

Kompetencje społeczne pracowników o niskich kwalifikacjach. Badania empiryczne

Beata Mazurek-Kucharska

Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania

W artykule zostały zaprezentowane fragment raportu, który został przygotowany jako część projektu: *Badanie pracowników o niskich kompetencjach* (Europejski Fundusz Społeczny, Program Operacyjny Kapitał Ludzki). Projekt ten był realizowany dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez Pentor Research International i Ecorys Sp. z o. o.; autorka była Ekspertem Kluczowym tego Projektu. Zbadano 100 pracowników o niskich kwalifikacjach z terenu wszystkich polskich województw, którzy pracowali w trzynastu branżach. W badaniu jako metodę diagnostyczną zastosowano Kwestionariusz Kompetencji Społecznych autorstwa Anny Matczak. Badano kompetencje społeczne w ramach trzech skal kwestionariusza: Skali Ekspozycji Społecznej, Skali Kontaktów Intymnych i Skali Asertywności. Badani oceniali swoje umiejętności w odniesieniu do różnych sytuacji i zadań społecznych. Wyniki badań ujawniły, iż poziom kompetencji społecznych badanych pracowników jest niższy od przeciętnego, zwłaszcza w przypadku osób o najniższym poziomie edukacji. Na podstawie wyników badań sformułowano końcowe rekomendacje, dotyczące ogólnych kierunków wsparcia w zakresie edukacji i doradztwa zawodowego dla tej grupy pracowników.

Słowa kluczowe: pracownicy o niskich kwalifikacjach, kompetencje społeczne, atrakcyjność zatrudnieniowa, poziom wykształcenia, rynek pracy.

Wstęp

Dynamika procesów gospodarczych, w tym coraz częściej spotykane zjawisko „migracji kapitału”, sprawiły, że chcąc zapewnić wysoką konkurencyjność gospodarki coraz silniejszy nacisk kładzie się na innowacyjność i sferę badawczo-rozwojową. W efekcie na europejskim rynku pracy widać ewolucję w kierunku lepszych jakościowo i bardziej produktywnych miejsc pracy, wymagają-

cych ciągłego podnoszenia i dostosowywania kwalifikacji do coraz większych wymagań pracodawców i rynku. Konsekwencją tych zmian odczuwają przede wszystkim pracownicy o niskich kwalifikacjach i słabym poziomie wykształcenia. W *Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011* stwierdza się m.in., iż problemem polskiego rynku pracy ciągle pozostaje niewłaściwa struktura zatrudnienia wynikająca z niedostatecznego poziomu rozwoju gospodarczego. Nadmierna jest koncentracja zasobów pracy w sektorach o niskiej produktywności. Wskazuje się przy tym, że ważnym problemem polskiego rynku pracy są niedostosowania kwalifikacyjne strony podaźowej do popytu na pracę oraz brak zdolności do szybkiego reagowania na zmiany w zakresie zapotrzebowania na kompetencje¹.

Szacuje się, że pomiędzy 1998 r. a 2010 r. zatrudnienie osób o wysokich kwalifikacjach wzrosło w UE o 31,1%, średnich – o 16,2% i niskich – zaledwie o 3,2%. Jednocześnie nadal niski jest udział pracowników o niskich kwalifikacjach w ogólnej liczbie zatrudnionych².

Podobne zjawisko obserwuje się w Polsce. W okresie lat 1991 – 2010 wśród bezrobotnych najliczniej były reprezentowane osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym, a w dalszej kolejności ze średnim technicznym. Nawet w momentach ożywienia gospodarczego odsetek osób bezrobotnych posiadających niskie wykształcenie pozostawał na wysokim poziomie.

Problem niekorzystnego miejsca osób o niskich kwalifikacjach na rynku pracy jest wzmocniany marginalnym ich udziałem w edukacji i szkoleniach, przy czym generalnie Polska należy do grupy państw, gdzie odsetek osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym jest bardzo niski. Według danych OECD poziom ten dla Polski wynosi 2% i jest porównywalny z takimi państwami jak: Meksyk, Portugalia i Węgry³.

Problem zwiększenia atrakcyjności zatrudnieniowej (ang. *employability*) pracowników o niskich kwalifikacjach jest aktualnie w Polsce dyskutowany także w kontekście koniecznych reform szkolnictwa zawodowego oraz strategii współpracy między sektorem edukacji a pracodawcami oraz instytucjami rynku pracy i organizacjami wspierającymi tę współpracę w regionach⁴.

¹ Za: *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011*(KPDZ/2009-2011), Warszawa, styczeń 2009.

² Za: Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

³ Dla porównania w Szwajcarii, Wielkiej Brytanii i państwach Europy Północnej wielkość wskaźnika wynosi odpowiednio: 13%, 6% i 10% (por. np.: *OECD Employment Outlook*, Paris, 2007).

⁴ Por. np. raporty z badań, przeprowadzonych przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2010-2011 (<http://obserwatorium.mazowsze.pl/>).

Przeprowadzone w 2010 roku badania nad funkcjonowaniem szkolnictwa zawodowego w Polsce⁵ jednoznacznie wskazały, że:

„sytuacja na krajowym rynku pracy stanowi istotny kontekst zmian zachodzących w systemie kształcenia zawodowego (...) Bezrobocie w Polsce jest zróżnicowane nie tylko pod względem geograficznym. Problem ten dotyka rozmaite grupy osób w różnym stopniu. Jedną z cech różnicujących jest poziom wykształcenia osób bezrobotnych. Według danych GUS w drugim kwartale 2010 r. łączna liczba bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym przekroczyła łączną liczbę pozostałych osób bezrobotnych. Zauważalny jest spadek liczby bezrobotnych wraz ze wzrostem wykształcenia”⁶.

