



Co-funded by
the European Union

KA220-ADU - Współpraca partnerska w kształceniu dorosłych
"Cyfrowa platforma edukacyjna na rzecz umiejętności
miękkich i kultury rynku pracy - DEPS-Skills "

No. 2022-1-LT01-KA220-ADU-000085928



„ANALIZA UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH W ZAKRESIE
INTEGRACJI TOŻSAMOŚCI KULTUROWEJ NA RYNKU
PRACY”

PARTNERZY PROJEKTU



Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Narodowej Agencji. Ani Unia Europejska, ani Narodowa Agencja nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

[Creative Commons Attribution 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



"Cyfrowa platforma edukacyjna na rzecz umiejętności miękkich i kultury rynku pracy" - inicjator projektu, Lider i koordynator - Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus (LT), www.avkc.lt

Partnerzy projektu:

- ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych (LT), <https://alytauskolegija.lt/en/>;
- Stowarzyszenie "Euroregion Niemen" (PL), www.niemen.org.pl ;
- Towarzystwo Litewskie w Rogaland (NO);
- L.A.B.A.S - Związek Litewskich Osób i Wspólnot w Irlandii (IRL).

"Analiza umiejętności miękkich w zakresie integracji tożsamości kulturowej na rynku pracy"
przygotowana przez:

- Algimanta Ščiglinienė, Dyrektor Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus, Koordynator Projektu, badacz, (LT)
- Prof. Genutė Gedvilienė, Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus, badacz (LT)
- Rokas Masionis, Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus, specjalista ds. marketingu cyfrowego, technik (LT)
- Inga Neciunskaitė-Khangura, ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych, technik, (LT)
- Rozalija Radlinskaitė, ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych, badacz/nauczyciel, (LT)
- Kristina Janulienė, ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych, badacz/nauczyciel, (LT)
- Małgorzata Dudzińska, Dyrektor Stowarzyszenia "Euroregion Niemen", menadżer projektu, badacz, (PL)
- Cezary Cieślukowski, Przewodniczący Konwentu Stowarzyszenia "Euroregion Niemen", badacz, (PL)
- Julia Kościuch, Stowarzyszenie "Euroregion Niemen", badacz, (PL)
- Saulius Trepekūnas, Prezes Zarządu Litewskiego Stowarzyszenia w Rogaland, badacz, (NO)
- Lina Mikšyte, Towarzystwo Litewskie w Rogaland, technik, badacz, (NO)
- Zenonas Mačiulaitis, Towarzystwo Litewskie w Rogaland, technik, badacz, trener, (NO)
- Ruth Tipple Trerekunienė, Towarzystwo Litewskie w Rogaland, technik, badacz, trener, (NO)
- Dainius Čepaitis, L.A.B.A.S - Związek Litewskich Osób i wspólnot w Irlandii, menadżer projektu, badacz, (IRL)
- Darius Puidokas, L.A.B.A.S - Związek Litewskich Osób i wspólnot w Irlandii, zastępca menadżera projektu, badacz, (IRL)
- Lina Puidoke, L.A.B.A.S - Związek Litewskich Osób i Wspólnot w Irlandii, badacz, (IRL).

"Analiza umiejętności miękkich w zakresie integracji tożsamości kulturowej na rynku pracy"
opracowana w ramach projektu Erasmus+ KA2 "Cyfrowa platforma edukacyjna na rzecz umiejętności miękkich i kultury rynku pracy"/DEPS- Skills/No. 2022-1-LT01-KA220-ADU-000085928.

Przygotowana przez partnerów:

- Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus (LT),
- ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych (LT),
- Stowarzyszenie "Euroregion Niemen" (PL),
- Litewskie Stowarzyszenie w Rogaland (NO),
- L.A.B.A.S - Związek Litewskich Osób i Wspólnot w Irlandii (IRL).

Czas trwania projektu: 31/12/2022-30/04/2025.

Projekt jest finansowany z programu Unii Europejskiej Erasmus+ KA2.

Zastrzeżenie:

Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Narodowej Agencji. Ani Unia Europejska, ani Narodowa Agencja nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Spis treści

