

Projekt „Ścieżki zawodowe”

**Gromadzenie i analizowanie
ofert pracy.**

Cel prac.

Opracowanie przez seminarzystów ścieżek zawodowych absolwentów wybranych kierunków.

Do ustalenia:

- *Wybór kierunków studiów (czy tylko pedagogika)*

- Proponowany schemat ścieżki (za <http://www.prospects.ac.uk>)

Job description

Typical work activities

Salary and conditions

Entry requirements

Training

Career development

Employers and vacancy sources

Sources of vacancies

Related jobs

Wersja angielska	Propozycja w projekcie
Job description	Opis stanowiska
Typical work activities	Typowe zadania i obowiązki
Salary and conditions	Wynagrodzenie i warunki pracy
Entry requirements	Wymagania wstępne (w tym kompetencje)
Training	Szkolenia i nabywanie uprawnień zawodowych
Career development	Perspektywy rozwoju zawodowego
Employers and vacancy sources	Pracodawcy i źródła ofert pracy
Related jobs	Powiązane zawody

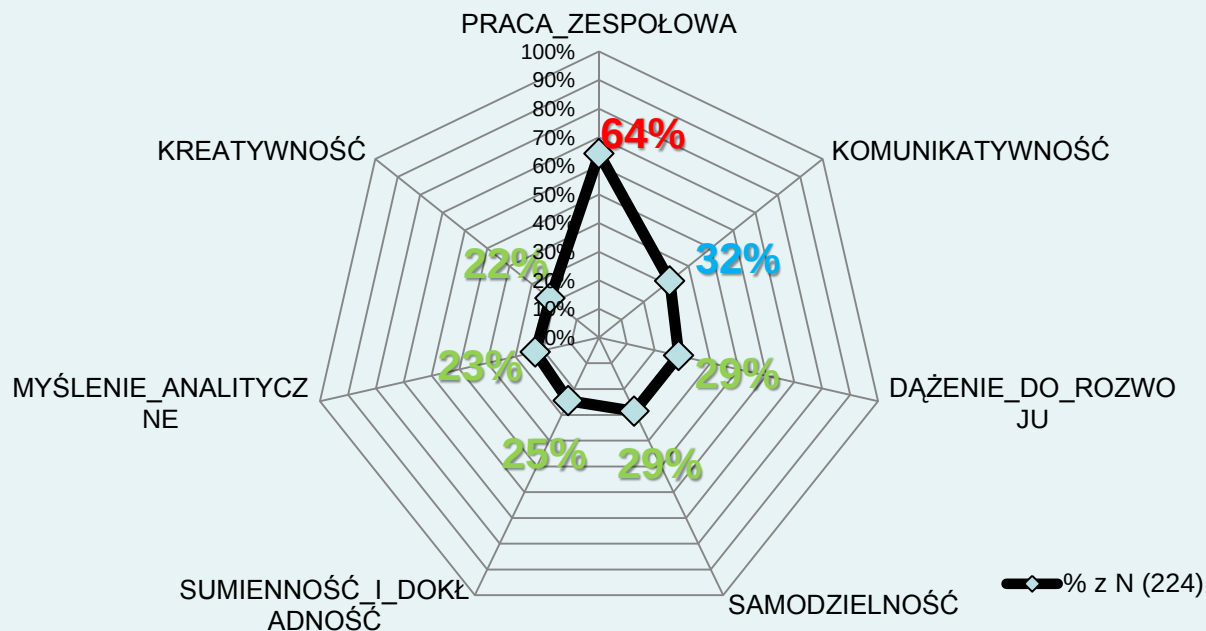
Wersja
angielska

Propozycja w projekcie

Entry requirements

Wymagania wstępne (w tym kompetencje)

Programista 7 najczęściej wybieranych kompetencji % z N (224)





Geneza projektu

- **Trudności pojawiające się w komunikacji z firmami, instytucjami składającymi oferty dla studentów i absolwentów kierunków ścisłych w Biurze Karier UMK**
- **Potrzeba posiadania profesjonalnych narzędzi służących do oceny poziomu kompetencji studentów i pomagających w doborze dla nich szkoleń rozwijających te kompetencje**
- **Chęć rozwoju usług i zwiększenie ich dostępności dla studentów niepełnosprawnych**



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Okres realizacji projektu: 1.10.2009 - 30.09.2013



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

DO KOGO SKIEROWANY JEST PROJEKT

Bezpośredni beneficjenci projektu to:

- studenci UMK;
- absolwenci UMK (do 6 mies. od daty ukończenia studiów);
- pracownicy UMK;