W roku szkolnym 2009/2010 w Polsce funkcjonowało ogółem 1411 zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży (bez szkół specjalnych). Od 2005 roku do 2008 roku obserwowany był wzrost ogólnej liczby tego typu szkół: od 1375 w 2005 roku do 1414 w 2008 roku. W sumie od 2005 do 2009 przybyło 36 zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży, a duży wzrost liczby tych szkół nastąpił w latach 2006–2007. Należy podkreślić, iż od 2005 do 2009 wzrosła liczba zasadniczych szkół zawodowych prowadzonych przez organizacje społeczne i stowarzyszenia oraz jednostki administracji rządowej – łącznie od 2005 do 2009 nastąpił wzrost o 36 szkół tego typu. Liczba szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego zmalała o 22 placówki w latach 2005–2009. Wśród nowo powstałych szkół są zarówno szkoły publiczne, jak i niepubliczne. Ogółem w zasadniczych szkołach zawodowych dla młodzieży (podlegających samorządom) w roku 2009 uczyły się w całej Polsce 204 974 osoby, tak więc liczba uczniów w tym typie szkół zwiększyła się w stosunku do roku 2005 o 3 536. Wyraźny wzrost liczby uczniów widoczny był kolejno w latach 2006–2008, ale liczba uczniów w roku 2009 zmniejszyła się w stosunku do roku 2008 o 3 137. Ta tendencja może się pogłębiać w związku z niżem demograficznym, obejmującym kolejne roczniki uczniów.

W tym samym okresie prowadziło kształcenie zawodowe w Polsce 3 173 techników, techników uzupełniających i ogólnokształcących szkół artystycz-

⁵ Patrz: *Badanie funkcjonowania systemu szkolnictwa zawodowego w Polsce. Raport z badania danych wtórnych desk research*, Badanie zrealizowane w ramach projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki; Działanie 3.4 *Otwartość systemu Edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie* „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2010. Dostęp do tekstu także na stronie: http://www.men.gov.pl/images/stories/pdf/raporty/desk%20research_ost.pdf

⁶ Ibidem, s. 19.

nych, które liczyły w sumie 612,5 tys. uczniów. Samych techników w roku 2009/2010 było 1907. Jednak od roku 2005 obserwuje się powolny spadek liczby tych szkół – do 2009 roku ubyło ich 198. Tendencja spadkowa dotyczy wszystkich regionów w Polsce, z wyjątkiem Śląska, gdzie znajduje się najwięcej techników; zanotowano tam wzrost liczby techników, których organami prowadzącymi były powiaty (w 2005 roku było tam 198 techników dla młodzieży, a w 2009 roku – 209 tego typu szkół – wzrost o 11 szkół). W przypadku techników uzupełniających dane GUS wskazują na znaczny spadek liczby uczniów w tych szkołach w latach 2006 – 2009. Konsekwentnie – zmniejszającej się liczbie uczniów towarzyszy także spadek liczby szkół w analizowanym okresie⁷.

Analiza struktury osób bezrobotnych ze względu na kryterium wykształcenia, zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy (choćby, przykładowo, na Mazowszu), pokazuje, że absolwenci szkół zawodowych stanowią prawie połowę ogółu zarejestrowanych w tej kategorii osób, przy czym 22% ogółu stanowią osoby z wykształceniem średnim zawodowym, a 27, 3% – osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Ponadto, liczna jest grupa młodych osób bezrobotnych, do 25 roku życia – stanowi ona aż 20, 2% ogółu osób zarejestrowanych.

Badania prowadzone wśród pracodawców pokazują jednocześnie, iż przedsiębiorcy dosyć nisko oceniają poziom kompetencji najslabiej wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza, w ich opinii, niski jest poziom kompetencji społecznych tych osób⁸.

Istnieje więc uzasadniona potrzeba prowadzenia badań nad poziomem kompetencji społecznych pracowników o niskich kwalifikacjach, aby móc, na ich podstawie, wnioskować o lukach kompetencyjnych tych osób oraz projektować efektywne programy wsparcia rozwoju kompetencyjnego zarówno

⁷ Prezentowane liczby obejmują szkoły z uwzględnieniem różnych organów prowadzących, takich jak jednostki samorządu terytorialnego (JST), jednostki administracji rządowej, organizacje społeczne i stowarzyszenia i inne organy prowadzące. Dane Głównego Urzędu Statystycznego, dostępne na stronach: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_3430_PLK_HTML.htm?action=show_archive

⁸ Por. np. wyniki badań, prezentowane w raportach: *Raport zbiorczy: Modułu II „Zakres kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół zawodowych z perspektywy pracodawców” na potrzeby projektu „Szkołnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby” Działanie 9.2. POKL, Modułu I „Badanie dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności osób pracujących prowadzone wśród pracodawców” na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne” Działanie 9.3. POKL, Modułu II „Audyty kompetencji i kwalifikacji oraz zapotrzebowania na KU wśród osób pracujących” na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne” Działanie 9.3. POKL, Warszawa 2011; B. Mazurek-Kucharska, *Raport zbiorczy. Perspektywy i oczekiwania – mazowiecki rynek pracy dla młodzieży*, Warszawa, listopad 2007.*

uczniów i absolwentów szkół zawodowych, jaki wieloletnich pracowników o niskim poziomie kwalifikacji⁹.

Prezentowane w niniejszym opracowaniu badania empiryczne, poświęcone diagnozie poziomu kompetencji społecznych przy użyciu metody psychometrycznej, zostały przeprowadzone pod koniec 2009 roku w grupie 100 pracowników o niskich kwalifikacjach i stanowią fragment większych badań, realizowanych przez autorkę opracowania¹⁰.

Badanie kompetencji społecznych pracowników o niskich kwalifikacjach

Charakterystyka badanej próby

Na potrzeby prezentowanego fragmentu projektu badawczego przyjęto założenie, iż pracownikami o niskich kwalifikacjach są badani spełniająca wszystkie z poniższych kryteriów¹¹. Są więc to:

- osoby w określonym wieku: mężczyźni w wieku poniżej 61 lat i kobiety w wieku poniżej 56 lat
- osoby pracujące (niezależnie od formy zatrudnienia)
- pracownicy z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym lub średnim ogólnokształcącym

⁹ W ramach toczącej się dyskusji nad problemem potencjału kwalifikacyjnego i kompetencyjnego pracowników, dyskusje budzi sama definicja pracownika o niskich kwalifikacjach (ang. *low-skilled worker*), jak i wymagania co do potencjału kompetencyjnego tej grupy. Por. np.: B.C. Burks, R. Reeves, *The skills paradox*, „Adults Learning”, 20, 5, pp. 12-14, January 2009; K. Illeris, *Lifelong learning and the low skilled*, „International Journal of Lifelong Education”, 25, 1, pp. 15-28, January/February 2006.

¹⁰ Prezentowane w niniejszym artykule badania empiryczne zostały zrealizowane w ramach Projektu: *Badanie pracowników o niskich kwalifikacjach*. Projekt był współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego; realizowany był na zlecenie Zespołu Rozwoju Zasobów Ludzkich Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Wykonawca: Pentor Research International oraz Ecorys Sp. z o.o.). Autorka była Ekspertem ds. metodologii badań oraz współautorem Raportu końcowego.