I. WSTĘP	8
1. Cel Analizy umiejętności miękkich w zakresie integracji tożsamości kulturowej na rynku pracy	8
2. Koncepcja dokumentu	9
3. Metody pracy	9
4. Związek między sektorem usług kształcenia dorosłych a umiejętnościami miękkimi w zakresie integracji tożsamości kulturowej na rynku pracy	9
4.1. Nieformalne programy kształcenia dorosłych dzisiaj w LT, PL, NO, IRL.....	11
4.1.1. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych dzisiaj w LT	11
4.1.2. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych dzisiaj w PL	12
4.1.3. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych dzisiaj w NO.....	13
4.1.4. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych dzisiaj w IRL	16
4.2. Państwowa Strategia Edukacji na lata 2024-2030	17
4.2.1 Państwowa strategia kształcenia ustawicznego na Litwie	17
4.2.2. Państwowa strategia kształcenia ustawicznego w Polsce.....	17
4.2.3 Państwowa strategia kształcenia ustawicznego w Norwegii	17
4.2.4 Państwowa strategia kształcenia ustawicznego w Irlandii.....	18
4.3 Problemy na rynku pracy i umiejętności miękkie na rzecz integracji	19
4.3.1 Problemy na rynku pracy i umiejętności miękkie na rzecz integracji w LT:	19
4.3.2 Problemy na rynku pracy i umiejętności miękkie na rzecz integracji w Polsce.....	20
4.3.3 Problemy na rynku pracy i umiejętności miękkie na rzecz integracji w Norwegii	20
4.3.4 Problemy na rynku pracy i umiejętności miękkie na rzecz integracji w Irlandii:.....	23
4.4. Tworzenie przedsiębiorstw i zasada jednego okienka.....	24
II. DANE GEOGRAFICZNE.....	28
1. Krótki opis działalności i historii organizacji partnerskich	28
2. Opis SPECYFIKI KULTUROWEJ REGIONU PARTNERÓW	31
3. KRÓTKA ANALIZA DANYCH EKONOMICZNYCH (Wzrost; PKB; stopa bezrobocia; średni dochód osobisty; płaca minimalna; stopa migracji w okresie 2023- 2026)	33
III. USŁUGI EDUKACYJNE DLA DOROSŁYCH W LITWIE, POLSCE, NORWEGII I IRLANDII	36
1. Partnerstwo i tworzenie sieci organizacji	36
2. USŁUGI innych organizacji w sieci/Ośrodki szkoleniowe dla dorosłych; Pozarządowe organizacje kulturalne, gospodarcze, sportowe i inne indywidualne podmioty edukacyjne; Programy formalne i nieformalne /	39
3. NAJPOPULARNIEJSZE USŁUGI EDUKACYJNE NA RYNKU PRACY W LITWIE, POLSCE, NORWEGII I IRLANDII (programy nieformalne).....	41
4. DEFINICJA, ZNACZENIE I PRZYKŁADY UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH.	45
IV. WYNIKI ANKIETOWANIA	47
1. DANE DEMOGRAFICZNE.....	47
1.1 Wiek respondentów	50
1.2 Płeć respondentów.....	50

1.3 Obywatelstwo respondentów	51
1.4 Obecny kraj zamieszkania respondentów	51
1.5 Status migracyjny respondentów	52
1.6 Status zatrudnienia respondentów	52
1.7 Edukacja respondentów	53
2. MOJE POGLĄDY I ZROZUMIENIE UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH	53
3. O UMIEJĘTNOŚCIACH MIĘKKICH	56
10.1 Które z następujących umiejętności Negocjacji i przedsiębiorczości chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?	56
10.2. Które z następujących umiejętności Inteligencji emocjonalnej chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?	58
10.3. Które z następujących umiejętności Etyki zawodowej chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?	61
10.4. Które z następujących umiejętności Zarządzania karierą chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?	62
10.5. Które z następujących umiejętności Zarządzania czasem chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?	65
10.6. Które z następujących umiejętności Cyfrowych chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?	66
10.7. Które z następujących umiejętności Myślenia krytycznego chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła? (PL)	69
10.8. Które z następujących umiejętności Kreatywnego rozwiązywania problemów chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?	69
10.9. Które z następujących umiejętności Komunikacyjnych chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?	71
10.10. Które z następujących umiejętności Kultury pracy i pracy zespołowej chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła? (NO)	73
V. WNIOSKI. ZALECENIA. Prof. Genutė Gedvilienė	Error! Bookmark not defined.

SŁOWNIK TERMINÓW

Umiejętności miękkie - to cechy charakteru i umiejętności interpersonalne które charakteryzują zdolność osoby do skutecznej interakcji z innymi. W miejscu pracy umiejętności miękkie stanowią uzupełnienie umiejętności twardych, które odnoszą się do wiedzy osoby i umiejętności zawodowych.

Migracja - w ogólnych okolicznościach - przemieszczanie się osoby przekraczającej granicę państwową (migracja międzynarodowa) lub w obrębie państwa (migracja wewnętrzna) przy wyjeździe na okres dłuższy niż jeden rok, bez względu na to, czy wyjechała dobrowolnie czy nie, zgodnie z prawem czy nie.¹

Imigracja - ogólnie rzecz biorąc, akt wjazdu do kraju z zamiarem pozostania tam dłużej niż rok.²

Emigracja - w ogólnych okolicznościach - opuszczenie kraju z zamiarem pozostania za granicą dłużej niż rok.³

Integracja - w kontekście UE dynamiczny, dwukierunkowy proces wzajemnej adaptacji wszystkich imigrantów i ludności państw członkowskich.⁴

Reintegracja to akt lub proces, w wyniku którego osoba powraca do społeczeństwa, w tym przypadku do swojego kraju ojczystego.⁵

Emigrant - osoba, która przeprowadziła się do innego kraju.

