RAPORT Z BADAŃ POTRZEB KOMPETENCYJNYCH FIRM NA TERENIE BOF

OBSZAR MEDYCZNO- SPOŁECZNY

Zespół badawczy:

Beta Banach

Katarzyna Baczyńska – Koc

Karolina Matyszewska-Marczukiewicz

Kinga Maja Rećko

Agnieszka Zambrzycka

Justyna Żynel-Etel

Raport przygotowany w ramach projektu

„Centrum Kompetencji BOF - kompleksowy model wsparcia i modernizacji systemu kształcenia zawodowego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego”

realizowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2021

Białystok, 2022

Spis treści

WSTĘP **4**

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADANIA POTRZEB KOMPETENCYJNYCH FIRM Z BOF **9**

PROBLEM BADAWCZY 9
CELE BADAWCZE 10
ZASIĘG TERYTORIALNY BADANIA 11
PRÓBA BADAWCZA 12
METODY I NARZĘDZIA BADAWCZE 12

CHARAKTERYSTYKA MEDYCZNO-SPOŁECZNEGO OBSZARU KSZTAŁCENIA **14**

KIERUNKI KSZTAŁCENIA W OBSZARZE MEDYCZNO-SPOŁECZNYM NA TERENIE BOF 14
SKALA I STRUKTURA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W BRANŻY MEDYCZNO-SPOŁECZNEJ NA OBSZARZE BOF 14

SYTUACJA NA RYNKU PRACY W ZAWODACH ZWIĄZANYCH Z MECHANICZNYM OBSZAREM KSZTAŁCENIA **15**

TECHNIK MASAŻYSTA 15

PRZEDSIĘBIORSTWA PROWADZĄCE DZIAŁALNOŚĆ W OBSZARZE MEDYCZNO -SPOŁECZNYM NA TERENIE BOF **16**

STRUKTURA BADANYCH FIRM WEDŁUG LICZBY ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW 17
STRUKTURA BADANYCH FIRM WEDŁUG OKRESU PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI 18
OCENA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO WEDŁUG BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW 18
WSPÓŁPRACA FIRM ZE SZKOŁAMI ZAWODOWYMI 19
LICZBA ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW 20
PLANY ZATRUDNIENIOWE 20
DOSTĘPNOŚĆ KANDYDATÓW DO PRACY 21
WYKSZTAŁCENIE PREFEROWANE PRZEZ PRACODAWCÓW 21
NAJCZĘŚCIEJ POSZUKIWANI PRACOWNICY 21
SPOSOBY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW 22

STANOWISKA PRACY W OBSZARZE MEDYCZNO-SPOŁECZNYM NA TERENIE BOF **22**

TECHNIK MASAŻYSTA 22

ANALIZA LUKI KOMPETENCYJNEJ NA POZIOMIE KWALIFIKACJI **24**

TECHNIK MASAŻYSTA 24

ANALIZA LUKI KOMPETENCYJNEJ NA POZIOMIE EFEKTÓW KSZTAŁCENIA **26**

ZAPOTRZEBOWANIE NA SZKOLENIA W PRZEBADANYCH FIRMACH **27**

SPIS TABEL **29**

SPIS WYKRESÓW **30**

Wstęp

Współczesna rzeczywistość społeczno-gospodarcza charakteryzuje się niezwykle wysoką dynamiką zmian. Szybkie tempo innowacji, postępująca globalizacja, a także zmiany stylu życia czy wyznawanych wartości społeczeństw sprawiają, iż struktury gospodarcze krajów i regionów podlegają gwałtownym przemianom. Konsekwencją zmian struktur gospodarczych są także zmiany zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe. Kształtowane obecnie kwalifikacje zawodowe muszą nadążać za zmieniającymi się charakterystykami istniejących stanowisk pracy, ale także dostosowywać się do dopiero wyłaniających się nowych stanowisk pracy. Wyzwaniem z punktu widzenia systemu kształcenia zawodowego jest bieżące monitorowanie dynamicznych potrzeb gospodarki w zakresie popytu na kwalifikacje i stałe dostosowanie do nich oferty edukacyjnej.

Należy przy tym podkreślić, iż zapewnianie takiego nadążania podaży oferty edukacyjnej do zmieniającego popytu na kwalifikacje jest niezmiernie ważne z punktu widzenia jednostek systemu edukacji, w szczególności szkół zawodowych oraz uczestników systemu edukacji, głównie młodzieży, ale też z perspektywy odbiorców kształtowanych kwalifikacji, czyli przedsiębiorstw i instytucji. Z perspektywy uczestników systemu edukacji zawodowej warto zauważyć, iż zdolność do znalezienia zatrudnienia, nazywana czasem „zatrudnialnością" lub „atrakcyjnością zatrudnieniową" (od angielskiego słowa „employability"), staje się kluczowym problemem rynku pracy absolwentów, w tym absolwentów kształcenia zawodowego.

Rynek pracy, na który wchodzą absolwenci jest coraz bardziej złożony i niestabilny. Z tego względu liczni absolwenci mają problemy z rozpoczynaniem karier zawodowych, szczególnie w przypadku podejmowania pracy w zawodzie wyuczonym, który nie zawsze jest jednocześnie zawodem poszukiwanym przez pracodawców. Ważnym źródłem tych problemów jest wybieranie kierunku kształcenia, na który zapotrzebowanie na lokalnym czy regionalnym rynku pracy jest niskie czy wręcz malejące. Młodzież kierując się nieścisłymi informacjami bądź pewnego rodzaju „modami" na pewne zawody podejmuje nietrafne decyzje edukacyjne, które przynoszą z perspektywy czasu negatywne konsekwencje. Szereg badań potwierdza, iż kompetencje absolwentów szkół zawodowych co najmniej nie w pełni odpowiadają potrzebom rynku pracy.

Z kolei, jeśli popatrzymy na popytową stronę rynku pracy, to wyraźnie rysuje się tu problem niedoboru pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Obecnie brak wykwalifikowanych kandydatów do pracy staje się kluczową barierą rozwoju wielu przedsiębiorstw, w tym na obszarze tak zwanego Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego.

W świetle powyższych spostrzeżeń można postawić tezę, iż przynajmniej część uczestników systemu kształcenia zawodowego nabywa kwalifikacje i praktyczne umiejętności, które nie są już poszukiwane na rynku pracy, a z drugiej strony brakuje w systemie kształcenia pewnych kierunków kształcenia pozwalających na zdobycie kwalifikacji i praktycznych umiejętności poszukiwanych przez

pracodawców na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Istnienie powyższej rozbieżności może być także ważnym elementem obniżającym atrakcyjność samego systemu kształcenia zawodowego, które może przejawiać się ograniczonym zainteresowaniem kształcenia w szkołach zawodowych, szczególnie ze strony młodzieży osiągającej dobre wyniki nauczania.

Zrozumienie negatywnych konsekwencji oraz pojawiających się rozbieżności pomiędzy ofertą systemu kształcenia zawodowego, a zmieniającym się popytem pracodawców na kwalifikacje uzasadnia potrzebę podejmowania działań, które przeciwdziałałyby takiej sytuacji i poprawiały sytuację zarówno młodzieży - uczestników systemu kształcenia jak i pracodawców odbiorców kwalifikacji jak i samych szkół zawodowych, których istotą jest kształcenie w zawodach zgodnych z potrzebami rynku pracy.

Celem relacjonowanych badań była identyfikacja luk kompetencyjnych na poziome zawodów i kwalifikacji oraz systematyczne formułowanie rekomendacji w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej systemu kształcenia zawodowego na obszarze Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego (BOF) do potrzeb pracodawców. Na obszar BOF składa się: miasto Białystok oraz 9 gmin należących do powiatu białostockiego, w tym gminy miejsko-wiejskie: Choroszcz, Czarna Białostocka, Łapy, Supraśl, Wasilków, Zabłudów oraz gminy wiejskie: Dobrzyniewo Duże, Juchnowiec Kościelny, Turośń Kościelna. Białostocki Obszar Funkcjonalny zlokalizowany jest w centralnej części województwa podlaskiego i zajmuje obszar 1 728,15 km², co stanowi 8,6% powierzchni województwa. Białostocki Obszar Funkcjonalny zamieszkuje ponad 413 tys.osób , co stanowi ok. 34% potencjału ludnościowego województwa podlaskiego. Wysoki potencjał społeczno – gospodarczy badanego obszaru sprawia, iż wnioski z badania mogą być rozpatrywane także z perspektyw całego województwa podlaskiego.

Realizacja przyjętego celu badawczego wymagała analiz dany na temat sytuacji na rynku pracy w zakresie poszczególnych zawodów. Przy czym dane statystyczne dostępne są najczęściej na poziomie wojewódzkim. Przede wszystkim zatem niezbędne było przeprowadzenie badań empirycznych zapotrzebowania na kwalifikacje ze strony pracodawców na terenie BOF. Przyjęto, iż konsekwentna realizacja celu badania wymaga systematycznego zbierania i analizowania danych. W ramach finansującego niniejsze badanie projektu założono coroczne przeprowadzanie badań w 5 edycjach w latach 2017-2021 – co roku, średnio na próbie 120 firm i 360 stanowisk. Niniejszy raport zawiera wyniki badań prowadzonych w latach 2017-2022, które objęły 511 firm i 2003 stanowiska.

