



## Scenariusz Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych (IDI)

### Informacje wstępne o Projekcie

Badanie realizowane w ramach projektu For Future Professionals.

Liderem Projektu jest Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu (Wrocław University of Economics and Business)

Partnerzy:

- Partner fiński: Aikuiskoulutus Taitaja
- Partner węgierski: University of Pannonia
- Partner grecki: University of West Attica

Projekt współfinansowany ze środków unijnych w ramach programu Erasmus+.

### Cele badania

Określenie zawodów / stanowisk przyszłości, pożądanego dla nich poziomu kompetencji oraz wymaganego zakresu wiedzy zawodowej.

### Osoby badane

1. Pracownicy szkolnictwa wyższego – osoby odpowiedzialne za dany kierunek studiów, współpracujące z otoczeniem gospodarczym, odpowiedzialne za określanie efektów kształcenia.
2. Przedstawiciele praktyki – osoby na stanowiskach kierowniczych, osoby odpowiedzialne za zatrudnianie pracowników, osoby odpowiedzialne za ocenę poziomu kompetencji pracowników, planowanie rozwoju pracowników

Kierunki studiów:

- Analityka gospodarcza
- Zarządzanie
- Turystyka
- Automotive

N=40 osób

### Metoda

Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) – średnio 1h każdy

### Czas i miejsce realizacji badania

styczeń 2022

Po minimum 10 wywiadów zrealizowanych w: Finlandii, Grecji, Polsce, na Węgrzech

## Wytyczne do rekrutacji:

**Grupa 1. Pracownicy szkolnictwa wyższego – osoby odpowiedzialne za dany kierunek studiów, współpracujące z otoczeniem gospodarczym, odpowiedzialne za określenie efektów kształcenia**

**Grupa 2. Przedstawiciele praktyki – osoby na stanowiskach kierowniczych, osoby odpowiedzialne za zatrudnianie pracowników, osoby odpowiedzialne za ocenę poziomu kompetencji pracowników, planowanie rozwoju pracowników**

### 1. Informacje wstępne

*Przedstawić się. Wprowadzić w temat – krótko o projekcie, celu wywiadu. Uzyskać zgodę na nagrywanie wywiadu, robienie notatek. Zapewnić o anonimowości badania, wykorzystaniu wypowiedzi do analiz zbiorczych i przygotowania raportu na potrzeby projektu.*

*Wprowadzenie w temat:*

W ramach międzynarodowego projektu For Future Professionals realizowanego przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu oraz partnerów z Finlandii (Aikuiskoulutus Taitaja), Grecji (University of West Attica) i Węgier (University of Pannonia) prowadzimy wywiady z pracownikami uczelni i przedstawicielami praktyki. Projekt jest współfinansowany ze środków unijnych w ramach programu Erasmus+. Nasza rozmowa ma służyć wypracowaniu narzędzia do zdalnej oceny kompetencji studentów wybranych kierunków studiów: Analityka gospodarcza, Zarządzanie, Turystyka, Automotive.

Wywiady mają na celu zebranie opinii nt. zapotrzebowania na zawody/ stanowiska obecnie i w przyszłości, związanego z tymi stanowiskami/ zawodami zakresu zadań, wymaganych kompetencji, a także luk kompetencyjnych.

Rozmowa potrwa około godziny i – jeśli wyrazi Pan/ Pani zgodę – będzie nagrywana. Nagranie posłuży do przygotowania zbiorczego raportu z badania. Proszę pamiętać, że w naszym badaniu nie ma dobrych czy złych odpowiedzi, interesują nas Pana/ Pani doświadczenia, wiedza i przekonania.

### 2. Przedstawienie się respondenta

Proszę krótko przedstawić swoją organizację oraz swoją w niej rolę/ funkcję.

- Jaki jest profil Pana/ Pani organizacji?
- Jaka jest Pana/ Pani rola w tej organizacji?

Biorąc pod uwagę Pana/ Pani doświadczenie zawodowe będziemy rozmawiać o pożądaných kompetencjach absolwentów kierunku: ... *(proszę wybrać jeden z kierunków studiów).*

- Proszę krótko scharakteryzować swoje doświadczenie w tym obszarze.

## Grupa 1 – pracownicy uczelni

### 3. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska

- W jakich zawodach/ na jakich stanowiskach podejmują najczęściej pracę absolwenci kierunku ...?
- Czy Pana/ Pani zdaniem na zawody/ stanowiska, w których kształci kierunek ... jest aktualnie duże zapotrzebowanie na rynku pracy? Na jakie przede wszystkim?
- Na jakie Pana/ Pani zdaniem zawody/ stanowiska, do pracy, w/ na których przygotowuje kierunek ... będzie zapotrzebowanie w przyszłości (w perspektywie 10 lat)?
- Czy na kierunku ... monitorowane jest zapotrzebowanie na zawody/ stanowiska?
  - Jeżeli tak, to w jaki sposób?
- Czy program nauczania na kierunku ... jest modyfikowany w celu dostosowania do potrzeb rynku pracy?
  - Jeżeli tak, to w jakim zakresie?
- Jakie dostrzega Pan/ Pani główne wyzwania w aspekcie rozwoju kierunku ... w zakresie zawodów/ stanowisk przyszłości?