Migracja powrotna - powrót z emigracji do kraju pochodzenia.

IOM - Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji.

Pozaformalna edukacja dorosłych - edukacja zgodna z interesami jednostki i społeczeństwa zgodnie z różnymi programami zaspokajania potrzeb nieformalnej edukacji dorosłych, doskonalenia kwalifikacji, nabywania dodatkowych kompetencji, świadczona osobom nie młodszym niż 18 lat.⁶

Kompetencje - zdolność do wykonywania pewnych czynności.

Andragog - osoba, która uzyskała wykształcenie i kompetencje ustanowione przez państwo, potwierdzające możliwość nauczania dorosłych.

Kształcenie ustawiczne to wszelkie działania edukacyjne podejmowane w każdym wieku w celu poprawy kompetencji osobistych, obywatelskich, społecznych i zawodowych.

Uczestnicy pozaformalnej edukacji dorosłych to osoby w wieku co najmniej 18 lat, które zostały zakwalifikowane do nieformalnych programów kształcenia dorosłych.

Podmiot świadczący usługi pozaformalnej edukacji dorosłych i kształcenia ustawicznego – szkoła, nauczyciel pracujący na własny rachunek lub inny podmiot świadczący usługi edukacyjne (biblioteka, muzeum, uniwersytet trzeciego wieku, ośrodek edukacyjny i inna instytucja, przedsiębiorstwo, organizacja, a także osoba prawna lub inna organizacja ustanowiona w państwie członkowskim lub jednostka ustanowiona w Republice Litewskiej, dla której edukacja nie stanowi głównej działalności), który ma prawo do prowadzenia nieformalnej edukacji dorosłych i kształcenia ustawicznego zgodnie z trybem określonym w aktach prawnych.

¹ EMN Słownik pojęć dotyczących azylu i migracji. <http://emn.lt/glossary/>

² <http://emn.lt/glossary/>

³ <http://emn.lt/glossary/>

⁴ <http://emn.lt/glossary/>

⁵ <https://www.lexico.com/definition/reintegration>

⁶ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/ce0399a00cd411e497f0ec0f2b563356>

Samokształcenie to nauka kierowana przez samego siebie, oparta na wiedzy danej osoby pochodzącej z różnych źródeł oraz na jej praktycznym doświadczeniu.⁷

Kształcenie ustawiczne jest częścią uczenia się przez całe życie, które obejmuje uczenie się formalne, pozaformalne i nieformalne, w wyniku którego nabyte kompetencje danej osoby mogą być uznane za ukończoną część formalnego programu kształcenia.

Erasmus+ to program wsparcia Unii Europejskiej, który zapewnia możliwości kształcenia i rozwoju osobom w każdym wieku, o różnym statusie i zawodzie oraz daje różnym organizacjom i instytucjom możliwość realizacji projektów spełniających kryteria programu.⁸

EPALE jest europejską elektroniczną platformą kształcenia dorosłych.

Nomad (Cyfrowy) - Cyfrowi nomadzi to ludzie, którzy wykorzystują technologię telekomunikacyjną do zarabiania na życie i generalnie żyją koczowniczo. Tacy pracownicy często pracują zdalnie z zagranicy, kawiarni, bibliotek publicznych, miejsc pracy społeczności lub pojazdów rekreacyjnych.

Networking - wymiana informacji i pomysłów między organizacjami lub jednostkami o wspólnym szczególnym interesie.⁹

Branże kreatywne to dziedziny sztuki, kultury, biznesu i technologii, które obejmują tworzenie, produkcję i dystrybucję towarów i usług. Działalność oparta na zdolnościach i talentach twórczych jednostki, której celem i rezultatem jest własność intelektualna, potencjalnie tworząca wartość dodaną.¹⁰

⁷ Ustawa o nieformalnej edukacji dorosłych i uczeniu się przez całe życie <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.60192/asr>

⁸ <https://erasmus-plus.lt/programa/>

⁹ https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_nomad

¹⁰ https://lt.wikipedia.org/wiki/K%C5%ABrybin%C4%97s_industrijos

I. WSTĘP

1. Cel Analizy umiejętności miękkich w zakresie integracji tożsamości kulturowej na rynku pracy

Cel dokumentu ANALIZA UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH W ZAKRESIE INTEGRACJI TOŻSAMOŚCI KULTUROWEJ NA RYNKU PRACY:

- zdefiniowanie rynku pracy umiejętności miękkich w kontekście kulturowym;
- zbadanie umiejętności miękkich wymaganych przez pracodawców od lokalnych pracowników z perspektywy migranta;
- określenie zapotrzebowania na materiały metodyczne dotyczące umiejętności miękkich w perspektywie edukacyjnej;
- Przedstawienie przykładów dobrych praktyk w dopasowywaniu wymagań dotyczących umiejętności miękkich migrantów i rynku pracy;
- Uogólnienie głównych trendów i wymogów dotyczących kształcenia dorosłych w zakresie umiejętności miękkich na rynkach pracy partnerów.