Na potrzeby relacjonowanego badania dokonano celowego doboru firm, kierując się kryterium ich udziału w generowaniu zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na terenie BOF, z uwzględnieniem ośmiu obszarów kształcenia zawodowego (zgodnie z projektem rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 2017 roku odnośnie do Podstawy Programowej Kształcenia w Zawodach), takich jak:

1) administracyjno-usługowy (AU),
2) budowlany (BD),
3) elektryczno-elektroniczny (EE),
4) mechaniczny i górniczo-hutniczy (MG),

5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska (RL),

6) turystyczno-gastronomiczny (TG),

7) medyczno-społeczny (MS),

8) artystyczny (ST).

Podstawą celowego doboru firm do badania była baza firm REGON, zaś źródłem uzupełniającym książka teleadresowa „Panorama Firm" przy uwzględnieniu doboru największych pracodawców, czy typów firm generujących największe zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe. W wytypowanych firmach badania objęły analizę konkretnych stanowisk pracy, na których zatrudniani są absolwenci kształcenia zawodowego. Należy podkreślić przy tym znaczącą różnicę pomiędzy określonym zawodem, który nauczany jest w szkole a wymaganiami konkretnych stanowisk pracy, na których zatrudniani są absolwenci. Znajomość realiów pracy na faktycznych stanowiskach może być ważną przesłanką identyfikacji na jakie zawody istnieje zapotrzebowanie. W trakcie badań zebrano informacje dotyczące tego na czym polega praca na danych stanowiskach oraz jakie zadania są realizowane. Zebrano w szczególności informacje dotyczące tego:

- jakich zawodów wymagają faktyczne stanowiska pracy na lokalnym rynku pracy BOF;
- jak duże jest zatrudnienie na stanowiskach związanych z danym zawodem, czyli jak głęboki jest popyt na kwalifikacje danego zawodu;
- czy pracodawcy zamierzają zatrudniać nowych pracowników na stanowiskach związanych z danym zawodem;
- jaka jest dostępność kandydatów do pracy, określona przez liczbę kandydatów na 1 wolne miejsce.

Należy podkreślić, iż powyższe cechy rzutujące na zapotrzebowanie na kształcenie w określonych zawodach, kształtują się specyficznie na lokalnych rynkach pracy. W związku z tym, jeśli informacje w tym zakresie mają być użyteczne w procesie dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców powinny być rozpatrywane w takim wymiarze - w przypadku niniejszego opracowania w ramach Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego. Ogromna liczba zróżnicowanych stanowisk pracy, z jednej strony i rozmiar próby badawczej oraz w konsekwencji brak doboru losowego wynikający z ograniczonych zasobów projektu finansującego relacjonowane badanie sprawiają, iż nie można mówić o reprezentacyjności próby badawczej. Tym niemniej uzyskane informacje mają znaczny praktyczny walor informacyjny odnośnie przebadanych stanowisk i zawodów. Pozytywnie na interpretacje wyników wpływa fakt, iż jak wzmiankowano wyżej do badania wytypowane zostały rodzaje firm oraz stanowiska o największym potencjale zatrudnieniowym, czyli dające możliwość zatrudnienia dla jak największej liczby absolwentów kształcenia zawodowego.

Badanie zostało przeprowadzone w formie bezpośrednich wywiadów z wykorzystaniem kwestionariusza badawczego (PAPI). Badania były przeprowadzone przez ankieterów – stałych pracowników Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr zaangażowanych i przeszkolonych jako Doradcy

kompetencji. Dobór próby badanych stanowisk przebiegał w dwóch etapach. W pierwszym jak wzmiankowano wyżej w sposób celowy dobrano typy firm, które tworzą najwięcej miejsc pracy dla absolwentów kształcenia zawodowego. W drugim kluczowym etapie respondenci - menedżerowie firm wskazywali w ramach struktur organizacyjnych własnych przedsiębiorstw stanowiska, które w ich przeświadczeniu tworzą obecnie i będą tworzyły w przyszłości największy potencjał zatrudnieniowy. Większość kluczowych wyników badania rozpatrywana jest w świetle informacji zebranych nie na temat firm, lecz na temat stanowisk pracy, na których zatrudniani są absolwenci kształcenia zawodowego.

Badanie stanowisk pracy oraz niniejsza książka zostały zrealizowane w ramach projektu *„Centrum Kompetencji BOF - kompleksowy model wsparcia i modernizacji systemu kształcenia zawodowego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego"* finansowanego z środków UE w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014 --2020, Oś priorytetowa III. Kompetencje i kwalifikacje, Działanie 3.3 Kształcenie zawodowe młodzieży na rzecz konkurencyjności podlaskiej gospodarki, Poddziałanie 3.3.2 Stworzenie Centrum Kompetencji BOF oraz środków budżetu państwa, a także wkładów własnych Miasta Białystok i partnera Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr.

Głównym celem Projektu jest utworzenie „Centrum Kompetencji BOF", które będzie działało na rzecz dostosowania kompetencji osób uczących się, podejmujących decyzje edukacyjno-zawodowe do potrzeb regionalnej gospodarki. Projekt jest realizowany w partnerstwie Miasta Białystok z Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr, przy udziale Realizatorów: Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku i Białostockiego Parku Naukowo-Technologicznego.

Niniejsza publikacja zawiera wyniki badania firm, których główny zakres działalności należy do obszaru medyczno-społecznego. W firmach tych znajdują się stanowiska pracy, na których zatrudnieni są absolwenci kierunków kształcenia z analizowanego obszaru.

W Rozdziale I została przedstawiona metodologia badania firm, w tym opis wykorzystanych narzędzi badawczych.

Rozdział II zawiera krótką charakterystykę zawodów z obszaru medyczno-społecznego, w których kształcą szkoły z obszaru BOF obejmującą takie aspekty jak: opis zawodu, zadania zawodowe wykonywane w ramach zawodu, miejsca pracy w których można podjąć zatrudnienie po zakończeniu nauki w szkole.

W Rozdziale III została przedstawiona sytuacja na rynku pracy rozpatrywana w ramach zawodów. Przytoczono dane o liczbie bezrobotnych oraz zgłoszonych miejscach pracy w poszczególnych zawodach, w których występuje kształcenie na terenie BOF. Ze względu na brak dostępności do tego typu danych na poziomie BOF prezentowane dane dotyczą dwóch powiatów Miasta Białystok i powiatu białostockiego. Ponieważ jednak jak wzmiankowano powyżej potencjał społeczno - gospodarczy BOF obejmuje znacząca część wymienionych powiatów, to wyniki analizy danych na poziomie regionu mogą być ostrożnie odnoszone do sytuacji w samym Białostockim Obszarze Funkcjonalnym. Ponadto na podstawie analizy „Barometr Zawodów" zaprezentowano prognozy zmian w zapotrzebowaniu na

poszczególne zawody w 2022 roku na poziomie poszczególnych powiatów województwa podlaskiego, w tym Miasta Białegostoku i powiatu białostockiego tworzących obszar BOF.

Rozdział IV poświęcony jest charakterystyce badanych przedsiębiorstw z obszaru medyczno-społecznego. Zaprezentowano w nim strukturę badanych firm według liczby zatrudnionych pracowników oraz okresu prowadzenia działalności. Omówiono zakres współpracy firm ze szkołami zawodowymi oraz ocenę tej współpracy. Przedstawiono również informacje dotyczące rekrutacji nowych pracowników oraz stanowisk, na które najczęściej poszukiwani są pracownicy.

W Rozdziale V dla każdego z zawodów przeanalizowano zadania zawodowe wykonywanie na stanowiskach w zawodzie, częstość i ważność wykonywania zadań zawodowych, poziom kompetencji absolwentów zakresie wykonywania poszczególnych zadań oraz liczbę pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w badanych firmach.

W kolejnych rozdziałach przedstawiono analizę luki kompetencyjnej na poziomie kwalifikacji oraz na poziomie efektów kształcenia.

W ostatnim rozdziale zamieszczono informacje o szkoleniach rekomendowanych przez przedsiębiorców dla uczniów szkół zawodowych, które pozwolą im zwiększyć szanse na zatrudnienie i zdobyć kompetencje oczekiwane przez pracodawców.

Założenia metodologiczne badania potrzeb kompetencyjnych firm z BOF

Problem badawczy

Zdolność do znalezienia zatrudnienia, nazywana czasem „zatrudnialnością" lub „atrakcyjnością zatrudnieniową" (od angielskiego słowa „employability"), staje się kluczowym problemem rynku pracy absolwentów, także absolwentów kształcenia zawodowego.

Rynek pracy, na który wchodzą absolwenci jest coraz bardziej złożony i niestabilny, a wymagania stawiane potencjalnym wykonawcom pracy w większości zawodów, w tym również w tych o niższych wymaganiach kwalifikacyjnych, wykazują tendencję rosnącą. Z tego względu coraz częściej absolwenci mają problemy z rozpoczynaniem karier zawodowych, szczególnie w przypadku podejmowania pracy w zawodzie wyuczonym.

Z dotychczas przeprowadzonych badań przez BFKK (2014, Kształcenie zawodowe na terenie BOF) odnośnie szkolnictwa zawodowego wynika, iż kompetencje absolwentów szkół zawodowych z terenu BOF nie odpowiadają potrzebom rynku pracy.

Ponad 15% badanych absolwentów średnich szkół zawodowych i 40% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych pozostawała bez pracy, zaś odsetek pracujących w wyuczonym zawodzie wynosi zaledwie 55%. Głównym powodem, dla którego absolwenci szkół zawodowych z terenu BOF nie wykonują pracy w swoim zawodzie był fakt, że nie znaleźli pracy w swoim zawodzie (80% wskazań badanych).