#### 4. Poszukiwane kompetencje i ich uzupełnianie

- Jakie kompetencje Pana/ Pani zdaniem są obecnie kluczowe dla zwiększenia szans absolwentów kierunku ... na rynku pracy? Dlaczego właśnie te?
- Czy Pana/ Pani zdaniem pandemia Covid-19 wpłynęła na zmianę wymagań kompetencyjnych absolwentów (ich wiedzy, umiejętności, postaw, cech osobowych itp.)?
  - Jeśli tak, to na czym polegają te zmiany?
  - Czy mają one charakter stały czy przejściowy?
- Jakich zmian w zakresie oczekiwań co do kompetencji absolwentów kierunku ... należy spodziewać się w najbliższych 10 latach?
  - Czy sądzi Pan/ Pani, że niektóre kompetencje cenione dzisiaj na rynku pracy wśród absolwentów kierunku ... stracą na znaczeniu w perspektywie 10 lat? Jeśli tak, to które?
  - A jakie kompetencje będą miały większe znaczenie w przyszłości niż obecnie?
- Czy zmiany będące wynikiem rozwoju technologii wpływają na pożądane wśród absolwentów kierunku ... kompetencje? Jeżeli tak, to czego przede wszystkim te zmiany i wymagania kompetencyjne dotyczą?
- Słyszac pojęcie „kompetencje przyszłości” – co przychodzi Panu/ Pani na myśl w kontekście przygotowania absolwentów kierunku ...?
- Czy na kierunku ... przeprowadzana jest ocena kompetencji miękkich studentów?
  - Jeżeli tak – jak często? Przy użyciu jakich narzędzi?
  - Jeżeli tak – w jaki sposób wykorzystywane są wyniki oceny?
- Czy studentom kierunku ... oferowane są dodatkowe zajęcia pozwalające na rozwijanie kompetencji potrzebnych na rynku pracy?
  - Jeżeli tak – jakich przede wszystkim kompetencji dotyczą?

### Grupa 2 – przedstawiciele praktyki

#### 3. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska

- W jakich zawodach/ na jakich stanowiskach podejmują w Państwa firmie pracę absolwenci kierunku ...?
- Czy Pana/ Pani zdaniem na zawody/ stanowiska, w których kształci kierunek ... jest aktualnie duże zapotrzebowanie na rynku pracy? Na jakie przede wszystkim?
- Na jakie Pana/ Pani zdaniem zawody/ stanowiska, do pracy, w/ na których przygotowuje kierunek ... będzie zapotrzebowanie w przyszłości (w perspektywie 10 lat)?
- Czy współpracują Państwo z uczelniami w zakresie monitorowania zapotrzebowania na zawody/ stanowiska, do których przygotowuje kierunek ...?
  - Jeżeli tak, to w jaki sposób?
- Czy programy nauczania i przygotowanie kompetencyjne absolwentów kierunku ... są dostosowane do potrzeb Państwa firmy?
  - W jakim zakresie TAK?
  - W jakim zakresie NIE?
- Jakie dostrzega Pan/ Pani główne wyzwania w aspekcie zmian przygotowania absolwentów kierunku ... w zakresie zawodów/ stanowisk przyszłości?

#### 4. Poszukiwane kompetencje i ich uzupełnianie

- Jakie kompetencje Pana/ Pani zdaniem są obecnie kluczowe dla zwiększenia szans absolwentów kierunku ... na rynku pracy? Dlaczego właśnie te?
- Czy Pana/ Pani zdaniem pandemia Covid-19 wpłynęła na zmianę wymagań kompetencyjnych absolwentów (ich wiedzy, umiejętności, postaw, cech osobowych itp.)?

- Jeśli tak, to na czym polegają te zmiany?
- Czy mają one charakter stały czy przejściowy?
- Jakich zmian w zakresie oczekiwań co do kompetencji absolwentów kierunku ... należy spodziewać się w najbliższych 10 latach?
  - Czy sądzi Pan/ Pani, że niektóre kompetencje cenione dzisiaj na rynku pracy wśród absolwentów kierunku ... stracą na znaczeniu w perspektywie 10 lat? Jeśli tak, to które?
  - A jakie kompetencje będą miały większe znaczenie w przyszłości niż obecnie?
- Czy zmiany będące wynikiem rozwoju technologii wpływają na pożądane wśród absolwentów kierunku ... kompetencje? Jeżeli tak, to czego przede wszystkim te zmiany i wymagania kompetencyjne dotyczą?
- Słyszac pojęcie „kompetencje przyszłości” – co przychodzi Panu/ Pani na myśl w kontekście przygotowania absolwentów kierunku ...?
- Czy zatrudniając absolwentów kierunku ... przeprowadzacie Państwo własną ocenę ich kompetencji miękkich?
  - Jeżeli tak – w przypadku jakich zawodów/ stanowisk? Przy użyciu jakich narzędzi?
  - Jeżeli tak – w jaki sposób wyniki oceny wpływają na decyzję o zatrudnieniu?
- Czy w przypadku zatrudnianych absolwentów kierunku ... kierujecie ich Państwo na dodatkowe szkolenia mające na celu uzupełnienie luk kompetencyjnych?
  - Jeżeli tak – jakich przede wszystkim kompetencji to dotyczy?
  - Jeżeli nie – to czy wynika to przede wszystkim z braku luk kompetencyjnych czy innych przyczyn? Jakich?

