

# e-mentor

DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE  
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJ KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2015, nr 5 (62)



M. Jasińska, K. Podgórska, *Między oczekiwaniami a rzeczywistością – umiejętności miękkie u osób wchodzących na rynek pracy*, „e-mentor” 2015, nr 5(62), s. 16–20, <http://dx.doi.org/10.15219/em62.1213>.



Magdalena  
Jasińska

## Między oczekiwaniami a rzeczywistością – umiejętności miękkie osób wchodzących na rynek pracy



Karolina  
Podgórska

W artykule przedstawiono wyniki badania jakościowego dotyczącego umiejętności miękkich (soft skills) osób wchodzących na rynek pracy. Celem badania było zebranie opinii na temat postrzegania umiejętności miękkich zarówno przez pracobiorców (studenci i młodzi pracownicy), jak i pracodawców (przedstawiciele firm), a także przez nauczycieli akademickich (jako ogniwa spajającego proces skutecznego rozwijania kompetencji miękkich podczas studiów). Uzyskane wyniki pozwalają wysnuć wnioski, że uczelnia jest kluczowym miejscem, gdzie umiejętności miękkie powinny być rozwijane jeszcze przed wejściem młodych ludzi na rynek pracy. Respondenci sformułowali listę rekomendacji mogących wpłynąć na skuteczniejsze funkcjonowanie instytucji akademickich w tym obszarze. Badanie przeprowadzone zostało jako element projektu mającego na celu opracowanie metodologii wykorzystującej nowe technologie do rozwijania u studentów umiejętności miękkich niezbędnych na rynku pracy.

W grudniu 2014 roku rozpoczął się europejski projekt *eLene4work: Learning to learn for new digital soft skills for employability*<sup>1</sup>. Jest to już piąte tego typu przedsięwzięcie realizowane w ramach konsorcjum o nazwie eLene<sup>2</sup>, do którego od 10 lat należy Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Projekt dotyczy umiejętności miękkich (UM) niezbędnych na rynku pracy. Jego głównym celem jest opracowanie metodologii rozwijania UM u studentów, również z wykorzystaniem nowych technologii, w tym rozwiązań typu MOOC oraz OER. Projekt realizowany jest w 10 krajach europejskich i wpisuje się w aktualną dyskusję na temat kształtowania UM u młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. W wielu dokumentach wydanych przez Unię Europejską<sup>3</sup> oraz ekspertyzach z obszaru zasobów ludzkich<sup>4</sup> podkreśla się, że to

właśnie te umiejętności ściśle wiążą się ze skutecznym zatrudnieniem.

W pierwszym okresie realizacji projektu niezbędne było zdefiniowanie UM na podstawie studiów literaturowych. Zadanie okazało się wymagające, gdyż istnieje wiele sposobów klasyfikacji tych umiejętności, a one same są często różnie nazywane. Mówi się np. o umiejętnościach życiowych (*life skills*), umiejętnościach poprzecznych/przekrojowych (*transversal skills*), kluczowych kompetencjach dla szczęśliwego życia i dobrego funkcjonowania w społeczeństwie (*key competencies for a successful life and a well-functioning society*), kompetencjach ogólnych (*generic competences*), kluczowych kompetencjach dla uczenia się przez całe życie (*key competences for lifelong learning*), umiejętnościach transferowych (*transferable skills*) itp. Również każdy z tych terminów bywa inaczej definiowany i w definicjach tych wykorzystywane są nieco inne grupy umiejętności.

Studia literaturowe dotyczące każdego z państw polegały na analizie różnego rodzaju źródeł: raportów, artykułów, wszelkiego rodzaju inicjatyw, projektów i działań politycznych mających na celu usunięcie luk w zakresie UM, a także na analizie mediów społecznościowych pod kątem toczących się w nich dyskusji na ten temat. Rezultatem tego etapu było opracowanie raportu pt. *Comparative analysis on the state of the art of soft skills and soft skills 2.0*<sup>5</sup>.