Z kolei jeśli popatrzymy na popytową stronę rynku pracy, to blisko jedna trzecia firm, które poszukiwały pracowników miała problemy ze znalezieniem osób o odpowiednich kwalifikacjach. Z badań wynika, iż najczęstszym powodem trudności rekrutacyjnych przedsiębiorstw BOF jest: brak osób z odpowiednim doświadczeniem (42%), chętnych do pracy (17%) lub posiadających pożądane kwalifikacje i umiejętności (17%).

Dlatego ważne staje się takie kształtowanie kompetencji mieszkańców BOF, w szczególności uczestników systemu kształcenia zawodowego, aby stale odpowiadały potrzebom istniejących i powstających miejsc pracy, przez co nastąpi wzrost zatrudnienia i dochodów mieszkańców. Podniesienie kompetencji do pracy uczestników systemu kształcenia zawodowego zapewni ich większą adaptacyjność na zmieniającym się rynku pracy.

Przedstawione informacje uzasadniają w pełni podjęty temat badawczy odnośnie do identyfikacji luk kompetencyjnych, zaś uzyskane dane oraz sformułowane rekomendacje należy uznać za odpowiedź na wyzwania stawiane na poziomie BOF, jak całego regionu podlaskiego.

Cele badawcze

Celem badań jest identyfikacja luk kompetencyjnych, która będzie podstawą dostosowania oferty edukacyjnej oraz systemu kształcenia zawodowego na obszarze Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego do potrzeb pracodawców.

Osiągnięcie tego celu wymaga identyfikacji luki kompetencyjnej na pięciu poziomach:

- **zawodów** – w zakresie analizy podaży i popytu na zawody - analogicznie do rankingów zawodów nadwyżkowych i deficytowych oraz prognoz w zakresie zawodów przyszłości BOF;
- **kwalifikacji** – w zakresie analizy popytu na poszczególne kwalifikacje, ukazując braki kompetencyjne osób posiadających dany zawód w zakresie określonych kwalifikacji składających się na ten zawód lub nowych kwalifikacji wykraczającej poza ten zawód w systemie kształcenia (zgodnie z istniejącą podstawą programową) w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniając w danym zawodzie wymaga dodatkowych kwalifikacji pracowników (wielozawodowe stanowiska pracy), jednak w zakresie węższym, niż wynikającym z połączenia dwóch całych zawodów. Analiza wymaga konsultacji oświatowych standardów kwalifikacji (tj., efektów kształcenia i treści programowych dla każdej kwalifikacji) z pracodawcami BOF, kreującymi konkretne stanowiska pracy w wymiarze doraźnym i rozwojowym;
- **umiejętności** – w zakresie analizy popytu na umiejętności, czyli elementy kwalifikacji zgodnie z systemem kwalifikacji w systemie oświaty. Analiza popytu na umiejętności, rozumiane jako część kwalifikacji wymaga wnikliwej analizy i opisu stanowisk pracy charakterystycznych dla BOF i dostępnych w BOF z zaangażowaniem osób wykonujących pracę na tych stanowiskach – pracowników i mistrzów rozumiejących procesy pracy w konkretnym środowisku pracy, współpracujących z nauczycielami zawodu oraz instruktorami praktycznej nauki zawodu, rozumiejących efekty kształcenia dla poszczególnych kwalifikacji wymaganych przez dane środowisko pracy;
- **czynności** – w zakresie analizy i opisu czynności/zadań zawodowych składających się na umiejętności zawodowe (adekwatne do Kursów Umiejętności Zawodowych), z których z kolei składają się kwalifikacje zawodowe (adekwatne do Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych). Czynności zawodowe, ze względu na swój praktyczny i analityczny, podstawowy charakter kształtowane są tylko i wyłącznie w środowisku pracy poprzez wykonywanie tych czynności z możliwością pomiaru ich efektu, dlatego też najlepszą formą edukacyjną w tym wymiarze Luki Kompetencyjnej są praktyki i staże, których program składany jest z wybranych czynności adekwatnie do realnego „potencjału edukacyjnego" firmy przyjmującej na staż (wyposażenie stanowiska edukacyjnego, narzędzia i urządzenia, procesy technologiczne i wytwórcze);
- **profesjonalizacji** – w zakresie analizy popytu na uprawnienia specjalistyczne niezbędne do wykonywania pracy w konkretnych środowiskach pracy, wynikające z postępu technologicznego oraz określonych wymogów prawa czy bezpieczeństwa pracy, a wykraczające poza katalog umiejętności składających się na konkretną kwalifikacje. Zgodnie z najnowszymi modelami

kształcenia praktycznego identyfikowanymi w Europie, Dualny System Kształcenia powinien być systematycznie uzupełniany poprzez kursy specjalistyczne, dotyczące uprawnień do stosowania wybranych technologii czy obsługi urządzeń.

Wyniki badań pozwolą na osiągniecie następujących celów szczegółowych, pozwalających na wypracowanie corocznych rekomendacji, których adresatem będą:

- **szkoły zawodowe** - w zakresie modernizacji dotychczasowych kierunków kształcenia, jak i otwierania nowych kierunków w ramach programów rozwojowych szkół zawodowych oraz Wojewódzka Rada Rynku Pracy, opiniująca plany poszczególnych szkół zawodowych w zakresie nowo uruchamianych kierunków kształcenia (efekt badania Luki Kompetencyjnej na poziomie zawodów);
- **placówki kształcenia ustawicznego** - w zakresie KKZ i KUZ wraz ze standardem edukacyjnym i egzaminacyjnym KUZ – roczna oferta KKZ i KUZ (efekt badania Luki Kompetencyjnej na poziomie kwalifikacji i umiejętności);
- **firmy** – w zakresie dualnego systemu kształcenia poprzez programy staży zawodowych i praktyk z zastosowaniem wystandaryzowanych 243 czynności zawodowych. Powstanie roczna – wakacyjna oferta staży i praktyk (efekt badania Luki Kompetencyjnej na poziomie czynności zawodowych);
- Z kolei efektem badania Luki Kompetencyjnej na poziomie uprawnień i profesjonalizacji wykraczającej poza ramy kwalifikacji szkolnych (Poziom 5 Luki Kompetencyjnej BOF) będzie wypracowany **katalog kursów specjalistycznych i uprawnień specjalistycznych** dla poszczególnych 9 branż lub zawodów - roczna oferta kursów w ramach trzeciego filaru edukacji zawodowej BOF.

Przyjęta koncepcja badania luki kompetencyjnej na pięciu poziomach stanie się także podstawą do optymalizacji systemu kształcenia na obszarze BOF, poprzez dopasowanie formy kształcenia zawodowego do poziomu i szczegółowości zdiagnozowanej luki kompetencyjnej.

Podejście to zwiększy efektywność kształcenia zawodowego poprzez skuteczniejsze zarządzanie procesem edukacji w kontekście kosztów edukacji i czasu jej trwania. W ten sposób system ma szanse stać się elastyczny, precyzyjnie reagujący na zdiagnozowane potrzeby rynku oraz faktyczną podaż kompetencji, kreowaną przez absolwentów szkół zawodowych.

Zasięg terytorialny badania

Badaniem zostały objęte przedsiębiorstwa posiadające siedzibę na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego. W skład Stowarzyszenia Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego wchodzą: stolica województwa podlaskiego – miasto Białystok oraz 9 gmin należących do powiatu białostockiego, w tym gminy miejsko-wiejskie: Choroszcz, Czarna Białostocka, Łapy, Supraśl, Wasilków, Zabłudów oraz gminy wiejskie: Dobrzyniewo Duże, Juchnowiec Kościelny, Turośń Kościelna.

Białostocki Obszar Funkcjonalny zlokalizowany jest w centralnej części województwa podlaskiego i zajmuje obszar 1 728,15 km², co stanowi 8,6% powierzchni województwa. Białostocki Obszar Funkcjonalny zamieszkuje ponad 413 tys. ludności, co stanowi ok. 34% potencjału ludnościowego województwa podlaskiego.[1]

Próba badawcza

Realizacja celu badania skłania do prowadzenia badań corocznie – w 5 edycjach w latach 2017-202 – na próbie 120 firm i 600 pracowników.

Ze względu na tak określony cel badawczy dokonano celowego doboru firm według kryterium reprezentatywności próby w wymiarze gospodarczym i strategicznym (udział poszczególnych branż w gospodarce BOF oraz w strategicznych kierunkach rozwoju BOF i regionu), z uwzględnieniem ośmiu obszarów kształcenia zawodowego (zgodnie z projektem rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 2017 roku odnośnie do Podstawy Programowej Kształcenia w Zawodach), takich jak:

1) administracyjno-usługowy (AU),
2) budowlany (BD),
3) elektryczno-elektroniczny (EE),
4) mechaniczny i górniczo-hutniczy (MG),
5) rolniczo-leśny z ochroną środowiska (RL),
6) turystyczno-gastronomiczny (TG),
7) medyczno-społeczny (MS),
8) artystyczny (ST).

Podstawą celowego doboru firm do badania była baza firm REGON, będąca w dyspozycji Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr, zaś źródłem uzupełniającym była książka teleadresowa typu „Panorama Firm".

Metody i narzędzia badawcze

Do badania potrzeb kompetencyjnych firm na terenie BOF zostały wykorzystane zróżnicowane narzędzia i metody badawcze, dostosowane do pięciu poziomów luki kompetencyjnej.