Ponadto projekt ma służyć:

- pracodawcom pragnącym zatrudniać studentów i absolwentów UMK
- uczelni, która uzyska lepszą wiedzę o wymaganiach rynku pracy



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Głównym celem projektu jest realizacja programu rozwojowego UMK, który zwiększy zatrudnienie absolwentów wydziałów Chemii, Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej, Matematyki i Informatyki oraz ułatwi korzystanie z oferty UMK studentom niepełnosprawnym.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



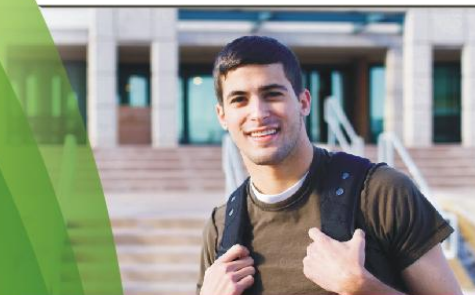
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY



KDP Kompetencje dla przyszłości

*Weź przyszłość w swoje ręce!
Otwórz się na świat kompetencji!*

- Diagnostyka kompetencji i szkolenia podnoszące umiejętności miękkie studentów i absolwentów WCh, WMiI i WFIIIS
- Wsparcie i szkolenia dla niepełnosprawnych studentów UMK



Biuro Karier UMK
ul. Gagarina 33, 87-100 TORUŃ
tel. 056/ 61 14 550, fax 056/ 61 14 644
e-mail: kdp@umk.pl, kompetencje@umk.pl

www.kdp.umk.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP Kompetencje dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

DZIAŁANIA PRZEWIDZIANE W PROJEKCIE



**Zbudowanie Modelu Kompetencji Zawodowych (MKZ)
z kluczowych dla pracodawców tzw. „kompetencji
miękkich”.**



**Akademia Rozwoju Kompetencji
Profesjonalne sesje Assessment Center, rozmowy
doradcze, szkolenia rozwijające kompetencje studentów**



**Możliwość precyzyjnego określania rodzaju i poziomu
wymaganych kompetencji w zgłaszanych do Biura Karier
ofertach pracy/praktyk/stażów**



W jaki sposób możemy klasyfikować potrzeby
pracodawców, by w możliwie najlepszy sposób
doradzać studentom w zakresie wyboru
przyszłej ścieżki zawodowej ?

Klasyfikacja zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy

rok wydania klasyfikacji	liczba zawodów i specjalności
2002	1636
2004	1707
2010	2360



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP | Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Klasyfikacja zawodów i specjalności 2007

Klasyfikacja zawodów i specjalności 2010

pozostali
duchowni
chrześcijańscy

Pozostali
specjaliści do
spraw religii

MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM W 2009 ROKU

W odniesieniu do poziomu kształcenia średniego prowadzone są analizy w podziale na zawody, zarówno w zakresie liczby osób bezrobotnych np.:

341902	Asystent ekonomiczny (zawód szkolny: Technik ekonomista)
512201	Kucharz
311502	Technik mechanik
321208	Technik rolnik
419101	Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych)
341501	Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec)
413103	Magazynier
514102	Fryzjer (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich)
321402	Technik żywienia i gospodarstwa domowego
512202	Kucharka

Ale także w zakresie ZAWODÓW jakie posiadają osoby kończące szkoły średnie np.:

341902	Asystent ekonomiczny [zawód szkolny: Technik ekonomista]
312102	Technik informatyk
311502	Technik mechanik
343101	Pracownik administracyjny [zawód szkolny: Technik administracji]
321208	Technik rolnik
321402	Technik żywienia i gospodarstwa domowego
341404	Organizator usług hotelarskich [zawód szkolny: Technik hotelarstwa]
341501	Handlowiec [zawód szkolny: Technik handlowiec]



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP
Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W odniesieniu do poziomu kształcenia na poziomie wyższym pojawiają się już pewne problemy:

- O ile prowadzone są analizy w w podziale na zawody w zakresie liczby osób bezrobotnych kończących edukację na poziomie wyższym np.:

244104	Pedagog
241102	Ekonomista
247901	Specjalista administracji publicznej
241912	Specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży)
241915	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych
224101	Pielęgniarka*
241990	Pozostali specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani
244204	Politolog
222108	Specjalista ochrony środowiska
222105	Inżynier rolnictwa