Analiza ta jest istotna dla osiągnięcia pierwszego celu projektu, jakim jest identyfikacja odpowiednich narzędzi cyfrowych do nauczania i uczenia się KOMPETENCJI MIĘKKICH oraz tego, co jest ważne dla integracji migrantów na rynku pracy.

Na koniec - Analiza uogólnia główne trendy i wymagania dotyczące kształcenia dorosłych w zakresie umiejętności miękkich na rynkach pracy partnerów.

Z naszej perspektywy i perspektywy naszego projektu dostosowaliśmy profil uczestników pracowników organizacji edukacyjnych i wolontariuszy do udziału w badaniach ankietowych: Pracownicy; Pracodawcy; Kierownicy ds. kadr; Pracownicy - byli migranci; migranci; uchodźcy.

Główne działania projektu:

1. "Analiza umiejętności miękkich w zakresie integracji tożsamości kulturowej na rynku pracy" (LT, PL, EN).
2. "Cyfrowe boksy edukacyjne": 1) *Inteligencja emocjonalna*; 2) *Umiejętności negocjacyjne i przedsiębiorcze*; 3) *Umiejętności komunikacyjne*; 4) *Etyka zawodowa*; 5) *Zarządzanie karierą*; 6) *Zarządzanie czasem*; 7) *Umiejętności cyfrowe*; 8) *Krytyczne myślenie*; 9) *Kreatywne rozwiązywanie problemów*; 10) *Inteligencja kulturalna i praca zespołowa*, które będą obejmować: a) materiały do nauki/szkolenia (NOTEBOOKI), b) Narzędzie IT wprowadzające elementy grywalizacji, c) Testy samooceny.
3. Programy szkoleniowe "Cyfrowe umiejętności miękkie dla kultur rynków pracy" - 10 sztuk po 40 godzin akademickich każdy. (LT, PL, EN).
4. "Cyfrowy otwarty kurs online" - DOOC - 160 godzin akademickich na rozwój umiejętności miękkich: Inteligencja emocjonalna; Negocjacje i umiejętności przedsiębiorcze; Umiejętności komunikacyjne; Etyka zawodowa; Zarządzanie karierą; Zarządzanie czasem; Umiejętności cyfrowe; Krytyczne myślenie; Kreatywne rozwiązywanie problemów; Inteligencja kulturalna; Praca zespołowa.
5. "Laboratoria edukacji cyfrowej" - 5 forów organizowanych na Litwie, w Polsce, Irlandii i Norwegii, skupiających się na 10 miękkich kompetencjach oraz rozwoju i upowszechnianiu możliwości kariery.

Rezultaty projektu:

1. Nowe usługi Kształcenia Dorosłych w regionach;
2. poprawa kompetencji nauczycieli osób dorosłych w dziedzinie świadczenia usług z zakresu umiejętności cyfrowych dla grup znajdujących się w trudnej sytuacji (migranci, uchodźcy, zmarginalizowani dorośli uczący się);

3. WSPÓLNA PLATFORMA EDUKACYJNA /www.deps-skills.eu/aby poprawić umiejętności miękkie i kulturę rynku pracy w środowisku /MOODLE/.

2. Koncepcja dokumentu

"Analiza Tożsamości kulturowej z umiejętnościami miękkimi i integracją z rynkiem pracy" - badanie na temat umiejętności uchodźców, migrantów powiązanych z krajami partnerskimi - PL, IRL, NO, LT. Opinia i udział wolontariuszy i członków społeczności Irlandii, Polski, Norwegii i Litwy będą tu bardzo ważne. Różne Kultury i różne mentalności migrantów i standardy etyki zawodowej na rynkach pracy są ważnymi punktami w każdym kraju, gdy szukasz nowej pracy lub chcesz stworzyć swoją prywatną firmę.

Umiejętności obecnych pracowników oraz charakterystyka gospodarki państwa przyjmującego są kluczowymi czynnikami wpływającymi na rynek pracy w każdym kraju. Naszym zadaniem jest zidentyfikowanie popytu na umiejętności miękkie na specjalnych rynkach pracy w LT, PL, IRL i Norwegii w celu pomyślniej integracji migrantów i uchodźców.

DOKUMENT Sektora Usług Kształcenia Dorosłych na rzecz Zwiększenia Reintegracji na Rynku pracy będzie pierwszym dokumentem przygotowanym dla władz regionalnych jako dokument pilotażowy określający najbardziej atrakcyjne sektory kształcenia dorosłych i liderów (usługodawców) w procesie kształtowania polityki i rozwoju sektora kształcenia dorosłych na rzecz rozwoju nowych usług edukacyjnych.