Badanie firmy (Ankieta 1. FIRMA HR i Ankieta 2. Efekty kształcenia)

Zadaniem badania za pomocą Ankiety 1 (FIRMA - HR) jest przede wszystkim identyfikacja stanowisk w firmach na których pracują absolwenci szkół zawodowych (techników zawodowych i ZSZ). Już na tym etapie możliwe jest rozpoznanie niektórych luk kompetencyjnych (krótki wywiad pogłębiony na początku ankiety / pytania o preferowane i faktyczne zatrudnienie na stanowiskach /

[1] http://bof.org.pl/pl/o-stowarzyszeniu/statut

zapotrzebowanie na szkolenia specjalistyczne). Dodatkowo ankieta służy identyfikacji pracowników do kolejnych wywiadów oraz jest materiałem na potrzeby poradnictwa popytowego w szkołach (np. pytania o wynagrodzenia na stanowiskach i mocne strony firmy) oraz jest wstępną deklaracją przyjmowania absolwentów na staże zawodowe.

Ankieta 2 (Efekty kształcenia) została przyjęta jako narzędzie / które sprawdziło się w badaniach w innych projektach realizowanych przez BFKK (np. „Krok w przyszłość"). Za jej pomocą bada się lukę kompetencyjną skorelowaną z efektami nauczania z podstawy programowej. Respondenci oceniają w skali 1-5 efekty kształcenia istotne na danym stanowisku pracy oraz kompetencje absolwentów szkół zawodowych podejmujących prace w firmie na danym stanowisku. Przyjęto, iż różnica w ocenie punktowej pomiędzy „istotnością" a „umiejętnościami absolwentów" stanowi miarę luk kompetencyjnych w poszczególnych efektach nauczania / umiejętnościach absolwentów. Każdy efekt nauczania przekłada się na programy szczegółowe w szkołach. Za pomocą tego badania można więc określić na jakich kierunkach / w których treściach nauczania / w których przedmiotach / w których zagadnieniach (lekcjach) / w których szkołach występują największe luki kompetencyjne. Może (powinno) to stanowić podstawę do korekty programów nauczania na różnych poziomach. Ankiety te zostały opracowane dla konkretnych zawodów szkolnych. W ankiecie uwzględniono również pytanie o Kompetencje Kluczowe / które stanowią tzw. 9 Obszar badawczy.

Badanie pracownika - Ankieta 3 „Opis stanowiska"

Ankieta 3 „Opis stanowiska" służy do badania pracowników. Na pierwszym etapie badań tymi pracownikami są szefowie komórek organizacyjnych (wydziałów) / którzy mają ogólny przegląd stanowisk. Pytania zawarte w ankiecie dotyczą wiec raczej „zbioru pracowniczego na danym stanowisku" niż poszczególnego pracownika. Pozwala to uchwycić pewne zasadnicze dane / opisy pracowników zatrudnionych na konkretnych stanowiskach. W dalszym toku prac badawczych (po identyfikacji głównych luk kompetencyjnych) przeprowadzane będą tego typu wywiady również bezpośrednio z pracownikami zatrudnionymi na konkretnych stanowiskach.

W Ankiecie 3 identyfikowane są zadania i czynności wykonywane na danym stanowisku oraz o deficyty kompetencyjne. Pozwoli to na uzyskanie opisów zadań i czynności zawodowych na konkretnych stanowiskach. Jednak w początkowej fazie badań okazało się, że większość kierowników wydziałów nie jest w stanie w trakcie wywiadu w sposób ekspercki detalicznie określić zadań i czynności (wyznacznikiem „zadania' był rezultat / zaś czynności wchodziły w skład zadania). Postanowiono więc zmienić układ ankiety i wprowadzić dwie wersje – uniwersalną i szczegółową. W ankiecie „uniwersalnej" respondenci nadal mają możliwość w sposób swobodny określania zadań i czynności zawodowych. W drugiej wersji mamy ankiety przygotowane dla konkretnych stanowisk (z określonymi zadaniami) / a pytamy wyłącznie o braki kompetencyjne dla czynności w ramach konkretnych / zdefiniowanych zadań zawodowych. Ułatwia to nie tylko prace Doradcom Kompetencji ale również respondentom. Odnoszą się oni judo konkretnych pytań dotyczących konkretnych zadań zawodowych. Zadania te zostały

określone przez ekspertów BFKK zajmujących się opracowaniem standardów do egzaminów zawodowych. W drugiej wersji ankiety nadal występuje możliwość swobodnego wypowiedzenia się respondentów co do zadań zawodowych na stanowisku. Pytanie o częstotliwość (przy odpowiedniej próbie badawczej) pomaga w określeniu występowania określonych problemów w firmach BOF.

Charakterystyka medyczno-społecznego obszaru kształcenia

Kierunki kształcenia w obszarze medyczno-społecznym na terenie BOF

Kształcenie w zawodach z obszaru medyczno-społecznego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego odbywa się w branży opieki zdrowotnej.

Tabela 1 Przyporządkowanie zawodów szkolnictwa zawodowego z obszaru medyczno-społecznego do branż.

Technik masażysta	Branża opieki zdrowotnej (MED)

Źródło: opracowanie własne

Skala i struktura kształcenia zawodowego w branży medyczno-społecznej na obszarze BOF

Kształcenie w zawodach z obszaru medyczno–społecznego odbywa się na terenie BOF w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z oddziałami integracyjnymi im. St. Staszica w Białymstoku na kierunku technika masażysty. W roku szkolnym 2021/2022 żaden z uczniów nie kształci się na tym kierunku.

Tabela 2 Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru medyczno-społecznego w ciągu ostatnich 3 lat.

Nazwa kierunku	Kod zawodu	Liczba uczniów		
		rok szk. 2019/2020	rok szk. 2020/2021	rok szk. 2021/2022
Technik masażysta	325402	2	1	-

Źródło: opracowanie własne

TECHNIK MASAŻYSTA

Technik masażysta stanowi średni personel medyczny. Stosuje wszystkie metody i techniki masażu oraz zabiegi, które usprawniają leczenie i rehabilitację ludzi chorych, a także relaksują i odmładzają zdrowych, wykonuje masaż w: medycynie, sporcie, kosmetyce i profilaktyce. Technik masażysta może pracować jako członek zespołu rehabilitacyjnego bądź świadczyć usługi indywidualnie.

Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie technik masażysta powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych:

- wykonywania masażu w celach terapeutycznych u osoby chorej;
- wykonywania masażu w celach wspomagania przebiegu treningu u zawodników sportowych;
- wykonywania masażu u osoby zdrowej w celu profilaktycznym i relaksacyjnym;
- prowadzenia działalności profilaktycznej, popularyzującej zachowania prozdrowotne.

Miejsca pracy, w których może podjąć prace technik masażysta: szpitale, przychodnie rehabilitacyjne, gabinety fizjoterapeutyczne, sanatoria, hotele, gabinety odnowy biologicznej, ośrodki SPA, prywatne gabinety masażu, masażysta drużyny sportowej.

Masażysta może używać takich przyrządów jak: Pistolet do masażu, Aquavibron, Aparat uciskowy typu BOA (efekt drenażu limfatycznego)

Masażysta zajmuje się przede wszystkim wykonywaniem zabiegów, których celem jest poprawa zdrowia oraz jakości życia pacjentów. Nie każdy może jednak zostać dobrym masażystą, ponieważ powinien wyróżniać się określonymi predyspozycjami. Ten zawód wymaga często przyjmowania pozycji stojącej, nawet w 8 godzinnym trybie. Oznacza to więc, że nie powinny się go podejmować osoby borykające się z problemami stawów czy schorzeniami kręgosłupa. Wytrzymałość fizyczna także jest ważnym atutem w pracy masażysty. Równie znaczące jest nastawienie: otwartość wobec ludzi, empatia, a także chęć do rozmowy.

W zawodzie technik masażysta wyodrębniono jedną kwalifikację: i MED.10. Świadczenie usług w zakresie masażu. Od roku szkolnego 2019/2020 kształcenie w zawodzie technik masażysta jest realizowane w technikum* oraz w szkole policealnej o okresie nauczania 2 lat

Sytuacja na rynku pracy w zawodach związanych z medyczno-społecznym obszarem kształcenia

TECHNIK MASAŻYSTA

Na podstawie analizy danych przedstawionych w poniższej tabeli można wnioskować o mało korzystnej sytuacji na rynku pracy osób wykształconych na kierunku technika masażysty. W pierwszym półroczu 2021 roku zarejestrowanych było 14 bezrobotnych w Białymstoku i 5 na terenie powiatu białostockiego. Mało optymistyczny wydaje się fakt, że liczba ta na koniec okresu sprawozdawczego wzrosła w Białymstoku do 18 osób, natomiast w powiecie białostockim zmalała tylko o jedną osobę. Pracodawcy zgłosili tylko po jednej ofercie pracy w ramach zawodu technika masażysty.

Tabela 3 Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika masażysty w powiecie białostockim i Białymstoku.