¹¹ Wskazane kryteria były określone przez Zamawiającego badanie: Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (www.parp.gov.pl).

- osoby, które zakończyły edukację formalną (tj. edukację w systemie szkolnym)¹².

Badaniem objęto 100 pracowników o niskich kwalifikacjach (w tym 37 kobiet i 63 mężczyzn)¹³, zatrudnionych w następujących sektorach gospodarki: C – górnictwo; D – przetwórstwo przemysłowe; E – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę; F – budownictwo; G – handel hurtowy i detaliczny; H – hotele i restauracje; I – transport, gospodarka magazynowa, łączność; J – pośrednictwo finansowe; K – obsługa nieruchomości; L – administracja publiczna; M – edukacja; N – ochrona zdrowia i pomoc społeczna; O – działalność usługowa, indywidualna, komunalna i pozostała – na terenie Polski.

Średni wiek osoby badanej wynosił nieco ponad 39 lat, najmłodszy pracownik miał 20 lat, najstarszy 60 lat. Badani pracownicy mieli różny poziom wykształcenia: największą grupę stanowili pracownicy z wykształceniem zawodowym (64%), a najmniej liczną była grupa osób z wykształceniem gimnazjalnym (zaledwie dwóch pracowników) (patrz: Tabela 1).

¹² Należy wspomnieć, iż jednym z celów realizowanego projektu badawczego było poznanie opinii i postaw pracodawców (n=1280) wobec pracowników o niskich kwalifikacjach, w tym, m.in., poznanie stosowanej przez pracodawców definicji pracownika o niskich kwalifikacjach. Badano także opinie na ten temat ekspertów rynku pracy (n= 4) oraz pracowników instytucji rynku pracy (IRP) (n=250). W wyniku zrealizowanych badań ilościowych (PAPI) oraz jakościowych (IDI, FGI) ustalono, że pracodawcy zgadzają się z definicją opartą na kryterium poziomu wykształcenia – ich zdaniem pracownik o niskich kwalifikacjach to osoba z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, nie posiadająca zawodu. Pracownikiem o niskich kwalifikacjach nie jest jednak, zdaniem pracodawców, osoba z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. W przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym opinie były podzielone – 40% pracodawców uważa ich za pracowników o niskich kwalifikacjach, 30% było przeciwnego zdania. Równie ważnym kryterium definicyjnym, poza niskim poziomem wykształcenia, jest – zadaniem badanych – niska motywacja tych osób do uczenia się, podnoszenia kwalifikacji (63%). Na motywacyjne uwarunkowania niskich kwalifikacji częściej zwracali uwagę reprezentanci przedsiębiorstw średnich i dużych. Kolejnymi wyznacznikami niskich kwalifikacji, zdaniem pracodawców, są: brak doświadczenia zawodowego (62%) i niedostosowanie wiedzy i umiejętności do wymogów stanowiska pracy, niezależnie od poziomu wykształcenia (59%). Wiek nie był cechą wskazywaną jako zdecydowanie definicyjna dla tej grupy pracowników. Prezentacja szczegółowych wyników badania opinii i postaw badanych pracodawców i pracowników IRP przekracza, niestety, ramy niniejszego opracowania i będzie przedmiotem oddzielnej publikacji.

¹³ Odpowiadało to strukturze wszystkich badanych pracowników o niskich kwalifikacjach (n= 1600) w projekcie badawczym ze względu na przyjęte kryterium płci.

Tabela 1. Charakterystyka badanej próby ze względu na kryterium wykształcenia

		Liczba osób	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	średnie ogólnokształcące	15	15,0	15,0	15,0
	Zawodowe	64	64,0	64,0	79,0
	Gimnazjalne	2	2,0	2,0	81,0
	Podstawowe	19	19,0	19,0	100,0
	Ogółem	100	100,0	100,0	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

W badaniu, jak wspomniano, brały udział kobiety (n=37) i mężczyźni (n=63) o różnym poziomie wykształcenia. Największą grupę respondentów stanowili mężczyźni (n=45) i kobiety (n=19) z wykształceniem zawodowym (patrz: Tabela 2).

Tabela 2. Charakterystyka badanej próby ze względu na kryterium płci i wykształcenia

PŁEĆ	POZIOM WYKSZTAŁCENIA			
	średnie ogólnokształcące	zawodowe	gimnazjalne	podstawowe
kobieta	9	19	0	9
mężczyzna	6	45	2	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Czas realizacji badania

Badanie przeprowadzono w czwartym kwartale 2009 roku na terenie wszystkich województw Polski.

Metoda badawcza

W diagnozie potencjału kompetencyjnego pracowników o niskich kwalifikacjach posłużono się Kwestionariuszem Kompetencji Społecznych (KKS), opracowanym przez Annę Matczak¹⁴.

Kwestionariusz Kompetencji Społecznych jest wystandaryzowaną metodą diagnozy wybranych kompetencji społecznych. Konstrukcja kwestionariusza KKS opiera się na założeniu, że możliwy jest trafny pomiar kompetencji społecznych, rozumianych jako złożone umiejętności, warunkujące efektywność radzenia sobie w określonego typu sytuacjach społecznych. W praktyce doradztwa i selekcji zawodowej uznaje się, iż kompetencje społeczne stanowią jeden z zasadniczych czynników powodzenia zawodowego jednostki. KKS jest kwestionariuszem samoopisowym¹⁵, którego pozycje są określeniami różnych czynności lub zadań, wyrażonymi w formie bezokolicznikowej. Część z nich dotyczy różnych czynności społecznych (60 pozycji); pozostałe pozycje (nie-diagnostyczne), dotyczą czynności, które nie mają charakteru społecznego (30 pozycji).

Kategorie pozycji diagnostycznych, czyli badających kompetencje społeczne, uwzględniają cztery typy sytuacji:

- a) sytuacje intymne – oznaczające bliskie kontakty interpersonalne i związane z daleko idącym ujawnianiem się partnerowi (np. zwierzenia z problemów osobistych, czy sytuacja wysłuchiwanie takich zwierzeń);
- b) sytuacje ekspozycji społecznej – oznaczające bycie obiektem uwagi i potencjalnej oceny ze strony wielu osób;
- c) sytuacje formalne – wymagające dostosowania się do ściśle określonych reguł czy przepisów;
- d) sytuacje wymagające asertywności (realizowania własnych celów czy potrzeb przez wywieranie wpływu na innych lub opieranie się wpływowi innych).