O tyle istnieje problem by opisać zawody absolwentów opuszczających mury uczelni z konkretnym dyplomem.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Kierując się rozwiązaniami stosowanymi przez
pracodawców w procesach rekrutacji,
uznaliśmy, że to KOMPETENCJE mogą stanowić
dobrą sposób klasyfikowania ofert pracy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP | Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Młodszy specjalista ds. marketingu handlowego **Toruń,**

Od kandydatów oczekujemy:

- wykształcenia wyższego,
- doświadczenia w pracy w dziale marketingu/sprzedaży w sektorze farmaceutycznym lub FMCG,
- znajomości podstawowych narzędzi z zakresu promocji i marketingu,
- bardzo dobrej znajomości pakietu MS Office (w szczególności Excel),
- **wysoko rozwiniętej świadomości biznesowej i komunikatywności,**
- **kreatywności i umiejętności analitycznych.**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP

Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Stanowisko: Technolog Szczecin

Od kandydatów oczekujemy:

- wykształcenia wyższego, preferowane kierunki: inżynierskie, w dziedzinie włókiennictwa/przemysłu tekstylnego, chemii, biologii
- bardzo dobrej znajomości języka niemieckiego
- prawa jazdy kat. B i praktyki w prowadzeniu samochodu
- **odpowiedzialności za podejmowane decyzje**
- **komunikatywności**
- **umiejętności pracy pod presją czasu**
- umiejętności obsługi komputera (MS Office)
- **silnej motywacji do pracy**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP
Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Stosowanie kompetencji uszeregowanych wg.
właściwie skonstruowanego modelu
kompetencji zawodowych jest odpowiedzią na
potrzebę klasyfikowania ofert pracy oraz
ścieżek kariery.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP

Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Stworzony w ramach projektu Model Kompetencji Zawodowych ma być „językiem”, „zestawem pojęć”, dzięki któremu będziemy mogli odpowiadać na potrzeby pracodawców.

POTENCJAŁ

Jak wykonuję zadania?

ZADANIA

LUDZIE

ODPORNOSC

MOTYWACJA

NARZĘDZIA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP

Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



POZIOM 1 Z lekkim opóźnieniem dostrzega obszary wymagające innowacyjnych rozwiązań. Zachęcony – podejmuje wysiłek samodzielnego myślenia, w sprzyjających warunkach. Potrzebuje wsparcia, aby wygenerować własne oryginalne rozwiązania. Zwraca uwagę na możliwość praktycznego zastosowania swoich rozwiązań dopiero wtedy, gdy zostanie o to poproszony.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP | Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



POZIOM 2 Aktywnie poszukuje i szybko dostrzega obszary wymagające zmian w organizacji. Dostrzega potrzeby już wtedy, gdy pojawiają się dopiero pierwsze symptomy konieczności zmian samodzielnie docieka przyczyn. Nie ulega wpływom autorytetów nawet w trudnych sytuacjach uwzględnia wiele różnych perspektyw. Samodzielnie generuje wiele ciekawych i oryginalnych rozwiązań.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP

Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



POZIOM 3 Przewiduje, które obszary będą wymagały w organizacji innowacyjnych zmian w przyszłości. Uczy innych niestandardowego podejścia do zagadnień. Kwestionuje status quo, podważa opinie autorytetów wskazuje innym różnorodne perspektywy patrzenia na problem. Wspiera innych, zachęca ich do generowania nowych rozwiązań, docenia ich wysiłki. Modyfikuje rozwiązania tak, aby można je było zastosować w praktyce.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP

Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Model, który powstał w naszym Biurze skierowany jest do absolwentów Wydziału Chemii, Wydziału Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej oraz Wydziału Matematyki i Informatyki

Model ma być funkcjonalny w wymiarach:

- 1) gromadzenia informacji o zapotrzebowaniu na kompetencje w archiwalnych i obecnych ofertach pracy.
- 2) oceny kompetencji absolwentów w/w Wydziałów



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



KDP

Kompetencje
dla przyszłości

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Gromadzenie informacji o zapotrzebowaniu w archiwalne i obecne oferty pracy pozwoli na:

- Analizowanie zapotrzebowania na kompetencje z okresu np. kilku lat.
- Zgłoszenie do bazy pytań o oferty, w których wystąpiły kompetencje w określonej konfiguracji
- Zgłoszenie do bazy pytań o kompetencje wymagane na określonych stanowiskach.

