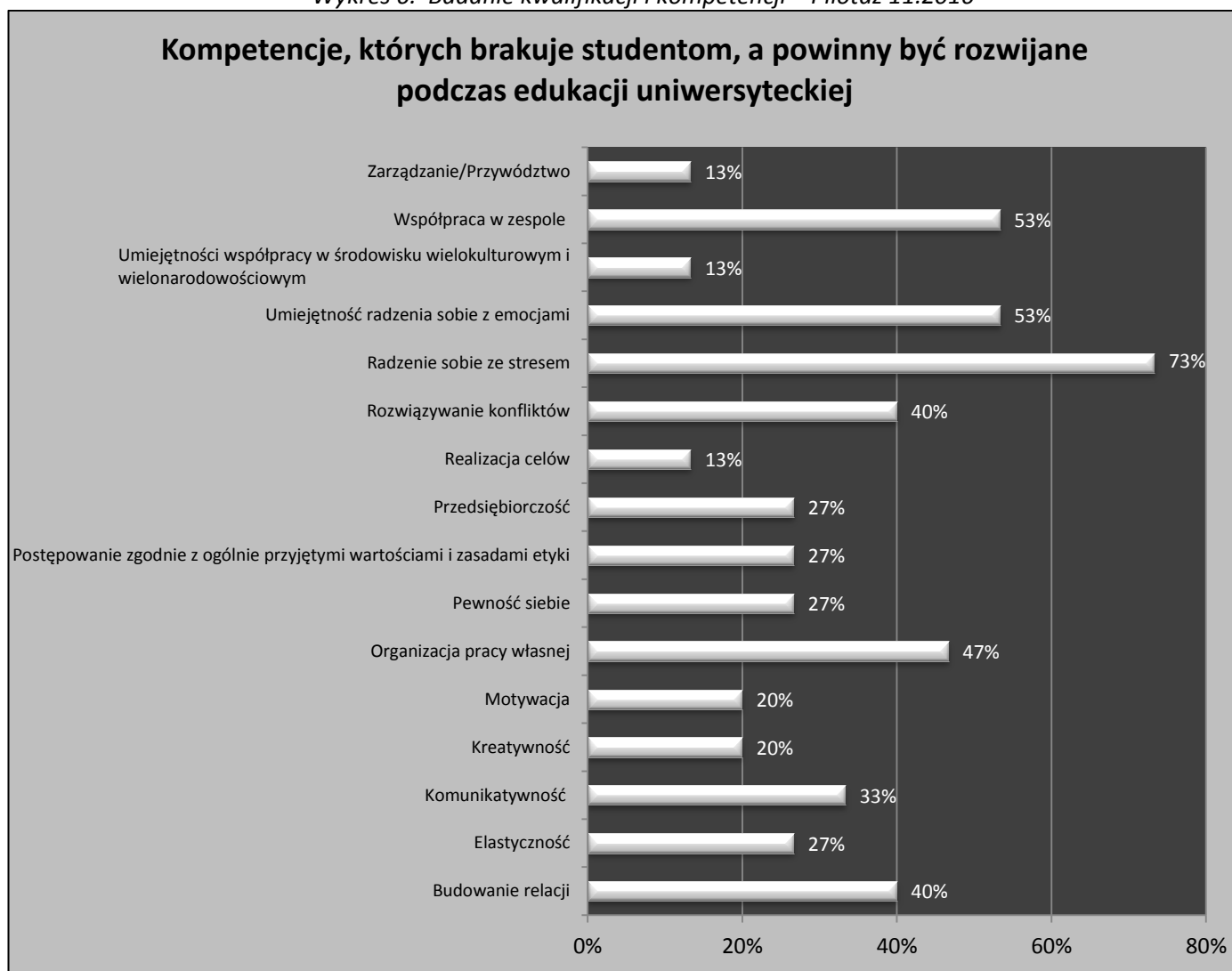


Drugi etap badania dotyczył wyboru przez pracodawców tych kompetencji „miękkich”, których zdaniem respondentów brakuje absolwentom kierunku lekarsko-dentystycznego, a powinny być rozwijane podczas edukacji uniwersyteckiej.

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

- radzenie sobie ze stresem – 73%,
- umiejętność radzenia sobie z emocjami – 53%,
- współpraca w zespole – 53%,
- organizacja pracy własnej – 47%,
- budowanie relacji – 40%,
- rozwiązywanie konfliktów – 40%,
- komunikatywność – 33%.

Wykres 6. Badanie kwalifikacji i kompetencji – Pilotaż 11.2016



II. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Na obecnym rynku pracy coraz większą uwagę pracodawcy przywiązują do oceniania nie tylko kwalifikacji, ale również kompetencji „miękkich”. Połączenie wysokiej jakości umiejętności z odpowiednimi cechami osobowości predysponuje potencjalnych pracowników do rzetelnego wykonywania obowiązków, ale także zmniejsza ryzyko ich wypalenia zawodowego.