3. Metody pracy

Dokument "Analiza tożsamości kulturowej z umiejętnościami miękkimi i integracja z rynkiem pracy" został przygotowany przy użyciu kilku różnych metod:

- wyraźne rozdzielenie sektora pozaformalnej edukacji dorosłych i analizy interakcji;
- analiza sytuacji gospodarczej w każdym kraju partnerskim (LT, PL, NO, IRL);
- powiązanie Sektora Usług Kształcenia Dorosłych z Umiejętnościami Miękkimi w celu rozwiązania problemów integracji tożsamości kulturowej na rynku pracy;
- analiza głównych umiejętności i stanowisk;
- badanie uczestników i studia przypadku.

Wszystkie dane gromadzono z wykorzystaniem tego rodzaju źródeł:

- otwarte bezpośrednie i pośrednie źródła internetowe;
- ankiety;
- wywiady;
- analizy i dane statystyczne.

4. Związek między sektorem usług kształcenia dorosłych a umiejętnościami miękkimi w zakresie integracji tożsamości kulturowej na rynku pracy

Integracja i inkluzja są aspektami kluczowymi dla nowo przybyłych, dla społeczności lokalnych oraz dla długoterminowego dobrobytu naszych społeczeństw i stabilności gospodarczej. Zapewnienie skutecznej integracji i inkluzji migrantów w danym kraju jest inwestycją społeczną i gospodarczą, która przyczynia się do spójności społecznej, odporności i dobrobytu. Aby integracja i inkluzja zakończyła się sukcesem, muszą one być procesem dwukierunkowym: migrantom, zarówno obcokrajowcom, jak i nowo przybyłym, należy zaoferować pomoc w integracji i sami migranci powinni podjąć aktywne wysiłki na rzecz integracji. Proces integracji obejmuje również społeczeństwo kraju przyjmującego, które powinno

umożliwić imigrantom pełne uczestnictwo w życiu gospodarczym, społecznym, kulturalnym i politycznym. Wiąże się to również z koniecznością przystosowania się migrantów, gdyż wszyscy mają prawa i obowiązki w nowym kraju zamieszkania.

Niektórzy migranci są wysoko wykształceni. Oferują zasoby, wysokie aspiracje i motywację. Z drugiej strony, wielu migrantów posiada jedynie wykształcenie podstawowe i potrzebuje dalszego wsparcia. Nowo przybyli migranci często napotykają na liczne trudności w integracji ze społeczeństwem danego kraju, ze względu na takie czynniki jak sposób przybycia, poziom umiejętności, znajomość języka i pochodzenie. W takich przypadkach należy wdrożyć ukierunkowane i "szyte na miarę" mechanizmy wsparcia, które pomogą nowo przybyłym szybko się zintegrować. Jednym z przykładów jest zapewnienie dodatkowych kursów mających pomóc im w jak najlepszym wykorzystaniu ich umiejętności w nowej pracy.

Organizacje społeczeństw obywatelskich, instytucje edukacyjne, pracodawcy i partnerzy społeczno-gospodarczy, organizacje gospodarki społecznej i sami migranci mają do odegrania ważną rolę w zapewnieniu prawdziwie skutecznej i kompleksowej polityki integracyjnej. Edukacja dorosłych i edukacja pozaformalna stanowią podstawę udanego uczestnictwa w społeczeństwie i są jednym z najskuteczniejszych sposobów tworzenia bardziej zintegrowanego społeczeństwa.

Aby osiągnąć szybszą i sprawiedliwszą integrację migrantów na rynku pracy, powinno być możliwe pełne wykorzystanie ich kompetencji i umiejętności poprzez oferowanie kursów umożliwiających zdobycie brakującej wiedzy. Może to również pomóc migrantom kontynuować studia w kraju przyjmującym, zwiększając ich udział w programach szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie.

Liczba cudzoziemców przybywających na Litwę rośnie z roku na rok. Wyzwania związane z integracją i bariery dla zatrudnienia stają się coraz bardziej widoczne. Jednym z nich jest brak znajomości języka litewskiego. Problem ten został jeszcze bardziej uwydatniony przez trudności, z jakimi borykają się Ukraińcy, którzy w dużym stopniu weszli na litewski rynek pracy. Nauka języka jest niezbędna dla pomyślnej integracji.

Jednak nauka języka nie powinna być przerwana kilka miesięcy po przyjeździe. Należy również wspierać kursy językowe na poziomie średniozaawansowanym i zaawansowanym oraz dostosowywać je do potrzeb różnych grup. Połączenie nauki języków z rozwojem innych umiejętności lub doświadczenia zawodowego okazało się szczególnie skuteczne w zwiększaniu dostępu do nauki języków obcych i poprawie efektów uczenia się języków. Wreszcie, aby migranci mogli w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa kraju przyjmującego, niezbędne jest, aby jak najszybciej zaczęli rozumieć prawa, normy kulturowe i wartości społeczeństwa kraju przyjmującego. W grudniu 2023 r. w kraju pracowało ponad 140 tys. cudzoziemców, w tym 45 tys. Ukraińców, ale nadal brakuje rozwiązań umożliwiających skuteczne uczenie się języka litewskiego i dostępu do takich usług. Problem barier językowych jest kwestią kształtowania polityki publicznej. Dostępne są narzędzia, ale istnieje również poważny brak motywacji do nauki. Jednak rok 2023 pokazuje, że motywacja i gotowość do integracji z życiem społecznym i rynkiem pracy rośnie. Według służb zatrudnienia w tym roku ponad 3000 cudzoziemców uczestniczyło w szkoleniach języka litewskiego, w porównaniu do zaledwie 100 w 2022 roku.