Już po pierwszych analizach równolegle zaprojektowane zostało badanie jakościowe dotyczące UM „w praktyce”, czyli luk kompetencyjnych w tej dziedzinie u studentów oraz oczekiwań rynku pracy w stosunku do nowych pracowników. W Polsce badanie przeprowadzono w Lublinie w maju i czerwcu 2015 r., a wnioski z tego przedsięwzięcia przedsta-

<sup>1</sup> Strona internetowa projektu: <http://elene4work.eu>.

<sup>2</sup> eLene, <http://www.elene-center.net/>.

<sup>3</sup> Np. European Commission, *New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, s. 40; European Commission, *Transferability of Skills across Economic Sectors. Role and Importance for Employment at European Level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011.

<sup>4</sup> Np. w latach 2011–2012 badania na temat UM podejmowane były przez instytucje typu: Deloitte; SFOL; IUL, CRUI, Alma Laurea & Centromarca; Manpower Group.

<sup>5</sup> Raport dostępny na stronie: <http://elene4work.eu/project-outputs/comparative-analysis/>.

wiono w niniejszym artykule (pozostali partnerzy realizowali identyczne badania w swoich instytucjach; zbiorcze wyniki staną się podstawą raportu stanowiącego punkt wyjścia do dalszych prac w projekcie).

### Metodologia

Celem badania było poznanie opinii osób związanych z rynkiem pracy (pracobiorców i pracodawców) na temat UM potrzebnych na tym rynku i wartych rozwijania. Badanie miało formę zogniskowanych wywiadów grupowych (tzw. *focus groups*). Specyfika takich wywiadów polega na zgłębianiu tematu podczas spotkań w małej grupie. Moderator prowadzi dyskusję i ukierunkowuje ją w taki sposób, by w ciągu ok. 2 godzin spotkania dojść do konkretnych wniosków<sup>6</sup>. Wywiady przeprowadzone zostały osobno z dwiema grupami docelowymi: studentami/młodymi pracownikami (6 osób) oraz pracodawcami i nauczycielami akademickimi (5 osób). Z każdą z grup spotkano się dwa razy, w systemie naprzemiennym. Na pierwszym spotkaniu w obu grupach zadano po 5-6 pytań (analogiczne pytania zadane zostały na spotkaniach fokusowych w krajach partnerskich). Drugie spotkanie miało już formułę bardziej elastyczną: obie grupy zapoznawały się z wynikami pierwszego spotkania w drugiej grupie i na tej podstawie podejmowały dalszą dyskusję. Formuła badania fokusowego pozwoliła na zebranie informacji w relatywnie krótkim czasie i umożliwiła obserwację dynamiki postaw uczestników, ich podejścia do problemu i wzajemnego uzupełniania tematu. Mała liczebność grupy w tego typu badaniach gwarantuje aktywne uczestnictwo wszystkich zebranych (za co odpowiada także moderator), mimo wszystko pozwalając na zebranie podstawowych informacji i wysunięcie ogólnych wniosków. W kolejnym kroku w projekcie *eLene4work* wyniki badań fokusowych ze wszystkich 10 państw partnerskich zostaną poddane szerszej analizie porównawczej.

### Definicja UM w obu grupach

Spotkania fokusowe przeprowadzone zostały według ustalonego scenariusza. W obu grupach jedno z pytań dotyczyło definicji UM. Pomimo intuicyjnego rozumienia tych umiejętności, uczestnicy mieli problemy z ich jednoznacznym zdefiniowaniem. Robili to na kilka sposobów:

1. Studenci i pracodawcy: UM stoją w opozycji do umiejętności twardych (określanych przez studentów jako te, *na które możemy mieć papierek, np. certyfikat*, a przez pracodawców jako te, *do których można odnieść słowo „umiem”, np. obsługa komputera, programowanie, obsługa samochodu*<sup>7</sup>).