Twierdzenia kwestionariusza są pogrupowane według trzech skal diagnostycznych: skala I – kompetencje warunkujące efektywność zachowań w sytuacjach intymnych, skala ES – kompetencje niezbędne w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz skala A – kompetencje, wykorzystywane w sytuacjach wymagających asertywności.

¹⁴ A. Matczak, *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2001.

¹⁵ Osoba badana sama ocenia, w jakim stopniu wskazane zadanie, o którym mogą w każdym z twierdzeń kwestionariusza, jest dla niej łatwe lub trudne do wykonania (ocenia to na skali punktowej).

Odpowiedzi dotyczące poszczególnych pozycji diagnostycznych punktowane są w skali od 1 (odpowiedź „zdecydowanie źle”) do 4 (za odpowiedź „zdecydowanie dobrze”). Otrzymany przez badanego łączny wynik surowy (WS) stanowi sumę punktów uzyskanych z odpowiedzi na wszystkie pytania diagnostyczne (minimalny wynik surowy to 60 punktów, maksymalny zaś 240).

Wyniki surowe odnoszone są do ich norm stenowych¹⁶, opracowanych dla populacji polskiej w latach dziewięćdziesiątych XX wieku. W oparciu o te normy generowany jest wynik przeliczony (WP), czyli wynik, jaki uzyskuje osoba badana w porównaniu z wynikiem uzyskiwanym przez osoby z odpowiadającej badanemu populacji (w tym samym wieku, tej samej płci i o tym samym – lub zbliżonym – poziomie wykształcenia). Generowany jest wynik ogólny testu (tzw. Total WS i Total WP) (dla wszystkich skal łącznie) oraz wyniki dla każdej z trzech skal kwestionariusza.

Analiza i interpretacja wyników badania poziomu kompetencji społecznych pracowników o niskich kwalifikacjach

Analiza wyniku badania poziomu kompetencji społecznych przy zastosowaniu Kwestionariusza Kompetencji Społecznych rutynowo obejmuje:

- analizę wyników surowych (WS)
- analizę wyników przeliczonych (WP).

Pierwsza z analiz umożliwia prześledzenie poziomu wykonania zadań i zróżnicowania wyników w każdej ze skal testu, także ze względu na dodatkowe zmienne (płeć, poziom wykształcenia badanych), druga z analiz pozwala porównać poziom wyników badanych osób na tle odpowiadającej im populacji.

Analiza wyników surowych (WS)

Wstępna analiza wyników Kwestionariusza Kompetencji Społecznych polega na obliczeniu wyników surowych, jakie uzyskują badane osoby w poszczególnych skalach KKS (tj. Skali Kontaktów Intymnych, Skali Ekspozycji Społecznej, Skali Asertywności) oraz obliczeniu ogólnego wyniku surowego (Total WS).

¹⁶ Skala stenowa (od ang. *standard ten*) – skala testu psychologicznego znormalizowana tak, aby średnia w populacji wynosiła 5,5, a odchylenie standardowe 2. W skali jest 10 jednostek. W ten sposób zaokrąglone wyniki < 5 oznaczają wartość poniżej przeciętnej, a > 6 wartość powyżej przeciętnej. Liczba jednostek w skali stenowej wynosi 10, przy czym 1 oznacza wynik najniższy, a 10 najwyższy. Kategorie opisowe dla norm stenowych są następujące: sten 9 – 10 to wynik bardzo wysoki, 7 – 8 to wynik wysoki, 5 – 6 – przeciętny, 3 – 4 – to wynik niski, a 1 – 2 oznacza wynik bardzo niski.

Zestawienie poszczególnych średnich wyników surowych przedstawiono w Tabeli 3.

Tabela 3. Zestawienie średnich wyników surowych KKS w badanej grupie pracowników o niskich kwalifikacjach (n=100)

SKALA KKS	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
SKALA KONTAKTÓW INTYMNYCH	22,00	137,00	41,62	12,45
SKALA EKSPOZYCJI SPOŁECZNEJ	22,00	69,00	46,97	9,46
SKALA ASERTYWNOŚCI	32,00	68,00	49,38	7,95
Średni ogólny wynik surowy (Total WS)	93,00	252,00	167,42	29,10

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Jak wynika z danych, przedstawionych w Tabeli 3, najniższy poziom kompetencji społecznych przejawiają pracownicy o niskich kwalifikacjach w Skali Kontaktów Intymnych, w ramach tej kategorii wyników występuje także największe zróżnicowanie poziomu kompetencji między osobami badanymi, o czym świadczy najwyższa wartość odchylenia standardowego wyników. Nieco wyższy wynik uzyskują badane osoby w Skali Ekspozycji Społecznej, a najwyższy – w Skali Asertywności. Wyniki te, w dalszej części analizy, zostaną odniesione do norm stenowych i opracowane dla każdej z grup porównawczych: kobiet i mężczyzn o różnym poziomie wykształcenia.

Zmienną, mającą najsilniejszy wpływ na zróżnicowanie średniego ogólnego wyniku surowego (Total WS) jest poziom wykształcenia osób badanych (patrz: Tabela 4). Jak należało intuicyjnie oczekiwać, najniższy średni wynik surowy w teście uzyskują osoby z wykształceniem podstawowym, co stanowi różnicę istotną statystycznie w porównaniu z najniższymi wynikami, uzyskiwanymi przez osoby ze średnim wykształceniem. Osoby z wykształceniem gimnazjalnym wypadły nieco gorzej niż osoby z wykształceniem średnim (ale jest to bardzo niewielki poziom istotności różnic).

Tabela 4. Średnie ogólne wyniki surowe w KKS uzyskane przez respondentów o różnym poziomie wykształcenia

POZIOM WYKSZTAŁCENIA	Ogólny wynik surowy (Total WS)
średnie ogólnokształcące	178,93
zawodowe	168,23
gimnazjalne	175,50
podstawowe	154,74

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Interesujące i celowe wydaje się być porównanie średniego wyniku ogólnego kobiet i mężczyzn o różnym poziomie wykształcenia (patrz: Tabela 5). Jednak, silniejszym od kryterium płci, czynnikiem różnicującym te wyniki jest kryterium poziomu wykształcenia (patrz: Tabela 6).