Lata	Zarejestrowani bezrobotni w ciągu okresu sprawozdawczego	Zarejestrowani bezrobotni wg stanu na koniec okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) w ciągu okresu sprawozdawczego	Bezrobotni absolwenci (do 12 miesięcy od ukończenia nauki) na koniec okresu sprawozdawczego	Liczba ofert pracy
BIAŁYSTOK					
2020	33	16	2	0	0
2021	14	18	1	0	1
POWIAT BIAŁOSTOCKI					
2020	13	4	0	0	0
2021	5	4	0	0	1

Źródło: dane WUP w Białymstoku

W kolejnych latach przewiduje się poprawę sytuacji na rynku pracy w grupie zawodów fizjoterapeuci i masażyści. Deficyt poszukujących pracy będzie dotyczył 8 powiatów: augustowskiego, łomżyńskiego, m. Łomża, monieckiego, suwalskiego, M. Suwałki, bielskiego, i hajnowskiego. Na pozostałym obszarze popyt i podaż mają być zrównoważone. Podobnie przedstawia się sytuacja odnośnie do zapotrzebowania na pracowników. Wzrost zapotrzebowania pojawi się w powiatach: augustowskiego, łomżyńskiego, m. Łomża, monieckiego, suwalskiego, M. Suwałki, bielskiego, hajnowskiego, siemiatyckiego i wysokomazowieckim, co jest spowodowane zwiększającym się zapotrzebowaniem na usługi fizjoterapeutyczne, powstanie nowych placówek oraz brak wykwalifikowanych pracowników. W innych powiatach nie przewiduje się żadnych zmian.

Przedsiębiorstwa prowadzące działalność w obszarze medyczno -społecznym na terenie BOF

W poniższej tabeli przedstawiono liczbę przebadanych firm w obszarze medyczno-społecznym wraz z liczbą znajdujących się w nich firm.

Tabela 4 Liczba firm z obszaru medyczno-społecznego badanych w projekcie

Obszar	Liczba firm przebadanych w obszarze
Medyczno-społeczny	9

Źródło: Opracowanie własne na postawie wyników badań (n=78)

Struktura badanych firm według liczby zatrudnionych pracowników

Przebadane przedsiębiorstwa zostały sklasyfikowane według teorii stosowanej w Unii Europejskiej zgodnie z obowiązującą definicją prawną MŚP zawierającą Załącznik I do Rozporządzenia Komisji (WE) 800/2008), w którym obowiązuje następujący podział:

- Przedsiębiorstwo duże – ponad 250 pracowników,
- Przedsiębiorstwo średnie – nie mniej niż 50 pracowników i nie więcej niż 249 pracowników,
- Przedsiębiorstwo małe – nie mniej niż 11 pracowników i nie więcej niż 49 pracowników,
- Mikro przedsiębiorstwo – 0 pracowników (działalność gospodarcza prowadzona przez 1 osobę – właściciela) i nie więcej niż 10 pracowników.

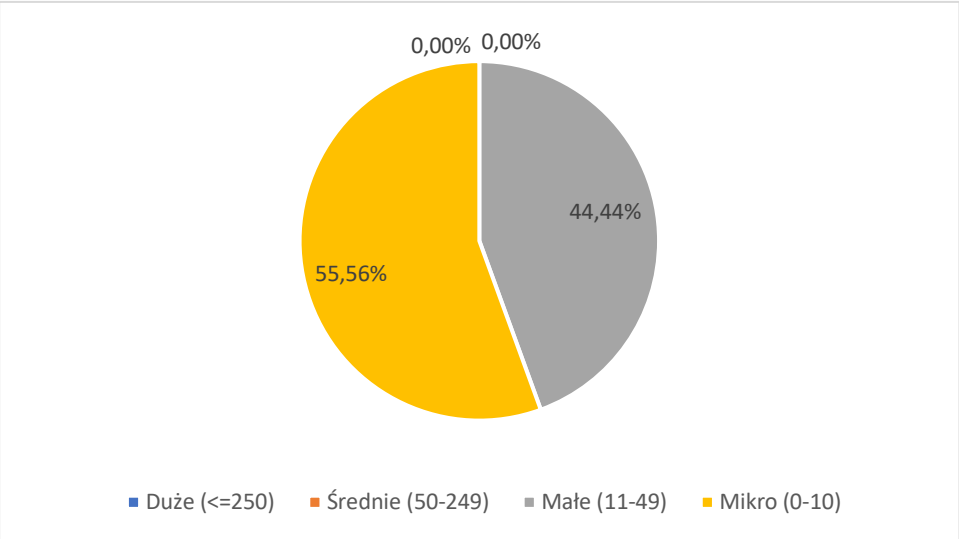
Tabela 5 Klasyfikacja firm w obszarze medyczno-społecznym według liczby pracowników.

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procent
Duże (<=250)	0	0,00%
Średnie (50-249)	0	0,00%
Małe (11-49)	4	44,44%
Mikro (0-10)	5	55,56%

Źródło: Opracowanie własne na postawie wyników badań (n=9)

Wśród przebadanych firm w obszarze medyczno-społecznym mamy do czynienia tylko z firmami małymi (44,4%) i mikro (55,6%). Dane z tabeli zostały zaprezentowane również na poniższym wykresie.

Wykres 1 Klasyfikacja firm w obszarze medyczno-społecznym według liczby pracowników.



Źródło: Opracowanie własne na postawie wyników badań (n=9)

Struktura badanych firm według okresu prowadzenia działalności

Firm w obszarze medyczno-społecznym można również pogrupować ze względu na czasz prowadzenia działalności, dane prezentuje poniższa tabela.

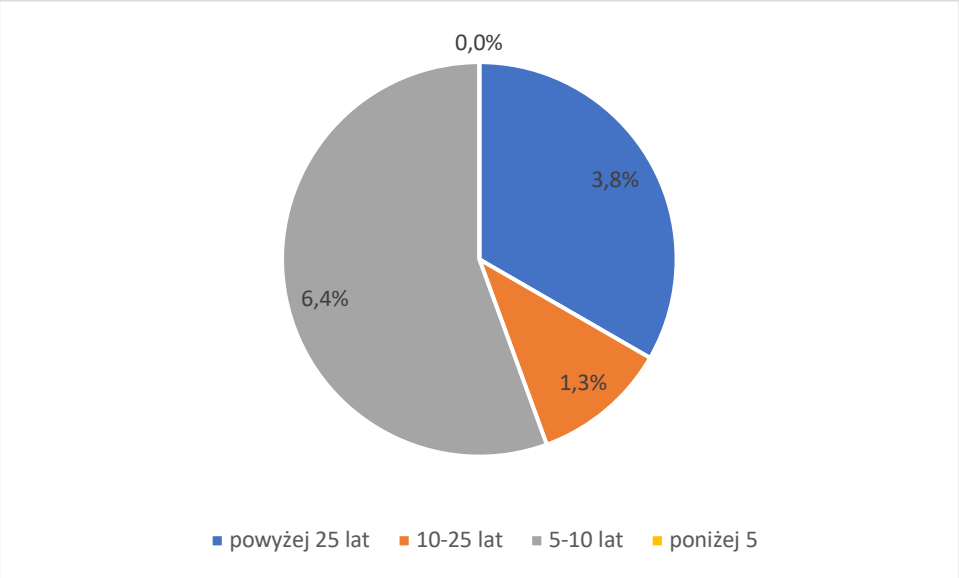
Tabela 6 Klasyfikacja firm w obszarze medyczno-społecznym według wieku

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procent
powyżej 25 lat	3	3,8%
10-25 lat	1	1,3%
5-10 lat	5	6,4%
poniżej 5	0	0,0%
brak odpowiedzi	3	3,8%

Źródło: Opracowanie własne na postawie wyników badań (n=9)

Wśród przebadanych przedsiębiorstw z obszaru medyczno-społecznego najwięcej jest przedsiębiorstw, które istnieją na rynku od 5 do 10 lat. Dane prezentuje również poniższy wykres.

Wykres 2 Klasyfikacja firm w obszarze medyczno-społecznym według wieku

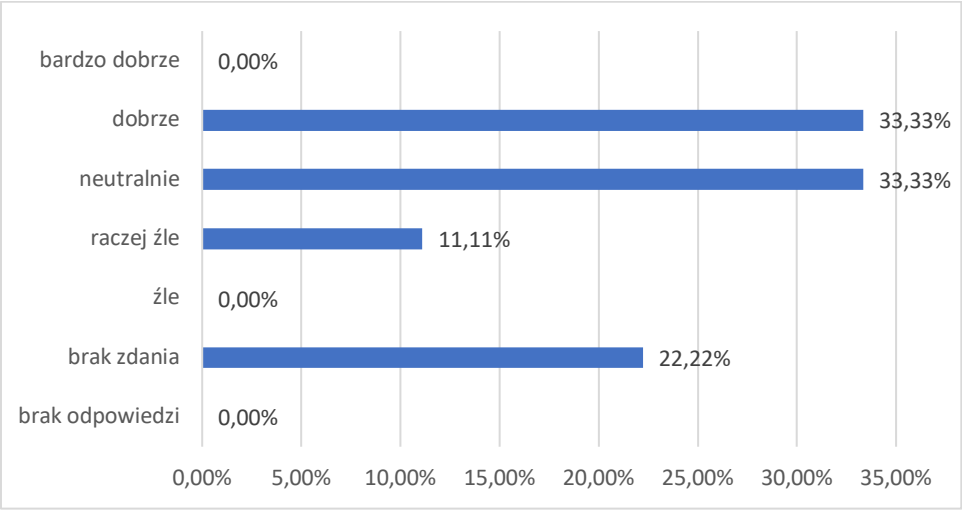


Źródło: Opracowanie własne na postawie wyników badań (n=78)

Ocena szkolnictwa zawodowego według badanych przedsiębiorstw

Przedmiotem badania były firmy z obszaru medyczno-społecznyego. W ramach pytania zamkniętego „Jak Pan/Pani ocenia system szkolnictwa zawodowego w naszym województwie?" przedstawiciele firm mieli możliwość udzielenia odpowiedzi takie jak „źle, raczej źle, neutralnie, dobrze, bardzo dobrze, brak zdania, brak odpowiedzi". Wyniki odpowiedzi zawiera poniższy wykres.