2. Pracodawcy: UM to umiejętności „wyuczalne”, jednak bardziej w kontekście samorozwoju – ich uczenie się powinno wynikać z wewnętrznej potrzeby danej osoby.
3. Pracodawcy: UM wynikają z cech osobowości, z których część (np. umiejętność pracy w grupie) da się wytrenować, ale inne (np. odpowiedzialność) treningowi nie podlegają. Podobnie mówili studenci – UM wiążą się z zachowaniami intuicyjnymi i cechami charakteru danej osoby (np. pracowitość, przebojowość), i w tylko niewielkim stopniu można się ich nauczyć czy je rozwijać, najlepiej przez doświadczenie i praktykę.
4. Studenci: poprzez budowanie metafor i porównywanie UM do tych umiejętności podstawowych, niemalże intuicyjnych, np. *UM to np. matematyka do 6 klasy podstawówki, a potem już bardziej twarde*.
5. Pracodawcy: UM to te umiejętności, które charakteryzuje pewna elastyczność zastosowania.

### UM z perspektywy studentów i możliwość ich rozwijania

Pierwsze spotkanie ze studentkami rozpoczęło się od stworzenia przez nich krótkiej listy najważniejszych UM na rynku pracy, jeszcze zanim te umiejętności zostały zdefiniowane. Na liście znalazły się: pracowitość, zaangażowanie i umiejętność pracy w grupie. Na dalszych miejscach studenci wskazali: kreatywność, odpowiedzialność, umiejętności negocjacyjne, komunikatywność, umiejętność logicznego myślenia i kojarzenia faktów, samodzielność.

Następnie studenci zostali poproszeni o wyjaśnienie terminu „umiejętności miękkie”. Próba ich zdefiniowania zdecydowanie rozszerzyła listę wcześniej wymienionych UM, co miało także wpływ na dalszy przebieg dyskusji, w ramach której respondenci zidentyfikowali m.in. własne luki kompetencyjne w obszarze UM. Są to: zbyt mała wiara we własne możliwości, brak umiejętności autoprezentacji oraz niewystarczająca umiejętność organizacji czasu w systemie realizacji dużych zadań w odległych terminach. Studenci wyrazili oczekiwanie, że możliwości rozwijania UM powinien w dużej mierze zapewnić im podmiot zewnętrzny, przede wszystkim uczelnia. Problemy, które utrudniają rozwijanie UM na uczelni, to sesyjna organizacja roku akademickiego, zbyt duży nacisk na teoretyczne aspekty prezentowanego przez wykładowców materiału i zbyt niskie umiejętności narracyjne prowadzących, brak zajęć „ogólnorozwojowych” przygotowujących studentów do dalszego poszerzania wiedzy oraz zdobywania kompetencji i uczących w przemyślany sposób pracy nad własnym potencjałem zawodowym.

<sup>6</sup> U. Flick, *Projektowanie badania jakościowego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

<sup>7</sup> Wszystkie cytaty pochodzą z transkrypcji spotkań fokusowych.

Dyskusja fokusowa doprowadziła też do wniosku, że UM będą w przyszłości jednymi z najważniejszych umiejętności z punktu widzenia pracodawców. Studenci uznali, że najistotniejsza będzie umiejętność myślenia kreatywnego, jak również elastyczność, która wiąże się z dynamicznie zmieniającymi się formą i warunkami pracy: *Może [w przyszłości] trzeba będzie umieć poprowadzić projekt z maszyną.*