Badanie ofert pracy

Do zbiorczej bazy ofert pracy wprowadzono 1066 ofert pracy. Wprowadzono oferty które musiały spełniać następujące warunki:

Pochodziły z lat 2004(5)-2010

Skierowane były do (wyłącznie lub m.in.) do studentów/absolwentów kierunków ścisłych

W wymaganiach pracodawca wskazał kompetencje dające się przedstawić w modelu kompetencji zawodowych.

Zostały zakwalifikowane jako oferty stałe (w przeciwieństwie do prac dorywczych/tymczasowych)

Tab. 1 Częstość występowania poszczególnych kompetencji w archiwizowanych ofertach pracy

	Częstość	% z N (1066)
PRACA_ZESPOŁOWA	459	43%
KOMUNIKATYWNOŚĆ	418	39%
MYŚLENIE_ANALITYCZNE	294	28%
SAMODZIELNOŚĆ	285	27%
KREATYWNOŚĆ	240	23%
ORGANIZACJA_PRACY	238	22%
DAŻENIE_DO_ROZWOJU	227	21%
SUMIENNOŚĆ_I_DOKŁADNOŚĆ	219	21%
ZAANGAŻOWANIE	195	18%
BRANIE_ODPOWIEDZIALNOŚCI	122	11%
ODPORNOŚĆ_NA_STRES	117	11%
ORIENTACJA_NA_KLIENTA	82	8%
PLANOWANIE_I_KOORDYNOWANIE	78	7%
ORIENTACJA_NA_CEL	69	6%
ELASTYCZNOŚĆ	55	5%
ZARZĄDZANIE_ZESPOŁEM	53	5%
BUDOWANIE_RELACJI	49	5%
WYTRWAŁOŚĆ_I_KONSEKWENCJA	44	4%
UCZENIE_I_SZKOLENIE	41	4%
ETYKA_I_PROFESJONALIZM	29	3%
ASERTYWNOŚĆ	16	2%
NASTAWIENIE_BIZNESOWE	16	2%

Tab. 2 Częstość występowania poszczególnych kategorii pracy w archiwizowanych ofertach pracy

	Częstość	% z N (918)
Programista	224	24,4%
IT Support/Serwisant/Konsultant/informatyk	94	10,2%
Analitik projektowy/systemowy	30	3,3%
Administrator sieci	29	3,2%
Administrator baz danych	24	2,6%
Grafik komputerowy	23	2,5%
Specjalista ds. sprzedaży	23	2,5%
Pracownik administracji centralnej (Ministerstwa/inne)	20	2,2%
Web master/zarządzanie stronami www	20	2,2%
Tester systemów	19	2,0%
Automatyk / Robotyk	13	1,4%
Przedstawiciel handlowy	13	1,4%

- Stanowiska z wyraźnie dominującą pierwszą kompetencją/stanowiska, na których nie wstępują wyraźne różnice pomiędzy częstością występowania kluczowych kompetencji.

<u>kategorie pracy z wyraźnie dominującą 1 kompetencją (ponad 20% różnicy w częstości występowania pierwszej kompetencji w stosunku do drugiej w kolejności kompetencji)</u>	<u>kategorie pracy z dominującą 1 kompetencją (11%-20% różnicy w częstości występowania pierwszej kompetencji w stosunku do drugiej w kolejności kompetencji)</u>	<u>kategorie pracy bez dominującej pierwszej kompetencji w stosunku do drugiej w kolejności kompetencji</u>
Programista (praca zespołowa)	Administrator baz danych (praca zespołowa)	IT Support/Serwisant/Konsultant/informatyk
Administrator sieci (praca zespołowa)	Analitik projektowy/systemowy (myślenie analityczne)	Specjalista ds. sprzedaży
Grafik komputerowy (kreatywność)	Tester systemów (praca zespołowa)	Pracownik administracji centralnej (Ministerstwa/inne)
Automatyk / Robotyk (komunikatywność)		Web master/zarządzanie stronami www
Przedstawiciel handlowy (komunikatywność)		

W wyniku analiz wyodrębniono:

- Kompetencje występujące rzadko lub nie występujące w ogóle. (rzadko mają wpływ na specyfikę stanowiska pracy)
- Kompetencje faktycznie decydujące o różnicach pomiędzy kategoriami pracy, wstępujące bądź nie w różnych kategoriach pracy z różnym natężeniem. **Istotne z punktu widzenia poradnictwa zawodowego, przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy,** gdyż wytyczają kierunek wyboru zawodu lub przyjętej ścieżki programu rozwojowego.
- Kompetencje wymagane niemal zawsze (niezbędne/podstawowe), które zawsze (prawie zawsze) powinny być rozwijane i posiadane na wysokim poziomie.