Wykres 3 Struktura odpowiedzi badanych pracodawców na pytanie o ocenę szkolnictwa zawodowego



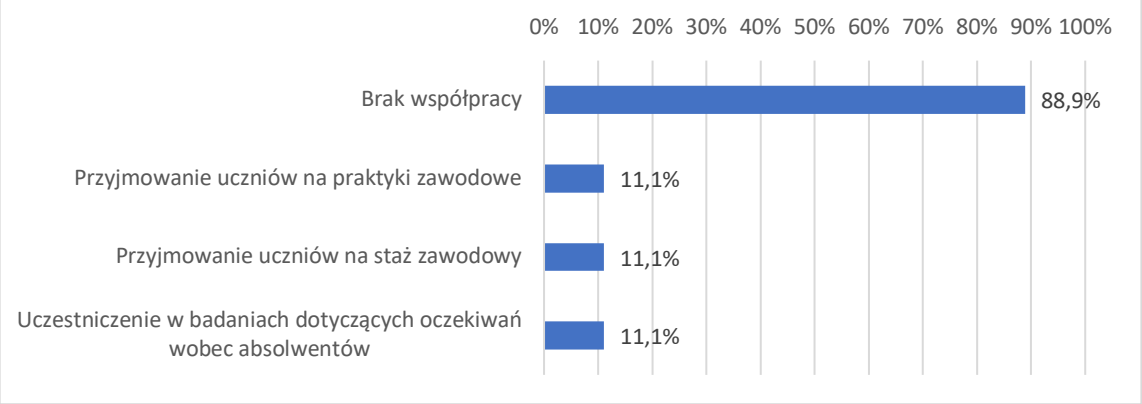
Źródło: Opracowanie własne na postawie wyników badań (n=9)

Pracodawcy oceniają szkolnictwo zawodowe dobrze lub neutralnie. Spora grupa nie ma zadania na ten temat.

Współpraca firm ze szkołami zawodowymi

W przebadanej próbie zapytano również przedstawicieli przedsiębiorstw o formy współpracy ze szkołami zawodowymi. Odpowiedzi respondentów przedstawiono na poniższym wykresie. Niemal wszystkie firmy nie współpracują ze szkołami zawodowymi. Tylko jedna z badanych firm przyjmuje uczniów na praktyki i staże oraz uczestniczy w badaniach dotyczących oczekiwań wobec absolwentów.

Wykres 4 Współpraca firm z obszaru medyczno -społecznego ze szkołami zawodowymi – udział procentowy

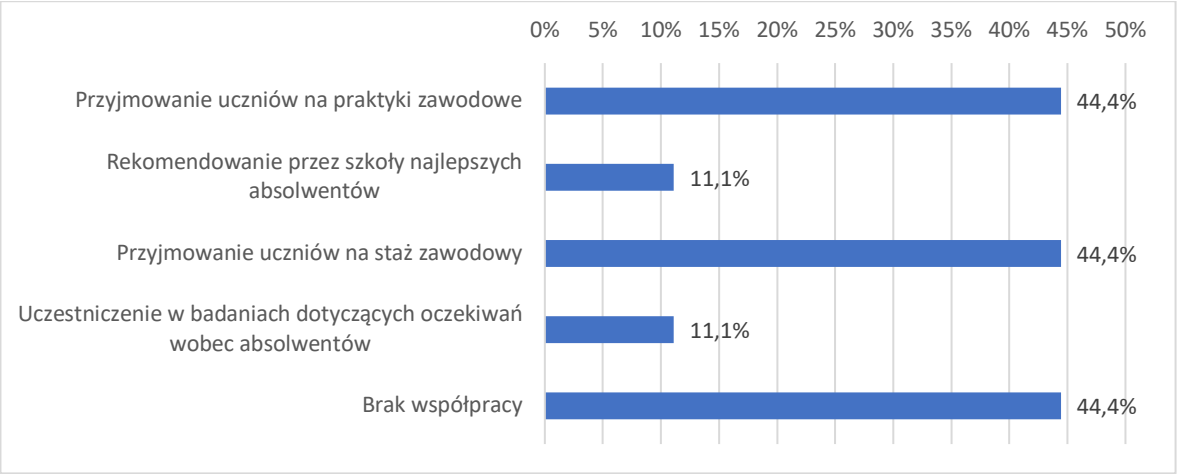


Źródło: Opracowanie własne na postawie wyników badań (n=9)

Przedstawicieli przedsiębiorstwa zapytano również jakimi formami współpracy ze szkołami zawodowymi byliby zainteresowani. Najwięcej firm chce przyjmować uczniów na praktyki i staże zawodowe. Nieco mniej firm jest zainteresowana uczestniczeniem w badaniach dotyczących oczekiwań wobec absolwentów i rekomendowaniem przez szkoły najlepszych absolwentów. Blisko polowa firm nie jest zainteresowana współpraca ze szkołami zawodowymi.

Procentowy udział wskazanych odpowiedzi przedstawiono na poniższym wykresie. Respondenci mieli możliwość wyboru kilku odpowiedzi.

Wykres 5 Zainteresowanie współpracą z instytucjami oświaty firm z obszaru medyczno-społecznego.



Źródło: Opracowanie własne na postawie wyników badań (n=9)

Na terenie BOF w obszarze medyczno–społecznym kształcenie odbywa się w zawodzie technik masażysta.

Liczba zatrudnionych pracowników

Badaniem objęto 2 firmy zatrudniające pracowników w zawodzie technik masażysta. Absolwenci kierunku technika masażysty mogą podjąć pracę na terenie BOF na stanowisku masażysty lub fizjoterapeuty. Łączna liczba zatrudnionych pracowników w badanych firmach wynosi 3.

Tabela 7 Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w obszarze medyczno-społecznym.

Zawód	Stanowisko	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku	Liczba zatrudnionych pracowników na stanowisku w %
Technik masażysta	Fizjoterapeuta	1	2	66,67
	Masażysta	1	1	33,33
RAZEM		2	3	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=2), n=liczba firm zatrudniających w grupie zawodów z obszaru medyczno–społecznego

Plany zatrudnieniowe

Jedna z badanych firm planuje zwiększyć zatrudnienie o 1 pracownika na stanowisku masażysta.

Tabela 8 Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze w obszarze medyczno-społecznym.

Zawód	Stanowisko	Liczba firm zatrudniających na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku	Planowane zatrudnienie na stanowisku w %
Technik masażysta	Masażysta	1	1	100
	Fizjoterapeuta	1	0	0
RAZEM		**2**	**1**	**1**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=2), n=liczba firm zatrudniających w grupie zawodów z obszaru medyczno– społecznego

Dostępność kandydatów do pracy

Tylko jedna firma udzieliła odpowiedzi odnośnie trudności przy poszukiwaniu nowych pracowników i stwierdziła, że nie doświadczyła problemów z rekrutacją pracowników.

Na stanowisku masażysty w zawodzie technika masażysty brak jest dostępnych kandydatów do podjęcia pracy.

Wykształcenie preferowane przez pracodawców

Wykształcenie preferowane przez firmy z obszaru medyczno-społecznego to średnie zawodowe lub wyższe.

Spośród 2 przebadanych stanowisk, na jednym stanowisku preferowanym przez pracodawców kierunkiem okazał się technik masażysta.

Najczęściej poszukiwani pracownicy

W toku badaniu przedstawiciele firm byli proszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie „Na jakie stanowiska najczęściej poszukują Państwo pracowników?”. Wyniki tego badania w przebadanej próbie obrazuje poniższa tabela.

Tabela 9 Najczęściej poszukiwane stanowiska wśród przebadanych firm z obszaru medyczno-społecznego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi
technik farmacji	3
recepcjonista	2
technik handlowiec	2
specjalista ds. reklamy	1

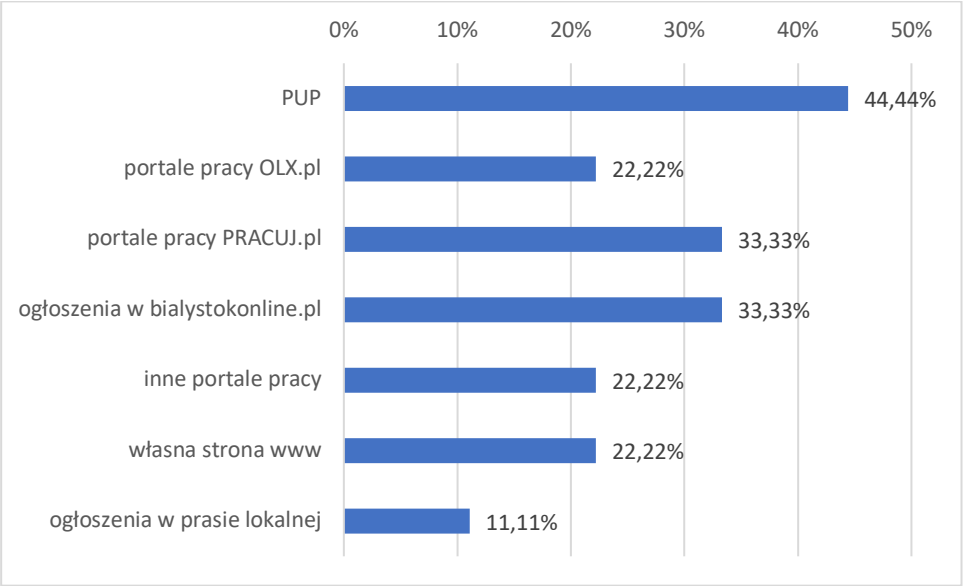
Źródło: Opracowanie własne na postawie wyników badań (n=9)

Sposoby rekrutacji pracowników

Badani zostali zapytani, w jaki sposób najczęściej rekrutują pracowników. Liczbę firm, która udzieliła odpowiedzi na pytanie „Jakie są główne sposoby rekrutacji?" przedstawiono na poniższym wykresie.