### **UM pożądane przez pracodawców, luki kompetencyjne nowo zatrudnionych i ich potencjał**

Na pierwszym spotkaniu wszyscy pracodawcy potwierdzili, że weryfikacja UM posiadanych przez kandydatów do pracy jest nieodłącznym elementem rekrutacji. Pracodawcy szczególnie zwracają uwagę na: styl komunikacji, sposób zachowania, predyspozycje do pracy w zespole, poziom odpowiedzialności i motywacji, a także chęć dopasowania się do modelu jakościowego reprezentowanego przez daną firmę i oferowanego przez nią modelu rozwoju. Jeden z pracodawców podkreślał: *Podczas rekrutacji patrzę też na chęć rozwoju z firmą danej osoby. Zależy nam na ludziach, którzy docenią to, że się na nich poczeka.* Jeszcze inny stwierdził, że: *Twarde rzeczy muszą jednak współgrać z realizowanymi projektami. Czyli [ludzie] muszą nam odpowiadać charakterologicznie. To bazuje na intuicji [...]. Szukamy ludzi, którzy są sobą.*

Wiele emocji wzbudziło pytanie o wskazanie trudności, jakie napotykają pracodawcy podczas rekrutacji i w początkowym okresie pracy z młodym pracownikiem. Są to:

- Trudności w pracy w grupie, a nawet brak zrozumienia, czym taka praca jest: *Obserwuję bandę indywidualistów.*
- Brak poczucia wspólnego sukcesu, przypisywanie sukcesu sobie bez uwzględnienia pracy całego zespołu, wysoki indywidualizm: *Wprowadzam kogoś w projekt i nawet ktoś nie umie zobaczyć, że jego sukcesy wynikają z tego, że wokół niego działa system, który mu te sukcesy umożliwia. On nie wpadnie też na to, żeby z tego skorzystać i się rozwinąć.*
- Brak odpowiedzialności za wykonywane zadania, przejawiający się m.in. brakiem zainteresowania dalszym losem projektu po wykonaniu swojej części pracy, jak również kłopot z tzw. pracą z harmonogramem – skupianie się tylko na efekcie końcowym bez przykładania należytej wagi do procesu realizacji poszczególnych działań: *[...] tak jakby widzieli tylko koniec, a nie to, co w środku, w efekcie realizacja zadania opiera się przede wszystkim na działaniach innych osób, które za nich robią ten środek (niestety pomimo tego często przypisują sobie sukces za cały zespół).*
- Brak lojalności nowo zatrudnianych osób.
- Trudności w komunikacji (szczególnie bezpośredniej) i autoprezentacji – młode pokolenie preferuje dziś komunikację wirtualną i trudno

w osobistej rozmowie uzyskać jakieś informacje o kandydacie/pracowniku, dowiedzieć się, czym się interesuje itd.

- Brak pokory wśród młodych pracowników, przekonanie, że wiedzą już wszystko, podczas gdy ta wiedza może być powierzchowna, pozorna, fragmentaryczna lub zwyczajnie niewystarczająca; zbyt wysoka samoocena i zamknięcie na krytykę (krytyka powoduje osłabianie pewności siebie pracowników).
- Niechęć do dalszego uczenia się, samodoskonalenia w dziedzinie, w której chce się być specjalistą, brak samodyscypliny (rozumianej jako trening).
- Trudności w podejmowaniu zobowiązań, odpowiedzialności, niechęć do podejmowania decyzji, trudniejszych zadań, szukania rozwiązań oraz podejmowanie nowych zadań rozstrzeniowo – pod warunkiem otrzymania wcześniejszego „pakietu wsparcia” od pracodawcy, np. w postaci szkoleń.

Najważniejsze według pracodawców UM, niezbędne, aby wejść na rynek pracy, to: umiejętność analitycznego myślenia oraz współpracy zespołowej, samomotywacja i samodyscyplina. Pracodawcy wymienili szereg problemów, które leżą u podstaw braku tych umiejętności u młodych pracowników. Widzą je, podobnie jak studenci, głównie w organizacji systemu edukacji w Polsce. Należałoby ten system przemodelować, przede wszystkim w kierunku przywrócenia należnych „ról” – student powinien być osobą zdobywającą wiedzę, otrzymującą odpowiedni komentarz i informację zwrotną, ale to profesor ma pozostać autorytetem. Student nie powinien być traktowany jak klient, o którego uczelnia zabiega wszelkimi sposobami, obniżając przy tym jakość podejmowanych przez siebie działań.