Tabela 5. Średnie ogólne wyniki surowe w KKS uzyskane przez kobiety i mężczyzn o różnym poziomie wykształcenia

PŁEĆ	POZIOM WYKSZTAŁCENIA			
	średnie ogólnokształcące	zawodowe	gimnazjalne	podstawowe
Kobieta średni wynik surowy (Total WS)	178,56	164,79	--.	154,00
Mężczyzna średni wynik surowy (Total WS)	179,50	169,69	175,50	155,40

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Najwyższy średni wynik ogólny w KKS uzyskują mężczyźni oraz kobiety w wykształceniu średnim ogólnokształcącym, najniższe zaś wyniki osiągnęły kobiety i mężczyźni z wykształceniem podstawowym. Najniższy wynik jest więc charakterystyczny dla pracowników w wykształceniu podstawowym. Największe istotnie statystycznie różnice dotyczą wyniku uzyskanego przez osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – w porównaniu z wynikiem osób z wykształceniem podstawowym (patrz: Tabela 6) ($p < 0.02$), a także (choć w mniejszym stopniu) między osobami z wykształceniem zawodowym i podstawowym (patrz: Tabela 7) ($p < 0.09$).

Tabela 6. Testowanie różnicy między średnim ogólnym wynikiem surowym (test dla prób niezależnych) – ze względu na kryterium wykształcenia: wykształcenie średnie ogólnokształcące/ wykształcenie podstawowe

	t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich
Założono równość wariancji	2,484	32	,018	24,196
Nie założono równości wariancji	2,528	31,694	,017	24,196

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Tabela 7. Testowanie różnicy między średnim ogólnym wynikiem surowym (test dla prób niezależnych) – ze względu na kryterium wykształcenia: wykształcenie zawodowe/ wykształcenie podstawowe

	t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich
Założono równość wariancji	1,822	81	,072	13,498
Nie założono równości wariancji	1,754	27,974	,090	13,498

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Analiza wyników przeliczonych (WP)

W prezentowanych badaniach pracowników, uzyskane przez osoby badane średnie wyniki przeliczone (Total WP), plasują się na poziomie wyniku poniżej przeciętnej (<5 sten), zarówno dla grupy badanych mężczyzn, jak i kobiet (patrz: Tabela 8), przy czym różnice uwarunkowane płcią nie są tak znaczące jak różnice związane z poziomem wykształcenia osób badanych (patrz: Tabela 9).

Tabela 8. Średnie ogólne wyniki przeliczone (Total WP) KKS uzyskane przez badane pracownice (n=37) i pracowników (n=63)

PŁEĆ	Średni ogólny wynik przeliczony (Total WP)
Kobiety	4,65
Mężczyźni	4,95

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Tabela 9. Średni ogólny wynik przeliczony uzyskiwany przez kobiety w zależności od kryterium płci i poziomu wykształcenia

PŁEĆ	POZIOM WYKSZTAŁCENIA			
	średnie ogólnokształcące	zawodowe	gimnazjalne	podstawowe
Kobiety	5,89	4,58	–	3,56
Mężczyźni	5,67	5,00	6,00	4,10

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Największe, statystycznie istotnie różnice, występują między wynikiem uzyskanym przez osoby ze średnim wykształceniem i wykształceniem podstawowym; zwłaszcza wynik uzyskany przez kobiety z wykształceniem średnim jest istotnie wyższy niż wynik osób tej płci o wykształceniu podstawowym (patrz: Tabela 10) ($p < 0.05$).

Tabela 10. Testowanie istotności różnic między średnimi ogólnymi wynikami przeliczonymi w grupie kobiet w zależności od kryterium wykształcenia: wykształcenie średnie ogólnokształcące/podstawowe

	t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich
Założono równość wariancji	2,172	16	,045	2,333
Nie założono równości wariancji	2,172	15,232	,046	2,333

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

W przypadku mężczyzn różnica między wynikiem uzyskanym przez osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i podstawowym nie jest tak istotna, jak w przypadku analogicznej różnicy w grupie kobiet ($p < 0.2$).

Analiza średnich wyników przeliczonych w poszczególnych skalach KKS

Dla oceny poziomu kompetencji społecznych interesujące i celowe jest prześledzenie średnich wyników przeliczonych, jakie uzyskały badane pracownice i pracownicy w poszczególnych skalach diagnostycznych Kwestionariusza Kompetencji Społecznych. Zestawienie średnich wyników kobiet i mężczyzn w poszczególnych skalach KKS przedstawiono w Tabeli 11.

Jak wynika z zaprezentowanych danych, najwyższe wyniki przeliczone uzyskały osoby badane w Skali Asertywności: najwyższy średni wynik w tej skali uzyskują badani z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, przy czym kobiety uzyskują średni wynik równy 7.00, natomiast średni wynik mężczyzn to 6.50. Najwyższy średni wynik w analizowanej skali osiągają badani dla twierdzenia: *Upomnieć się w sklepie o resztę*¹⁷ (średni wynik: 7.09), najniższy zaś dla twierdzenia: *Wejść na ważne zebranie 20 minut po czasie*¹⁸ (średni wynik 4.99). Podwyższone wyniki (w stosunku do wyników pozostałych skal) w Skali Asertywności mogą tłumaczyć niektóre typowe zachowania badanej grupy pracowników w wybranych sytuacjach społecznych, np. podwyższona asertywność może przejawiać się skłonnością do prezentowania zachowań roszczeniowych oraz skłonnością do aktywnych zachowań obronnych (np. ataku, zgłaszania sprzeciwu, przerywania dyskusji itp.).

Najniższe wyniki uzyskują badani w skali Ekspozycji Społecznej: najslabiej wypadają w tym wymiarze kompetencji kobiety i mężczyźni z wykształceniem podstawowym (średni wynik kobiet wynosi zaledwie 2.78, natomiast mężczyzn 3.40).