Stąd też w badaniu ankietowym wyróżniono dwa aspekty wymagań pracodawców:

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

W obszarze pierwszym badania zwraca uwagę fakt, iż większość kwalifikacji (w obszarze wiedzy i umiejętności) ocenianych jest na poziomie przeciętnym (na powyższe pytanie ankietę 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). Sugeruje to konieczność podniesienia poziomu kształcenia, a uzupełnienie luk kwalifikacyjnych należy traktować jako istotną wytyczną w zakresie podnoszenia jakości nauczania na kierunku lekarsko-dentystycznym. Pracodawcy oceniają, iż kształcenie w niewystarczającym stopniu uwzględnia praktyczne aspekty. Poziomą praktyczną umiejętność studenci mogą podnosić poprzez aktywne angażowanie się w praktyki obowiązkowe oraz nieobowiązkowe, podejmowanie różnych form aktywności mogących sprzyjać ich sprawnemu opanowaniu. Kadra naukowo-dydaktyczna Uczelni może zintensyfikować aktywne formy nauczania oraz kształtować w studentach postawę sprzyjającą zaangażowaniu, odpowiedzialności i rozwojowi.

Na uwagę zasługuje fakt, iż w toku badania pracodawcy zauważają największe deficyty w zakresie organizacji pracy lekarza dentysty i zarządzania w ochronie zdrowia oraz umiejętności zaplanowania procesu leczenia w zakresie problemów stomatologicznych (kolejno 33% oraz 13% wskazań). Uczelnia może kształtować w studentach postawę, która będzie sprzyjała dostosowaniu się absolwentów kierunku lekarsko-dentystycznego do potrzeb rynku pracy poprzez podejmowanie dodatkowych nieobowiązkowych praktyk, wolontariatów, odbywanie szkoleń i warsztatów z zakresu organizacji pracy, zarządzania sobą w czasie, planowania oraz wyznaczania celów.

W badaniu kwalifikacji kolejną rekomendacją może odnosić się do oceniania przez pracodawców na niskim poziomie kompetencji w zakresie przestrzegania tajemnicy lekarskiej i praw pacjenta. W omawianym zakresie Uczelnia może podjąć działania w kierunku uwrażliwienia studentów na ww. problematykę w kontekście jej konsekwencji wpływających na jakość relacji i budowania zaufania z pacjentem oraz konsekwencji stricte prawnych.

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

- radzenie sobie ze stresem,
- radzenie sobie z emocjami oraz
- współpraca w zespole.

Umiejętność pracy zespołowej może być rozwijana w kształceniu poprzez promowanie idei współpracy oraz aktywności zespołowej. Pozostałe wskazane na wykresie 6 raportu (1.3 Charakterystyka obszaru kompetencji) kompetencje „miękkie” mogą być rozwijane poprzez realizację warsztatów, szkoleń, treningów, doradztwa i coachingu indywidualnego w ramach działań Biura Karier Uniwersytetu Medycznego w Lublinie. Potrzeba rozwoju ww. zakresie powinna być także podkreślana przez kadre naukowo-dydaktyczną poprzez zwrócenie uwagi na wymienione kompetencje podczas realizacji zadań a także wskazywanie możliwości ich rozwoju przy współpracy z Biurem Karier.

Na podstawie wyników ankiet można sformułować zalecenia tj.:

- należy zwrócić szczególną uwagę na rozwój praktycznych umiejętności,
- zdecydowanie większy nacisk powinien być położony na rozwijanie kompetencji „miękkich”,
- 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 w większym stopniu przygotowywać absolwentów do wyjścia na rynek pracy, w tym na przykład przez informowanie studentów, jakie wymagania kwalifikacyjne i kompetencyjne stawia określona ścieżka kariery.

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 lekarsko-dentystycznego.

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 wypowiedane 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

LEKARSKO-DENTYSTYCZNY

1. Jak ocenią Państwo przygotowanie absolwentów KIERUNKU LEKARSKO-DENTYSTYCZNEGO pod względem: **(proszę o zaznaczenie X wybranej odpowiedzi)**

	Bardzo wysoko	Wysoko	Przeciętnie	Nisko	Bardzo nisko
Podstawowej wiedzy w zakresie medycyny oraz nauk przyrodniczych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zaawansowanej wiedzy w zakresie stomatologii.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedzy w zakresie edukacji prozdrowotnej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiedzy w zakresie organizacji praktyki lekarza-dentysty i zarządzania w ochronie zdrowia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności przeprowadzania diagnostyki najczęstszych chorób oraz oceny stanu somatycznego i psychicznego pacjenta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności prowadzenia profesjonalnej opieki dentystycznej w zakresie profilaktyki, leczenia i edukacji prozdrowotnej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności zaplanowania procesu leczenia w zakresie problemów stomatologicznych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności prowadzenia postępowania klinicznego opartego na wiedzy i respektującego zasady humanitaryzmu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetencji w zakresie rozpoznania ograniczenia diagnostycznego i leczniczego oraz potrzeb edukacyjnych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetencji w zakresie zaplanowania własnej aktywności edukacyjnej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetencji w zakresie przestrzegania tajemnicy lekarskiej i praw pacjenta	<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 LEKARSKO-DENTYSTYCZNEGO 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"/>