Obecnie podkreśla się znaczenie umiejętności miękkich - komunikacji, współpracy, tworzenia pozytywnej atmosfery - w celu zwiększenia szans na zatrudnienie i wzmocnienia ich pozycji na rynku pracy. W każdym obszarze pracy wymagane są różne umiejętności miękkie. Wszystko zależy od działalności, jej specyfiki, ale większość miejsc pracy wymaga intensywnej lub bardziej intensywnej komunikacji z ludźmi. Najważniejsze i uniwersalne umiejętności miękkie są często określane jako zarządzanie czasem, praca zespołowa, komunikacja międzykulturowa i zarządzanie konfliktami. Umiejętności miękkie są zatem istotne dla wielu pracodawców. Pracodawcy są zainteresowani miękkimi umiejętnościami danej osoby,

ponieważ są one bardzo uniwersalne i łatwo przenoszone na różne stanowiska i sytuacje. Międzynarodowy Instytut Badawczy Stanford stwierdził, że aż 75% sukcesu w pracy w dłuższej perspektywie opiera się na opanowaniu umiejętności miękkich, a tylko około 25% tego sukcesu pochodzi z umiejętności technicznych lub twardych. Posiadanie umiejętności miękkich jest zazwyczaj oznaką zdolności danej osoby do uczenia się, rozwijania twardych kompetencji lub zestawu kompetencji wymaganych dla wykonywania danej pracy.

Podobnie jak inne kraje, Litwa przekształciła większość miejsc pracy i wyposażyla je w twarde umiejętności. Stało się jednak jasne, że w miejscach pracy brakuje nie tylko umiejętności systemowych i podejmowania decyzji, wiedzy administracyjnej i menedżerskiej, ale także powiązanych kompetencji miękkich, takich jak krytyczne myślenie, kreatywne rozwiązywanie problemów, współpraca, przywództwo itp. Instytucje szkolnictwa wyższego i kształcenia zawodowego powinny zachęcać użytkowników do większego skupienia się na metodach nauczania, które przyczyniają się do rozwoju miękkich kompetencji studentów. Programy przekwalifikowania i szkolenia dorosłych powinny być uzupełnione o działania mające na celu rozwój kompetencji miękkich. Pracodawcy mogliby zachęcać pracowników do rozwijania kompetencji miękkich zarówno poprzez możliwości samodzielnego rozwoju, jak i szkolenia w miejscu pracy: można by rozszerzyć zakres praktyk mentorskich i nadzoru. Litewscy studenci szkolnictwa wyższego i studenci instytucji kształcenia zawodowego uważają kompetencje miękkie i twarde za równie ważne. Tendencja ta jest również obserwowana w innych krajach. Potwierdza to znaczenie rozwijania kompetencji miękkich oraz potrzebę większego skupienia się na tej dziedzinie w procesie kształcenia. Ciągłe monitorowanie i prognozowanie zapotrzebowania na specjalistów jest konieczne, aby placówki edukacyjne mogły szybciej reagować na zmieniające się potrzeby rynku i odpowiednio dostosowywać liczbę i kontekst oferowanych programów. Wymaga to współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, władzami publicznymi, przedsiębiorstwami i ośrodkami typu "think tank".

4.1. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych dzisiaj w LT, PL, NO, IRL

4.1.1. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych dzisiaj w LT

Cel nieformalnego kształcenia dorosłych - wspieranie rozwoju społeczeństwa - zapewnienie dorosłym możliwości uzyskania odpowiednich kwalifikacji i umiejętności, które byłyby pomocne w karierze zawodowej, w procesie kształcenia, w realizacji interesów kulturalnych, społecznych i gospodarczych. Na Litwie istnieją następujące formy kształcenia dorosłych:

- formalna ogólna edukacja dorosłych,
- kształcenie zawodowe dorosłych,
- kontynuowanie studiów w szkołach wyższych i uniwersytetach,
- pozaformalne kształcenie dorosłych.

W Litwie pozaformalne usługi edukacyjne mogą być świadczone zgodnie z procedurą ustanowioną w aktach prawnych przez osoby prawne lub fizyczne (nauczycieli niezależnych), które przygotowały odpowiednie programy i posiadają niezbędne zasoby ludzkie i materialne do ich wdrożenia.