¹⁷ W odpowiedzi na pytanie: *Jak dobrze Pan(i) poradził(a)by sobie, gdyby miał(a)...*

¹⁸ W odpowiedzi na pytanie: *Jak dobrze Pan(i) poradził(a)by sobie, gdyby miał(a)...*

Tabela 11. Średnie wyniki przeliczone, uzyskane przez kobiety (n=37) i mężczyzn (n=63) w poszczególnych skalach Kwestionariusza Kompetencji Społecznych (w zależności od poziomu wykształcenia osób badanych)

POZIOM WYKSZTAŁCENIA	WYNIK OGÓLNY KOBIECY	WYNIK OGÓLNY MĘŻCZYŹNI	SKALA KONTAKTÓW INTYMNYCH KOBIECY	SKALA KONTAKTÓW INTYMNYCH MĘŻCZYŹNI	SKALA EKSPOZYCJI SPOŁECZNEJ KOBIECY	SKALA EKSPOZYCJI SPOŁECZNEJ MĘŻCZYŹNI	SKALA ASERTYWNOŚCI KOBIECY	SKALA ASERTYWNOŚCI MĘŻCZYŹNI
średnie ogólnokształcące	5,89	5,67	5,44	5,83	5,33	4,83	7,00	6,50
zawodowe	4,58	5,00	5,11	4,96	4,26	4,67	5,68	5,33
gimnazjalne	–	6,00	–	5,50	–	5,50	–	6,00
podstawowe	3,56	4,10	3,89	4,40	2,78	3,40	5,44	5,20
Ogółem	4,65	4,95	4,89	4,97	4,16	4,51	5,95	5,44

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Różnice uwarunkowane poziomem wykształcenia, zarówno w grupie kobiet jak i mężczyzn są istotne statystycznie w wynikach Skali Ekspozycji Społecznej dla kobiet z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz podstawowym ($p < 0.02$), a także dla tej samej skali w grupie kobiet z wykształceniem zawodowym i podstawowym ($p < 0.06$).

Mężczyźni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym prezentują istotnie wyższy poziom kompetencji związanych z sytuacją ekspozycji społecznej niż pracownicy z wykształceniem podstawowym, a także – choć na nieco niższym poziomie istotności, występuje różnica między mężczyznami z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i zawodowym ($p < 0.2$).

Należy zaznaczyć, iż niski wynik w Skali Ekspozycji Społecznej oznacza, że najgorzej wykształceni pracownicy mają przede wszystkim problemy w sytuacji bycia obiektem uwagi i potencjalnej oceny ze strony innych osób, a więc na przykład w sytuacji rozmowy z przełożonym (zwłaszcza, jeżeli np. rozmowa ta dotyczy przekazywania uwag przez przełożonego na temat jakości, zakresu i oceny zadań wykonywanych przez pracownika). Podobnie trudna może być sytuacja konfrontowania przez danego pracownika oceny własnego poziomu kompetencji i jakości wykonywanych zadań z poziomem wykonywania tych

zadań przez innych pracowników. Równie stresująca wydaje się być także sytuacja, kiedy badany ma osobiście zaistnieć w grupie, np. zaprezentować własne zdanie lub poglądy, czy też zgłosić własny pomysł (dotyczący np. organizacji pracy) w zespole pracowniczym (szczególnie wówczas, gdy wypowiedź lub zachowanie to podlega ocenie ze strony innej osoby lub grupy osób).

W Skali Kontaktów Intymnych występują co prawda różnice między badanymi o różnym poziomie wykształcenia, ale różnice te są na dosyć niskich poziomach istotności ($p < 0.5$). Badani pracownicy przejawiają przeciętne umiejętności w nawiązywaniu relacji z inną osobą lub grupą osób. Jest to dla nich trudne, zwłaszcza wówczas, gdy np. należy wyrazić swoje emocje podczas prezentowania własnych poglądów lub wtedy, kiedy trzeba przekazać innej osobie swoje emocjonalne nastawienie w stosunku do zaistniałej aktualnie sytuacji społecznej lub treści ujawnianych w dialogu z inną osobą lub grupą osób. Najłatwiejsze okazują się być sytuacje spontanicznego wyrażania przywiązania i sympatii, co obrazuje najwyższy średni wynik w analizowanej skali dla twierdzenia: *Przytulić osobę, która potrzebuje pocieszenia*¹⁹ (średni wynik 6.65). Najtrudniejsze są natomiast sytuacje, wymagające zwrócenia się o wsparcie do osoby nieznanym, co wyraża np. najniższy wynik dla twierdzenia: *Zadzwoń do telefonu zaufania, żeby zwierzyć się ze swoich problemów*²⁰ (średni wynik: 4.42). Te ograniczone kompetencje mogą więc utrudniać pracownikowi nawiązywanie i podtrzymywanie pogłębionych więzi emocjonalnych z innymi osobami, mogą ujawniać się także w ograniczonym repertuarze zachowań emocjonalnych i społecznych, zwłaszcza w sytuacjach wymagających subtelного różnicowania nastrojów, przekazywania ocen moralnych i rozróżniania skomplikowanych, zależnych od zmieniającego się kontekstu, aspektów relacji społecznych.

Analiza wyników dla wybranych twierdzeń KKS

Z punktu widzenia celu badania oraz rekomendacji w zakresie działań edukacyjnych i doradczych dla pracowników o niskich kwalifikacjach, warto jest przyrzeć się uzyskanym wynikom dla wybranych pięciu, spośród 90, twierdzeń KKS.

¹⁹ W odpowiedzi na pytanie: *Jak dobrze Pan(i) poradził(a)by sobie, gdyby miał(a)...*

²⁰ W odpowiedzi na pytanie: *Jak dobrze Pan(i) poradził(a)by sobie, gdyby miał(a)...*; koresponduje to z wynikami badań jakościowych, z których wynika, że badani pracownicy nie mają, z kilkoma wyjątkami, żadnych doświadczeń w zakresie korzystania z doradztwa, a co więcej – nie widza potrzeby sięgania po kompetentną poradę.

Do dalszych analiz wytypowano następujące twierdzenia testu: 2, 3, 5, 18 oraz 59. Są to bowiem twierdzenia, które dotyczą sytuacji, jakie wchodzą w zakres najczęściej poddawanych treningowi sytuacji społecznych, do których przygotowywany jest pracownik w trakcie spotkań doradczych i edukacyjnych z trenerem, doradcą lub psychologiem.

Osoby badane z każdym razem odpowiadały na pytanie: *Jak dobrze Pan(i) poradził(a)by sobie, gdyby miał(a)...*

Każde z twierdzeń jest myślą kończącą tak rozpoczęte pytanie. Osoba badana, jak już wspomniano wcześniej, zaznacza na skali od 1 do 4 ocenę, jak dobrze poradziłaby sobie w każdej wymienionej sytuacji. Poniżej przedstawiono frekwencje (oraz procentowe zestawienia) częstości wyboru określonego wariantu odpowiedzi respondentów.