Z drugiej strony, pracodawcy przyznali, że nie organizują na szerszą skalę szkoleń z zakresu UM dla swoich młodych pracowników. Zdarza się to raczej sporadycznie i jest związane bezpośrednio z danym stanowiskiem – przykładem może być szkolenie z obsługi klienta dla pracownika sekretariatu. Pracodawcy oczekują zatem, że młody pracownik przyjdzie do nich przygotowany w zakresie UM i że umiejętności – oraz pewne obycie – zdobędzie podczas studiów i dzięki nim.

Abstrahując od długiej listy braków w umiejętnościach młodych pracowników, pracodawcy podkreślili, że nowo zatrudniane osoby mogą wносить do firmy wiele ze swojego zawodowego potencjału. Szczególnie cenne wydają się umiejętności z obszaru kompetencji cyfrowych:

- pełnienie roli „tłumaczy” bieżących trendów i zjawisk, charakterystycznych dla młodego pokolenia – co mogłoby pomóc lepiej to pokolenie zrozumieć i również pod tym kątem udoskonalać ofertę firmy;
- pomoc w analizie zachowań społecznych na portalach społecznościowych – analityczna obróbka danych społecznościowych, również

## Między oczekiwaniami a rzeczywistością...

w kontekście celowego rozwoju produktu lub usługi oferowanych przez firmę;

- oferowanie swojej wiedzy z zakresu obsługi konkretnych narzędzi, np. umożliwiających pracę z dokumentami online (współdzielenie).

Nauczyciele akademicki uczestniczący w dyskusji fokusowej generalnie nisko oceniają poziom UM studentów. UM zidentyfikowane przez nauczycieli mają raczej negatywne konotacje, jak np. umiejętność „elastycznej” realizacji przyjętego harmonogramu studiów (przekładanie zaliczeń, manipulowanie terminami). Wśród pozytywnych UM wskazano umiejętność wyszukiwania informacji, choć kwestia ich oceny i wyboru tych wartościowych pozostaje już dyskusyjna.

### Oczekiwania pracodawców – wnioski studentów

Podczas drugiego spotkania fokusowego z grupą studentów/absolwentów przedstawiono im podsumowanie informacji uzyskanych podczas pierwszego spotkania z pracodawcami. Wnioski płynące z tej konfrontacji skupiały się wokół wzmocnienia przekonania studentów, że pracodawcom, zgodnie z wcześniejszymi przewidywaniami, zależy szczególnie na pracowitości i zaangażowaniu, zarówno w rozwój firmy, jak i w rozwój samego pracownika. Te wymagania określone zostały przez studentów jako „normalne” – spodziewali się bowiem wymagań bardziej skomplikowanych. Jak mówił jeden z uczestników: *Ucieszyłem się, bo się spodziewałem, że wymagania będą większe, a są normalne, ludzkie*. Natomiast zaskoczeniem dla studentów było to, jak pracodawcy oceniają obecnych kandydatów na pracowników i młodych pracowników, z którymi mają do czynienia. *Nie spodziewałam się, że te osoby [młodzi pracownicy] są tak roszczeniowe*.

### Podsumowanie obu spotkań

W obu grupach zauważono zbieżności i różnice w czasie dyskusji na temat UM. Zbieżności dotyczyły:

- definiowania UM – obie grupy miały z tym trudności, co pozwala wnioskować, że jest to kategoria wieloznaczna, której rozumienie zależy w dużej mierze od doświadczenia zawodowego, rodzaju branży czy nawet wzorców wychowania wyniesionych z domu rodzinnego;
- postrzegania obecnego systemu edukacji akademickiej i zasad nią rządzących (nieraz dotychczas dotyczących samej etyki studiowania) jako podstawowego źródła braków w UM (co istotne, było to również stanowisko nauczycieli akademickich);
- wychodzenia poza „techniczne” rozumienie UM – w obu grupach dyskusja miała raczej charakter filozoficznej i refleksyjnej rozmowy na temat postaw, wartości, wychowania, szeroko rozumianej oferty rynku pracy i systemu edukacji;
- podejścia do samorozwoju: pracodawcy podkreślali, że szukają ludzi z różnorodnymi

kompetencjami, więc kluczowe jest rozwijanie mocnych stron przyszłych pracowników już na studiach, by umożliwić im później znalezienie miejsca w systemie organizacyjnym danej firmy; studenci także podkreślali, że należy rozwijać się w tych obszarach, które uważa się za „swoje” i w których czuje się mocnym;

- pracy w grupie – jako umiejętności, która jest jedną z najważniejszych na rynku pracy.

Odmienne punkty widzenia pojawiły się w następujących kwestiach:

- określenie poziomu odpowiedzialności za rozwój własnych UM: studenci widzą problem głównie poza sobą (np. w systemie edukacji, w wygórowanych oczekiwaniach pracodawców postrzeganych jako kontynuacja niezrozumiałych wymagań akademickich, w braku odpowiednich narzędzi, np. finansowych, służących rozwijaniu tych kompetencji), zaś pracodawcy w podejściu roszczeniowym absolwentów i młodych pracowników;
- ocena poziomu posiadanych UM: studenci czują się lepiej przygotowani pod tym kątem do pracy, zaś pracodawcy wskazują bez wahania kilkanaście stale powtarzających się i wspólnych dla różnych branż luk, z którymi spotykają się podczas rekrutacji;
- wzajemne oczekiwania: studenci uważają, że najważniejsze na rynku pracy są (i będą) pracowitość i zaangażowanie, zaś pracodawcy jako najważniejsze wymieniają analityczne myślenie, samomotywację i samodyscyplinę.

### Zmiany na uczelniach umożliwiające rozwijanie UM

Obie grupy podkreślały konieczność rozwijania UM na studiach. Oto lista rekomendacji angażujących w ten proces instytucję, nauczycieli i studentów:

- zwiększenie świadomości uczelni dotyczącej konieczności rozwijania UM studentów – szkolenie wykładowców w zakresie umiejętności trenerskich, prezentacyjnych, dydaktycznych, a także m.in. wprowadzenie zajęć z samorozwoju, prowadzenie akcji informacyjnych o różnych (także pozauczelnianych) inicjatywach wspierających rozwój UM u studentów;
- weryfikacja zasad oceniania: rezygnacja z egzaminu jako jedyne sposobu sprawdzania wiedzy studenta, motywowanie do systematyczności, śledzenie postępów i ocena realnego zaangażowania studenta, pracy w trakcie zajęć, realizacji projektów cząstkowych;
- konsekwencja przy egzekwowaniu wyznaczonych zadań, terminów, brak pobłażania, autentyczne i świadome zaangażowanie nauczyciela;
- stymulowanie pracy grupowej na studiach i podejmowania odpowiedzialności wraz z udzielaniem studentom rzetelnej informacji zwrotnej;

- nadawanie praktycznego znaczenia przekazywanej wiedzy, by wzbudzać w studentach zaangażowanie i potrzebę samorozwoju;
- działanie według zasady „zainteresuj się czymś i wytrwaj”, co motywuje i kształci charakter, który w dużej mierze odpowiada za UM jednostki.

---

### Podsumowanie

Zagadnienie UM budzi duże zainteresowanie zarówno wśród studentów, jak i pracodawców. Nie dziwią trudności respondentów w zdefiniowaniu UM – nie było to także łatwe w ramach prac konsorcjum *eLene*. Biorąc pod uwagę wymieniane przez respondentów UM i sposoby ich definiowania, wydaje się, że najbliższe stanowisku badanych jest określenie „umiejętności życiowe”, zdefiniowane w 1994 r. przez WHO jako *zdolność do adaptacji i pozytywnych zachowań, które umożliwiają jednostce skuteczne radzenie sobie z wymaganiami i wyzwaniem życia codziennego*<sup>8</sup>. Zgodnie z tą definicją „umiejętności życiowe” obejmują:

- podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów;
- kreatywne i krytyczne myślenie;
- komunikatywność i umiejętności interpersonalne;
- samoświadomość i empatię;
- umiejętność radzenia sobie z emocjami i stresem.