Pozaformalne kształcenie dorosłych jest realizowane w ramach programów. Mogą one być dostarczane w sposób stacjonarny, zdalny lub mieszany. Typy programów:

Kompetencje ogólne - mające na celu rozwijanie umiejętności uczenia się przez całe życie:

- umiejętność czytania i pisanie (komunikacja w języku ojczystym),
- języki obce,
- matematyka, nauka, technologia i inżynieria,
- umiejętności korzystania z technologii cyfrowych,

- osobiste, społeczne i uczenie się,
- bycie cywilizowanym,
- przedsiębiorczość,
- świadomość i ekspresja kulturowa.

Podnoszenie kwalifikacji - programy mające na celu rozwój (specjalnych) kompetencji w ramach określonego zawodu w celu elastycznego wejścia na zmieniający się rynek pracy i/lub planowanie kariery zawodowej;

Samoekspresja - programy mające na celu rozwijanie zdolności i mocy twórczych danej osoby pozwalających wdrażać sensowne projekty rekreacyjne i/lub wolontariackie;

Ukierunkowany (outsourcing) - programy mające na celu edukowanie społeczeństwa w kwestiach strategicznych dla rozwoju społeczeństwa i państwa (np. zdrowy styl życia, zapobieganie przemoc, oszczędzanie energii, ochrona ekosystemów itp.), promowanie solidarności społecznej, aktywnego obywatelstwa i uczestnictwa.

Od 2024 na Litwie dorosłych zachęca się do studiowania i rozwijania swoich kompetencji na www.KURSUOK.lt, nowej kompleksowej platformie edukacji cyfrowej. Jest to pierwsza platforma kształcenia dorosłych na Litwie, gdzie można wybrać szkolenie, jakie się chce, i otrzymać dofinansowanie państwowe.

Na tej platformie osoby uczące się mogą mieć własne indywidualne konta i otrzymywać dofinansowanie na naukę w priorytetowych obszarach państwa. Umiejętności cyfrowe są jednym z obszarów priorytetowych, których programy otrzymają aż 50% dofinansowania ze środków państwa.

Fundusze państwowe będą również wykorzystywane do wspierania programów mających na celu poprawę umiejętności cyfrowych, umiejętności czytania i pisanie, wielojęzyczności, kompetencji matematyczno-przyrodniczych, technologicznych i inżynierskich osób dorosłych, kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie uczenia się, a także kompetencji obywatelskich, przedsiębiorczości, świadomości kulturowej i ekspresji.

Dorośli, którzy wybiorą te priorytetowe programy, będą kwalifikować się do dofinansowania przez państwo w wysokości do 500 EUR. Finansowanie będzie dostępne dla osób pracujących w wieku 18- 65 lat, które uzyskały już kwalifikacje zawodowe lub wykształcenie wyższe. Cudzoziemcy mieszkający w Litwie mogą również ubiegać się o dofinansowanie.

4.1.2. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych dzisiaj w PL

Idea uczenia się przez całe życie jest priorytetem dla działań publicznych w Polsce, a system edukacji stopniowo otwiera się na edukację pozaformalną i nieformalne uczenie się. Od września 2012 r. system zewnętrznych egzaminów zawodowych umożliwia uzyskanie kwalifikacji osobom, które zdobyły wiedzę i umiejętności zawodowe poza szkołami zawodowymi (poza edukacją formalną). W 2016 roku Polska wdrożyła Zintegrowany System Kwalifikacji obejmujący Polską Ramę Kwalifikacji oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK) oparty o efekty uczenia się w szkołach ogólnokształcących, zawodowych i w szkolnictwie wyższym. Istotą systemu jest możliwość walidacji efektów uczenia się uzyskanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego, w tym poprzez edukację pozaformalną i uczenie się nieformalne.

Pomimo tych postępów, nadal istnieje stosunkowo krótka tradycja oceny podstawowych umiejętności i kluczowych kompetencji poza systemem edukacji. Dostęp do doświadczonych specjalistów w zakresie rozpoznawania umiejętności i doradztwa pozostaje ograniczony. Bezpłatne usługi tego typu są oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy (PUP) i Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP)

dla osób dorosłych, w tym bezrobotnych i osób poszukujących pracy, w celu poprawy podstawowych umiejętności i ogólnych kompetencji.

Poprawa umiejętności dorosłych oraz aktywizacja gospodarcza i społeczna osób w wieku 50+ stanowią strategiczne priorytety określone w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Projekty takie jak "Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji" (LOWE) są skierowane do osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, mieszkających na obszarach o niekorzystnych warunkach gospodarczych. Według badań EUROSTAT udział dorosłych w kształceniu pozaformalnym pozostaje jednak niski, tylko 39% dorosłych Polaków podjęło takie działania w 2021 r.

Kształcenie pozaformalne zależy w dużej mierze od nastawienia pracodawców, zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Istnieje potrzeba zwiększenia inwestycji w rozwój pracowników, zwłaszcza pracowników niewykwalifikowanych i nisko wykwalifikowanych. Utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) w 2014 r., stanowiącego 2% Funduszu Pracy, ma na celu dofinansowanie kształcenia ustawicznego dla pracowników. Działania wspierające kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców obejmują finansowanie kształcenia ustawicznego, zapewnienie bazy danych ofert usług rozwojowych oraz wdrażanie trójstronnych umów szkoleniowych.