Tabela 12. Częstość wyboru wariantów odpowiedzi dla twierdzenia nr 2:
Nauczyć się nowego programu komputerowego

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	zdecydowanie źle	16	16,0	16,0	16,0
	raczej słabo	30	30,0	30,0	46,0
	nieźle	31	31,0	31,0	77,0
	zdecydowanie dobrze	23	23,0	23,0	100,0
	Ogółem	100	100,0	100,0	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Jak wynika z danych, przedstawionych w Tabeli 12, prawie połowa badanych twierdzi, że raczej słabo i zdecydowanie źle poradziłaby sobie z nauką nowego programu komputerowego, a druga połowa uważa, że z tym zadaniem poradziłaby sobie nieźle, a nawet dobrze. Wynika to prawdopodobnie z różnych doświadczeń i różnego stopnia zaawansowania w zakresie obsługi komputera, co powinno być brane pod uwagę w przypadku doboru tej grupy pracowników do pracy na stanowiskach, wymagających tej umiejętności lub do grup szkoleniowych, jeśli w trakcie nauki będzie wykonywane tego typu zadanie. Prawdopodobnie zróżnicowany poziom tej umiejętności uwarunkowany jest także np. poziomem wykształcenia respondenta, ponieważ na ogół jest tak, że im wyższe wykształcenie danej osoby, tym większe jej obycie ze sprzętem komputerowym i większe doświadczenie w korzystaniu z różnych form edukacji cyfrowej.

Ponad połowa badanych nisko ocenia swoje umiejętności w zakresie wygłoszenia referatu na zebraniu, co może być przykładem problemów z funkcyjono-

waniem w niektórych sytuacjach, wymagających publicznego prezentowania się i oficjalnego wypowiedzania na określony temat. Podobne trudności występują w sytuacjach wymagających zabierania głosu w dyskusji (patrz: Tabela 14) oraz w sytuacjach zwracania się z prośbą o pomoc (patrz: Tabela 15).

**Tabela 13. Częstotliwość wyboru wariantów odpowiedzi dla twierdzenia nr 3:
*Wygłosić referat na zebraniu***

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	zdecydowanie źle	21	21,0	21,0	21,0
	raczej słabo	54	54,0	54,0	75,0
	nieźle	19	19,0	19,0	94,0
	zdecydowanie dobrze	6	6,0	6,0	100,0
	Ogółem	100	100,0	100,0	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

**Tabela 14. Częstotliwość wyboru wariantów odpowiedzi dla twierdzenia nr 5:
*Zabrać głos w dyskusji w większym gronie***

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	zdecydowanie źle	5	5,0	5,0	5,0
	raczej słabo	29	29,0	29,0	34,0
	nieźle	54	54,0	54,0	88,0
	zdecydowanie dobrze	12	12,0	12,0	100,0
	Ogółem	100	100,0	100,0	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Interesujące jest także poznanie opinii badanych na temat ich kompetencji w jednej z podstawowych sytuacji konfrontacji społecznej – w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej (patrz: Tabela 16)²¹. Prawie 30% badanych ocenia, że słabo radzi sobie w takiej sytuacji.

²¹ Należy nadmienić, że prawie połowa spośród ogólnej liczby badanych pracowników o niskich kwalifikacjach (czyli prawie 800 osób) przyznała w ogólnych badaniach ilościowych, że

**Tabela 15. Częstotliwość wyboru wariantów odpowiedzi dla twierdzenia nr 18:
Poprosić kogoś o pomocy w rozwiązywaniu swoich problemów**

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	zdecydowanie źle	5	5,0	5,0	5,0
	raczej słabo	32	32,0	32,0	37,0
	nieźle	41	41,0	41,0	78,0
	zdecydowanie dobrze	22	22,0	22,0	100,0
	Ogółem	100	100,0	100,0	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

**Tabela 16. Częstotliwość wyboru wariantów odpowiedzi dla twierdzenia nr 59:
Odbić rozmowę kwalifikacyjną w sprawie pracy**

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	zdecydowanie źle	3	3,0	3,0	3,0
	raczej słabo	25	25,0	25,0	28,0
	nieźle	50	50,0	50,0	78,0
	zdecydowanie dobrze	22	22,0	22,0	100,0
	Ogółem	100	100,0	100,0	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych.

Wybrane twierdzenia poddano dalszej analizie – zestawiono średnie wyniki dla analizowanych twierdzeń KKS dla osób badanych o różnym poziomie wykształcenia, gdyż zmienna ta okazuje się być czynnikiem najbardziej różnicującym uzyskiwane dotychczas wyniki (patrz: Tabela 17).

Jak wynika z danych, przedstawionych w Tabeli 17, ocena stopnia trudności danego zdania w wielu przypadkach zależy od poziomu wykształcenia osoby badanej.

przynajmniej raz była w sytuacji utraty pracy (była bezrobotna) i musiała ponownie zabiegać o zatrudnienie.

Tabela 17. Średnie wyniki dla wybranych twierdzeń KKS w zależności od poziomu wykształcenia osoby badanej

	POZIOM WYKSZTAŁCENIA OSOBY BADANEJ			
	średnie ogólnokształcące	zawodowe	gimnazjalne	podstawowe
2 Nauczyć się programu komputerowego	2,93	2,67	3,00	2,11
3 Wygłosić referat na zebraniu	2,40	2,17	2,00	1,63
5 Zabrać głos w dyskusji w większym gronie	2,80	2,86	2,50	2,26
18 Poprosić kogoś o pomocy w rozwiązywaniu swoich problemów	2,93	2,84	3,00	2,53
59. Odbyć rozmowę kwalifikacyjną w sprawie pracy	3,13	2,98	3,00	2,47

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych

Najtrudniej radzą sobie z wymienionymi zadaniami osoby z wykształceniem podstawowym (różnice istotne statystycznie dotyczą twierdzenia nr 2, 3, 5 i 59). Jedynie przy twierdzeniu nr 18 (*Poprosić kogoś o pomocy w rozwiązywaniu swoich problemów*), należącym do skali Kontaktów Intymnych, nie występują różnice między porównywanymi grupami osób, które twierdzą, że w tej sytuacji nieźle sobie radzą. Nie wiadomo, jaką osobę badani brali pod uwagę, ustosunkowując się do tego twierdzenia, prawdopodobnie mieli na myśli osobę bliską, z którą mają dobre relacje. W przypadku oceny umiejętności skierowania się o pomoc do psychologa (twierdzenie 51), czy też skorzystania z telefonu zaufania (twierdzenie 13), badani oceniają bowiem swoje kompetencje jako słabe lub nawet zdecydowanie niskie.

Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych badań diagnostycznych ujawniły, iż ta grupa pracowników wymaga wsparcia w zakresie rozwoju ich kompetencji społecznych. Potencjał kompetencyjny pracowników o niskich kwalifikacjach nie gwarantuje bowiem tym osobom odnoszenia sukcesu w relacjach na rynku pracy. Pomoc powinna być ukierunkowana zwłaszcza na trening społeczny w zakresie radzenia sobie w złożonych sytuacjach społecznych, wymagających od nich ekspozycji i funkcjonowania w grupie. Pracownicy o niskich kwalifikacjach

wymagają także wielokierunkowego wsparcia w zakresie rozwoju osobistego i tych aspektów rozwoju zawodowego, które – poza kwalifikacjami – decydują o podnoszeniu atrakcyjności zatrudnieniowej i osiąganiu sukcesu w pracy. Wsparcia wymagają zwłaszcza te kompetencje, które powiązane są z budowaniem jakości pracy w zespole, automotywacji do rozwoju i radzenia sobie w bardziej skomplikowanych sytuacjach społecznych²².

Bibliografia

- Badanie funkcjonowania systemu szkolnictwa zawodowego w Polsce. Raport z badania danych wtórnych desk research*, Badanie zrealizowane w ramach projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki; Działanie 3.4 *Otwartość systemu Edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie* „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2010.
- Dostęp do tekstu na stronie: http://www.men.gov.pl/images/stories/pdf/raporty/desk%20research_ost.pdf (odczyt 15.09.2011).
- Burks B.C., Reeves R., *The skills paradox*, „Adults Learning”, 2009, 20, 5, January.
- Global Social Change: Historical and Comparative Perspectives*, edited by Christopher Chase-Dunn and Salvatore Babones (2006).
- Illeris K., *Lifelong learning and the low skilled*, „International Journal of Lifelong Education”, 25, 1, January/February 2006.
- Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009-2011* (KPDZ/2009-2011), Warszawa, styczeń 2009.
- Matczak A., *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2001.
- Mazurek-Kucharska B., *Raport zbiorczy. Perspektywy i oczekiwania- mazowiecki rynek pracy dla młodzieży*, Warszawa, listopad 2007.
- Nixon, Darren, *I just like working with my hands: employment aspirations and the meaning of work for low skilled unemployed men in Britain's service economy*, „Journal of Education & Work”, 19, 2, April 2006.
- OECD Employment Outlook*, Paris, 2007.
- Raport zbiorczy: Modułu II „Zakres kwalifikacji i kompetencji absolwentów szkół zawodowych z perspektywy pracodawców” na potrzeby projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby” Działanie 9.2. POKL, Modułu I „Badanie dotyczące zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności osób pracujących prowadzone wśród pracodawców” na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne*

²² W ramach projektu, z którego pochodzą cytowane badania, stworzono listę szczegółowych rekomendacji w zakresie wsparcia edukacyjnego i doradczego dla grupy pracowników o niskich kwalifikacjach, potencjalnych i aktualnych pracodawców oraz dla pracowników IRP, zaangażowanych w procesy doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

jako kształcenie powszechne” Działanie 9.3. POKL, Modułu II „Audyt kompetencji i kwalifikacji oraz zapotrzebowania na KU wśród osób pracujących” na potrzeby projektu „Kształcenie ustawiczne jako kształcenie powszechne” Działanie 9.3. POKL, Warszawa 2011.

Summary

Social Competencies of Low-Skilled Workers. Empirical Studies

The article presents fragments of the research report, which was carried out as a part of the project: *Examination of low-skilled workers* (European Social Fund, The Operational Programme Human Capital). This Project was realized for the Polish Agency for Enterprise Development by Pentor Research International and Ecorys Ltd.; the author was a Key Expert in this Project and co-author of the Final Report. In the presented studies 100 low-skilled workers from each Polish Province, who belong to thirteen sectors of the economy, were asked to fill in a questionnaire. The Social Skills Questionnaire (Kwestionariusz Kompetencji Społecznych) by A. Matczak is the presented in this article method, which can be used in the diagnostic process of three factors of social competencies: social exposition skills, openness to interpersonal intimate communication and the social skills used in situation requiring assertive behavior. The low-skilled workers were asked about various problems and tasks on the social environment. The workers' level of social competence turned out to be lower than average, especially for those with the lowest education level. On the basis of the results of the research, the image of those employees was created. In the summary conclusions and recommendations for further educational and vocational counseling were formulated.

Key words: low-skilled workers, social competencies, employability, level of education labour market.

Резюме

Общественная компетенция работников низкой квалификации. Эмпирические исследования

В статье представлены фрагменты рапорта, разработанного как часть проекта: *Опрос работников с низкой компетенцией* (Европейский Общественный Фонд, Операционная Программа Человеческий Капитал). Проект реализовался для Польского агентства развития предпринимательства Pentor Research International и АО Escorys; авторка была Ключевым Экспертом этого Проекта. Опросом были охвачены 100 низкоквалифицированных работников с территории всех польских воеводств, которые работали в тринадцати отраслях. Как диагностический метод в исследовании был применен Опросник компетенции авторства Анны Матчак. Общественная компетенция изучалась в рамках трех шкал: Шкала общественной активности, Шкала интимных контактов и Шкала ассертивности. Опрашиваемые оценивали свои умения относительно разных ситуаций и общественных задач. В результате исследований было обнаружено, что уровень общественной компетенции опрошенных работников намного ниже среднего, особенно в случае наименее образованных лиц. На базе результатов исследований были сформулированы конечные рекомендации, касающиеся общих направлений поддержки в области обучения и профориентации для этой группы работников.

Ключевые слова: работники низкой квалификации, общественная компетенция, привлекательность занятости, уровень образования, рынок труда.

Dr Beata Mazurek-Kucharska

Doktor psychologii, adiunkt w Społecznej Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania w Warszawie; niezależny ekspert w dziedzinie metodologii badań społecznych, zastosowania psychologii w biznesie; lider, ekspert i recenzent projektów badawczych, realizowanych m. in. na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości; wykładowca i koordynator modułu Managerial Skills na studiach MBA (University of Central Lancashire i Lubelska Szkołą Biznesu Sp. z o.o.); wykładowca na studiach podyplomowych w Szkole Głównej Handlowej i innych Uczelniach.