Najwięcej pracodawców rekrutuje kandydatów do pracy za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy (44,4%) oraz za pomocą portalu bialystokonline.pl (33,3%) i pracuj.pl (33,3%).

Wykres 6 Rozkład odpowiedzi na pytanie o sposoby rekrutacji pracowników do firm



Źródło: Opracowanie własne na postawie wyników badań (n=9)

Stanowiska pracy w obszarze medyczno-społecznym na terenie BOF

TECHNIK MASAŻYSTA

Pracodawcy zostali zapytani o ważność wykonywania zadań i poziom kompetencji absolwentów w zawodzie masażysty w ramach poszczególnych zadań.

Szczegółowe dane dotyczące ważności wykonywania zadań i braków kompetencyjnych wśród absolwentów zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 10. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie technika masażysty

Zadania zawodowe	Średnia częstotliwość	Średnia częstość występowania braków wśród kandydatów
Przeprowadzenie skróconego wywiadu przed zabiegiem masażu w celu ustalenia aktualnych przeciwwskazań	**5,00**	**3,00**
Planowanie przeprowadzenia zabiegu masażu w danej jednostce chorobowej, dysfunkcji lub zaburzeniu czynnościowych w oparciu o badanie lekarskie i fizjoterapeutyczne oraz ustalony program terapii	**5,00**	**3,00**
Organizacja miejsca zabiegowego w zależności od rodzaju wykonywanego masażu	**5,00**	2,00
Wykonywanie różnych rodzajów masażu	**5,00**	**3,00**
Planowanie użycia środków ułatwiających i wspomagających masaż	**5,00**	**3,00**
Dokonywanie samokontroli poszczególnych zabiegów masażu oraz prawidłowego ich dokumentowania	**5,00**	**3,00**
Przeprowadzenie wśród pacjentów/rodziców-opiekunów pacjentów badań ankietowych dotyczących jakości świadczonych usług masażu	2,00	2,00
Prowadzenie dokumentacji wykonywanego masażu	1,00	brak odpowiedzi
Bieżąca ocena reakcji organizmu na zabieg masażu	brak odpowiedzi	**3,00**
Kierowanie pacjenta na konsultacje do specjalistów	brak odpowiedzi	**3,00**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=1), n=liczba przebadanych stanowisk

Na stanowiskach pracy, na których zatrudnieni są technicy masażyści, najczęściej (ważność - 5,00) wykonują oni następujące zadania: przeprowadzenie skróconego wywiadu przed zabiegiem masażu w celu ustalenia aktualnych przeciwwskazań; planowanie przeprowadzenia zabiegu masażu w danej jednostce chorobowej, dysfunkcji lub zaburzeniu czynnościowych w oparciu o badanie lekarskie i fizjoterapeutyczne oraz ustalony program terapii; organizacja miejsca zabiegowego w zależności od rodzaju wykonywanego masażu; wykonywanie różnych rodzajów masażu; planowanie użycia środków ułatwiających i wspomagających masaż; dokonywanie samokontroli poszczególnych zabiegów masażu oraz prawidłowego ich dokumentowania.

Największe braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy pojawiają się w następujących zadaniach zawodowych: przeprowadzenie skróconego wywiadu przed zabiegiem masażu w celu ustalenia aktualnych przeciwwskazań (3,00); planowanie przeprowadzenia zabiegu masażu w danej jednostce chorobowej, dysfunkcji lub zaburzeniu czynnościowych w oparciu o badanie lekarskie i fizjoterapeutyczne oraz ustalony program terapii (3,00); wykonywanie różnych rodzajów masażu (3,00); bieżąca ocena reakcji organizmu na zabieg masażu (3,00); planowanie użycia środków ułatwiających i wspomagających masaż (3,00); kierowanie pacjenta na konsultacje do specjalistów (3,00); dokonywanie samokontroli poszczególnych zabiegów masażu oraz prawidłowego ich dokumentowania (3,00).

Badani przedstawiciele przedsiębiorstw zostali poproszeni o wymienienie największych trudności i braków występujących w wykonaniu poszczególnych czynności. Poniżej cytujemy wypowiedzi respondentów w odniesieniu do poszczególnych zadań:

- *brak wiedzy o przeciwwskazaniach,*
- *nieznajomość technik,*
- *braki w odpowiednim wywiadzie – uczulenie,*
- *użycie niewłaściwych środków, nieznajomość składników,*
- *nieznajomość anatomii człowieka i podstawowych wad postawy czy chorób,*
- *nieumiejętność prowadzenia dokumentacji.*

W oparciu o analizę częstotliwości wykonywania zadań zawodowych w zawodzie technika masażysty oraz średnią częstość występowania braków u kandydatów do pracy na stanowiskach, na których zatrudniani są absolwenci omawianego kierunku, rekomendowany byłby staż obejmujący następujące zadania zawodowe:

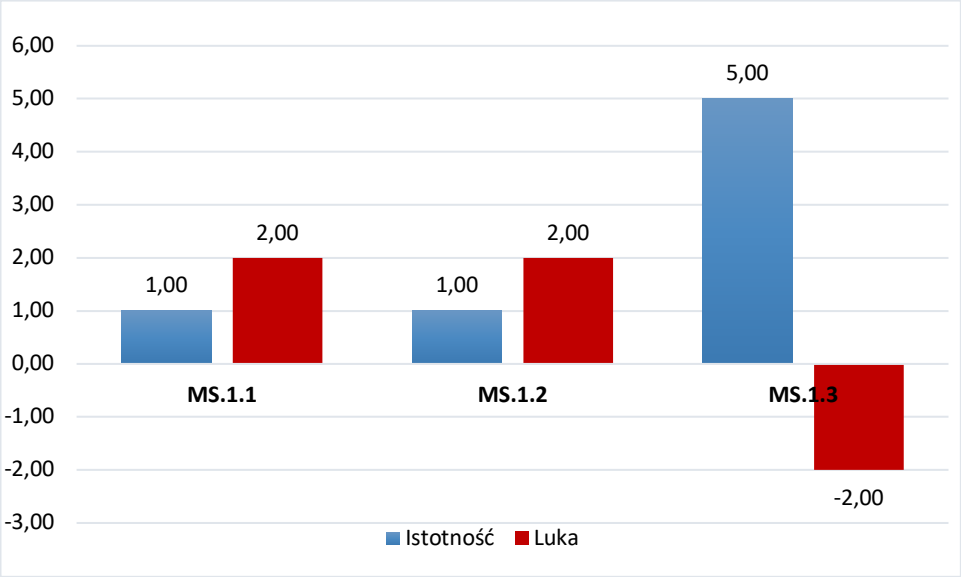
- przeprowadzenie skróconego wywiadu przed zabiegiem masażu w celu ustalenia aktualnych przeciwwskazań,
- planowanie przeprowadzenia zabiegu masażu w danej jednostce chorobowej, dysfunkcji lub zaburzeniu czynnościowych w oparciu o badanie lekarskie i fizjoterapeutyczne oraz ustalony program terapii,
- organizacja miejsca zabiegowego w zależności od rodzaju wykonywanego masażu,
- wykonywanie różnych rodzajów masażu,
- dokonywanie samokontroli poszczególnych zabiegów masażu oraz prawidłowego ich dokumentowania.

Analiza luki kompetencyjnej na poziomie kwalifikacji

TECHNIK MASAŻYSTA

Wśród umiejętności w zawodzie technika masażysty najistotniejsze okazało się *Wykonywanie masażu kosmetycznego i profilaktycznego* MS.1.3 (istotność na poziomie 5,00). Również w tej umiejętności luka kompetencyjna jest największa – na poziomie -2,00. W przypadku innych grup efektów kształcenia umiejętności absolwentów przewyższają ich istotność.

WYKRES 7. LUKI KOMPETENCYJNE NA POZIOMIE UMIEJĘTNOŚCI W ZAWODZIE TECHNIKA MASAŻYSTY



Legenda:

MS.1.1 *Wykonywanie masażu medycznego*
MS.1.2 *Wykonywanie masażu sportowego*
MS.1.3 *Wykonywanie masażu kosmetycznego i profilaktycznego*

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=1); n-liczba przebadanych firm

Analiza luk kompetencyjnych na poziomie umiejętności wyraźnie wskazuje na istnienie braków w grupie efektów kształcenia M.S.1.3 *Wykonywanie masażu kosmetycznego i profilaktycznego*. Z tego powodu umiejętność ta powinna zostać poddana analizie na poziomie szczegółowych efektów kształcenia. W Tabeli 11 wymienione zostały luki kompetencyjne w szczegółowych efektach kształcenia dotyczących tej umiejętności.