## Obie grupy

### 5. Wybrane zawody/ stanowiska a wymagania kompetencyjne

Na potrzeby projektu wyróżniliśmy 11 obszarów kompetencji (*załącznik 1 – obszary kompetencji – do pokazania rozmówcy*). Spośród wskazanych wcześniej zawodów/ stanowisk, na które Pana/ Pani zdaniem jest obecnie i będzie w przyszłości zapotrzebowanie proszę wybrać 3 najważniejsze. Dla każdego z tych zawodów/ stanowisk proszę ocenić wymagany/ pożądany poziom kompetencji w ramach wyróżnionych 11 obszarów. Przy ocenie proszę posłużyć się pięciostopniową skalą: od 0 – kompetencja nie jest wymagana dla danego zawodu/ stanowiska do 4 – wymagany jest bardzo wysoki poziom kompetencji (*załącznik 2 – uszczegółowienie poszczególnych poziomów – do pokazania rozmówcy*). W przypadku kompetencji, dla których wskazano poziom 3 lub 4, proszę doprecyzować, jakiej wiedzy, umiejętności czy postaw wymagania przede wszystkim dotyczą (np. wiedza w zakresie: zarządzania zasobami ludzkimi, planowania i przygotowania badań jakościowych; umiejętność: pracy w zespole, pracy pod presją czasu; postawa: zaangażowanie w pracę, otwartość na zmiany).

*Załącznik 3 – do wypełnienia na podstawie ocen respondenta.*

### 6. Podsumowanie, zakończenie

Czy widzi Pan/ Pani inne ważne kwestie, nieporuszone jeszcze na naszym spotkaniu, mające wpływ na jakość przygotowania absolwentów kierunku ... do wejścia na rynek pracy/ zatrudnienia w zawodzie/ na stanowisku zgodnym z ukończonym kierunkiem studiów?

## Załącznik 1.

Wyróżnione obszary kompetencji:

Lp.	Kompetencje
1.	zawodowe – wiedza teoretyczna
2.	zawodowe – umiejętności praktyczne
3.	informatyczne – znajomość oprogramowania
4.	językowe – znajomość języków obcych
5.	analityczne – umiejętność rozwiązywania problemów
6.	interpersonalne – komunikacja, praca w zespole
7.	interpersonalne – praca w zróżnicowanym zespole (np. wielokulturowym, wielopokoleniowym)
8.	w zakresie organizacji i samoorganizacji – zarządzanie czasem, samodzielność
9.	w zakresie kreatywności – generowanie nowych pomysłów, twórczy styl pracy
10.	w zakresie uczenia się – otwartość na stały rozwój
11.	osobiste – lojalność, zaangażowanie, odpowiedzialność

## Załącznik 2.

Poziomy kompetencji:

---

<b>Poziom 0</b>	Kompetencje nie są wymagane.
<b>Poziom 1</b>	Kompetencje niezbędne do wykonywania prostych, rutynowych zadań stanowiących podstawę do dalszych, bardziej specjalistycznych działań.
<b>Poziom 2</b>	Kompetencje niezbędne do wykonywania zadań w sytuacjach typowych.
<b>Poziom 3</b>	Kompetencje niezbędne do wykonywania zadań złożonych, zarówno w warunkach typowych, jak i problemowych.
<b>Poziom 4</b>	Kompetencje niezbędne do wykonywania wielu skomplikowanych zadań o różnorodnym charakterze. <i>Umiejętności liderские, menedżerskie*</i> .

---

\* Jeżeli dotyczy danej kompetencji

### Załącznik 3.

Wymagany/ pożądaný poziom kompetencji

Kompetencje	Zawód/ stanowisko 1 – proszę wpisać		Zawód/ stanowisko 2 – proszę wpisać		Zawód/ stanowisko 3 – proszę wpisać	
	Poziom	Uszczegółowienie dla poziomu 3 i 4	Poziom	Uszczegółowienie dla poziomu 3 i 4	Poziom	Uszczegółowienie dla poziomu 3 i 4
zawodowe – wiedza teoretyczna						
zawodowe – umiejętności praktyczne						
informatyczne – znajomość oprogramowania						
językowe – znajomość języków obcych						
analityczne – umiejętność rozwiązywania problemów						
interpersonalne – komunikacja, praca w zespole						
interpersonalne – praca w zróżnicowanym zespole						
w zakresie organizacji i samoorganizacji – zarządzanie czasem, samodzielność						
w zakresie kreatywności – generowanie nowych pomysłów, twórczy styl pracy						
w zakresie uczenia się – otwartość na stały rozwój						
osobiste – lojalność, zaangażowanie, odpowiedzialność						