Interesującą obserwacją jest różnorodność spojrzeń obu grup na czynniki „sprawcze” niedostatków UM, narzędzia rozwijania tych umiejętności i rolę kompetencji cyfrowych na rynku pracy, ale także zgodność pracodawców i nauczycieli akademickich w obszarze identyfikacji problemów i propozycji rozwiązań. Z przeprowadzonych rozmów wynika, że to właśnie ci ostatni są kluczowym ogniwem całego procesu. To nauczyciele akademicy, pracując na co dzień ze studentami, mają realną możliwość wspierania ich w podejmowaniu działań na rzecz rozwoju UM. Ich efektem powinno być takie przygotowanie przyszłego pracownika, by spełniał on oczekiwania rynku pracy zarówno w zakresie wiedzy i kompetencji, jak i UM. To właśnie one są językiem u wagi w czasie rekrutacji – jak mówił jeden z pracodawców: *Z pracownika, który nie ma umiejętności twardych, da się coś zrobić. A z tego, który nie ma miękkich – nie bardzo.*

---

### Bibliografia

European Commission, *New skills and jobs in Europe: Pathways towards full employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012.

European Commission, *Transferability of Skills across Economic Sectors. Role and Importance for Employment at European Level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011.

Flick U., *Projektowanie badania jakościowego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

*Life Skills Education for Children and Adolescents in Schools*, WHO/MNH/PSF/93.7A.Rev.2, World Health Organization, Geneva 1997.

---

### Among expectations and reality – young workers' soft skills

*Many documents issued by the European Union and Human Resources experts point out that so called „soft” skills are closely connected with employability, particularly of young people entering the labour market. Nevertheless, at present, EU countries use different methodologies and approaches to the teaching and development of those skills, which leads to a mismatch between academic education and requirements of the labour market.*

*In the project eLene4work: Learning to learn for new digital soft skills for employability ten European countries conduct research on soft skills expected by employers from new workers and possibilities to develop them (using also ICT tools) during studies. First step was to collect information about soft skills (what is needed, what is important, what should be improved etc.) during Focus Groups organised in each partner country. During these meetings the same set of questions was asked to participants. Results will be used to create common methodology for developing soft skills during studies.*

*In this article results of Focus Groups in Poland are presented. The most interesting findings such as definitions of soft skills, list of most important ones, difficulties in their development and possibilities to solve problem of lack of those skills are described, not only from the perspective of student/young employee, but also employers and academic teachers.*

Magdalena Jasińska jest doktorem nauk humanistycznych w zakresie nauk politycznych. Pracuje w Uniwersyteckim Centrum Zdalnego Nauczania i Kursów Otwartych na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie jako kierownik europejskich projektów dotyczących nowych technologii w edukacji, metodyki zdalnego nauczania oraz wirtualnej mobilności. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się wokół zwiększania efektywności wykorzystywania nowych technologii w procesie nauczania i uczenia się.

Karolina Podgórska jest doktorem nauk humanistycznych w zakresie nauk politycznych. Pracuje w Uniwersyteckim Centrum Zdalnego Nauczania i Kursów Otwartych na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie jako metodyk zdalnego nauczania i analityk w projektach międzynarodowych dotyczących edukacji. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się wokół e-learningu oraz współczesnych procesów migracyjnych.

<sup>8</sup> *Life Skills Education in for Children and Adolescents in Schools*, WHO/MNH/PSF/93.7A.Rev.2, World Health Organization, Geneva 1997, s. 1.