Tabela 11. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących wykonywania masażu kosmetycznego i profilaktycznego w zawodzie technika masażysty

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
MS.1.3.1	Dobieranie rodzaju masażu relaksacyjnego	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.2	Przestrzeganie zasad masażu kosmetycznego	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.3	Przestrzeganie zasad masażu profilaktycznego	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.4	Wykonywanie masażu relaksacyjnego	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.5	Wykonywanie masażu profilaktycznego	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.6	Wykonywanie masażu kosmetycznego	5,00	3,00	-2,00	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=1); n–liczba firm, które wypowiedziały się na temat omawianej umiejętności

Opierając się na analizie luk kompetencyjnych w umiejętnościach w zawodzie technika masażysty oraz luk kompetencyjnych dotyczących szczegółowych efektów kształcenia odnoszących się

do umiejętności *Wykonywania masażu kosmetycznego i profilaktycznego* MS.1.3 można zaproponować Kurs Umiejętności Zawodowych obejmujący następujące zadania zawodowe:

- dobieranie rodzaju masażu relaksacyjnego,
- przestrzeganie zasad masażu kosmetycznego,
- przestrzeganie zasad masażu profilaktycznego,
- wykonywanie masażu relaksacyjnego,
- wykonywanie masażu profilaktycznego,
- wykonywanie masażu kosmetycznego.

Wskazane zadania wybrane zostały spośród szczegółowych efektów kształcenia dotyczących umiejętności *Wykonywania masażu kosmetycznego i profilaktycznego*, w oparciu o poziom luki kompetencyjnej.

Analiza luki kompetencyjnej na poziomie efektów kształcenia

Analizując największe luki dotyczące efektów kształcenia w kwalifikacjach związanych z zawodem technika masażysty zwraca uwagę grupa efektów z **MS.1.3 Wykonywanie masażu kosmetycznego i profilaktycznego**, która obejmuje: dobieranie rodzaju masażu relaksacyjnego, przestrzeganie zasad masażu kosmetycznego, przestrzeganie zasad masażu profilaktycznego, wykonywanie masażu relaksacyjnego, wykonywanie masażu profilaktycznego, wykonywanie masażu kosmetycznego (luki na poziomie -2,00).

Duże deficyty odnotowano również w kompetencjach personalnych i społecznych, w szczególności: przewidywaniu skutków podejmowanych działań (luka na poziomie -4,00), przestrzeganiu zasad kultury i etyki, kreatywności i konsekwencji w realizacji zadań (luki na poziomie -3,00).

Tabela 12. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika masażysty

Kod	Kompetencja	Średni stopień istotności	Średnia ocena kompetencji absolwentów	Luka kompetencyjna	Ilość udzielonych odpowiedzi
KPS3	Przewidywanie skutków podejmowanych działań	5,00	1,00	-4,00	1
KPS1	Przestrzeganie zasad kultury i etyki	5,00	2,00	-3,00	1
KPS2	Kreatywność i konsekwencja w realizacji zadań	5,00	2,00	-3,00	1
KPS4	Otwartość na zmiany	5,00	3,00	-2,00	1
KPS5	Umiejętność radzenia sobie ze stresem	4,00	2,00	-2,00	1
KPS6	Aktualizacja wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych	5,00	3,00	-2,00	1
KPS7	Przestrzeganie tajemnicy zawodowej	5,00	3,00	-2,00	1
OMZ4	Ocenianie jakości wykonania przydzielonych zadań	5,00	3,00	-2,00	1
OMZ5	Wprowadzanie rozwiązań technicznych i organizacyjnych	5,00	3,00	-2,00	1

	wpływających na poprawę warunków i jakość pracy				
PKZ(MS.a)16	Stosowanie przepisów prawa dotyczących realizacji zadań zawodowych	5,00	3,00	-2,00	1
PKZ(MS.a)22	Przestrzeganie zasad etycznego postępowania w stosunku do pacjentów oraz współpracowników	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.1	Dobieranie rodzaju masażu relaksacyjnego	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.2	Przestrzeganie zasad masażu kosmetycznego	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.3	Przestrzeganie zasad masażu profilaktycznego	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.4	Wykonywanie masażu relaksacyjnego	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.5	Wykonywanie masażu profilaktycznego	5,00	3,00	-2,00	1
MS.1.3.6	Wykonywanie masażu kosmetycznego	5,00	3,00	-2,00	1
KPS8	Odpowiedzialność za podejmowane działania	5,00	4,00	-1,00	1
KPS9	Umiejętność negocjowania warunków porozumień	4,00	3,00	-1,00	1
OMZ1	Planowanie pracy zespołu w celu wykonania przydzielonych zadań	4,00	3,00	-1,00	1
OMZ2	Dobieranie osób do wykonania przydzielonych zadań	5,00	4,00	-1,00	1
OMZ6	Komunikacja ze współpracownikami	5,00	4,00	-1,00	1
KK.1	Porozumiewanie się w języku ojczystym	5,00	4,00	-1,00	1
KK.2	Porozumiewanie się w językach obcych	4,00	3,00	-1,00	1
KK.5	Umiejętność uczenia się	5,00	4,00	-1,00	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań (n=1)

Wskazane w powyższej tabeli luki kompetencyjne na poziomie efektów kształcenia mogą być podstawą w kształtowaniu programów szkoleń związanych z zawodem technika masażysty. Szczególnie warto w tym kontekście rozważyć grupę efektów kształcenia **MS. 1.3 Wykonywanie masażu kosmetycznego i profilaktycznego.**

Zapotrzebowanie na szkolenia w przebadanych firmach

W ramach badania luki kompetencyjnej przebadano 7 pracodawców z branży medyczno-społecznej. Zostali oni zapytani o to, jakie szkolenia i kursy są potrzebne pracownikom zatrudnionym na występujących w ich przedsiębiorstwach stanowiskach. Zestaw oczekiwanych szkoleń, wraz z liczbą wskazań, których dotyczyły, został zaprezentowany w Tabeli 13.

Tabela 13. Zakresy tematyczne szkoleń i kursów według pracodawców z obszaru medyczno-społecznego

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowy udział odpowiedzi
Zarządzanie zasobami ludzkimi	2	28,57%
Obsługa kas fiskalnych	1	14,29%
Excel	1	14,29%
Techniki masażu	1	14,29%
Zarządzanie projektami	1	14,29%
Organizowanie reklamy	1	14,29%
Bieżące szkolenia uwzględniające nowości wśród leków	1	14,29%

Źródło: opracowanie własne na postawie wyników badań (n=7). Pracodawcy mogli wskazać na jednym stanowisku więcej niż jedno szkolenie

Oprócz zakresów tematycznych szkoleń pracodawcy wskazali również uprawnienia, które uważają za niezbędne na stanowiskach w zawodzie technika masażysty. Pojawiło się jedno wskazanie mówiące o konieczności posiadania ukończonego kursu technika masażu.

W obszarze medyczno-społecznym kierunkiem, który został poddany badaniu jest technik masażysta. Szczegółowe analiza efektów kształcenia w zawodzie technika masażysty została przedstawiona poniżej.

Spis tabel

Tabela 1 Przyporządkowanie zawodów szkolnictwa zawodowego z obszaru medyczno-społecznego do branż. 14

Tabela 2 Liczba uczniów na poszczególnych kierunkach kształcenia na terenie BOF w ramach obszaru medyczno-społecznego w ciągu ostatnich 3 lat. 14

Tabela 3 Liczba bezrobotnych oraz zgłoszonych miejsc pracy w zawodzie technika masażysty w powiecie białostockim i Białymstoku. 16

Tabela 4 Liczba firm z obszaru medyczno-społecznego badanych w projekcie 16

Tabela 5 Klasyfikacja firm w obszarze medyczno-społecznym według liczby pracowników.17

Tabela 6 Klasyfikacja firm w obszarze medyczno-społecznym według wieku 18

Tabela 7 Liczba pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w obszarze medyczno-społecznym. 20

Tabela 8 Plany zatrudnieniowe na poszczególnych stanowiskach w obszarze w obszarze medyczno-społecznym. 21

Tabela 9 Najczęściej poszukiwane stanowiska wśród przebadanych firm z obszaru medyczno-społecznego 21

Tabela 10. Ważność wykonywania zadań zawodowych i poziom kompetencji absolwentów w skali od 1 do 5 w zawodzie technika masażysty 23

Tabela 11. Lista luk kompetencyjnych w efektach kształcenia dotyczących wykonywania masażu kosmetycznego i profilaktycznego w zawodzie technika masażysty 25

Tabela 12. Lista największych luk kompetencyjnych w zawodzie technika masażysty 26

Tabela 13. Zakresy tematyczne szkoleń i kursów według pracodawców z obszaru medyczno-społecznego 28

Spis wykresów

Wykres 1 Klasyfikacja firm w obszarze medyczno-społecznym według liczby pracowników. 17

Wykres 2 Klasyfikacja firm w obszarze medyczno-społecznym według wieku 18

Wykres 3 Struktura odpowiedzi badanych pracodawców na pytanie o ocenę szkolnictwa zawodowego 19

Wykres 4 Współpraca firm z obszaru medyczno -społecznego ze szkołami zawodowymi – udział procentowy 19

Wykres 5 Zainteresowanie współpracą z instytucjami oświaty firm z obszaru medyczno-społecznego. 20

Wykres 6 Rozkład odpowiedzi na pytanie o sposoby rekrutacji pracowników do firm..... 22

Wykres 7. Luki kompetencyjne na poziomie umiejętności w zawodzie technika masażysty 25