Trwają prace nad stworzeniem mechanizmu wyboru i finansowania usług rozwojowych opartego na popycie. Od 2015 r. działa Baza Usług Rozwojowych. Zawiera ona oferty szkoleń, kursów zawodowych, doradztwa, studiów podyplomowych, mentoringu i coachingu, których celem jest wspieranie uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności w Polsce.

4.1.3. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych dzisiaj w NO.

W Norwegii kształcenie dorosłych jest często organizowane przez różne instytucje, w tym szkoły średnie ludowe (folkehøgskoler), kolegia społeczne, ośrodki kształcenia dorosłych, platformy internetowe, ośrodki kształcenia zawodowego i uniwersytety. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych mogą obejmować szeroki zakres tematów, w tym szkolenia w zakresie kompetencji kulturowych, kursy językowe, szkolenia zawodowe, wzbogacanie kultury, rozwój osobisty itp.

- Kursy językowe:** Wiele programów kształcenia dorosłych oferuje kursy językowe, aby pomóc osobom poprawić swoje umiejętności komunikacyjne w języku obcym.

- Rozwój zawodowy:** Kursy i warsztaty skupiające się na podnoszeniu kwalifikacji zawodowych i wiedzy, począwszy od konkretnych umiejętności związanych z pracą, a skończywszy na szerszym szkoleniu w zakresie przywództwa i zarządzania.

- Kształcenie zawodowe:** Programy zapewniające praktyczne szkolenia w zakresie umiejętności w określonych zawodach, pomagające dorosłym w zdobywaniu lub podnoszeniu kwalifikacji pracowników.

- Wzbogacenie osobiste:** Zajęcia na temat rozwoju osobistego, hobby, sztuki i inne kreatywne dążenia do wzbogacenia życia jednostek poza miejscem pracy.

- Technologia i umiejętności komputerowe:** Biorąc pod uwagę znaczenie technologii w dzisiejszym świecie, wiele programów kształcenia dorosłych oferuje kursy podstawowych umiejętności komputerowych, umiejętności cyfrowych i zaawansowanych umiejętności technicznych.

- Programy zdrowotne i wellness:** Kursy związane ze zdrowiem fizycznym i psychicznym, w tym zajęcia fitness, zarządzanie stresem i odżywianie.

Liceum ludowe znane jako "folkehøgskoler" w języku norweskim jest unikalną i charakterystyczną częścią systemu edukacji w kilku krajach nordyckich, w tym Norwegii. Zdecydowaliśmy się przyjrzeć głównym cechom i aspektom tej instytucji.

Filozofia i cel: Liceum ludowe jest zakorzenione w filozofii rozwoju osobistego i społecznego. Skupiają się na edukacji całościowej, podkreślając rozwój osobisty, społeczność i uczenie się dla własnego dobra.

Podstawowym celem nie jest przygotowanie studentów do konkretnych egzaminów lub karier, lecz stworzenie środowiska, w którym osoby mogą badać swoje zainteresowania, rozwijać umiejętności życiowe oraz zwiększać ich zrozumienie społeczeństwa i kultury.

Czas trwania i struktura: Programy w szkołach średnich ludowych zwykle trwają jeden rok akademicki, chociaż krótsze kursy mogą być również dostępne.

Rok akademicki jest często podzielony na kwartały lub semestry, z których każdy koncentruje się na innej tematyce.

Programy nauczania i kursy: Liceum ludowe oferuje szeroki zakres kursów obejmujących różne przedmioty, w tym sztukę, kulturę, zajęcia na świeżym powietrzu, sport, nauki humanistyczne i nauki społeczne.

Kursy są zaprojektowane tak by były interaktywne, partycypacyjne i często oparte na projektach.

Brak egzaminów formalnych: W przeciwieństwie do tradycyjnych szkół i uniwersytetów, szkoły ludowe zazwyczaj nie mają formalnych egzaminów lub ocen. Nacisk kładzie się raczej na doświadczenie w nauce niż na ocenę. Studenci są zachęceni do odkrywania swoich zainteresowań, angażowania się w działalność twórczą i uczestnictwa we wspólnym życiu.

Życie społeczności: Studenci często mieszkają w lub w pobliżu szkolnego kampusu, wspierając poczucie wspólnoty i wspólnej odpowiedzialności. Wspólny aspekt życia jest uważany za integralny z procesem uczenia się, zachęcając do interakcji społecznych i rozwoju osobistego.

Różnorodna społeczność studencka: Liceum ludowe przyciąga zróżnicowaną grupę studentów, w tym absolwentów szkół średnich, dorosłych poszukujących przerwy w roku oraz osób w różnym wieku i z różnych środowisk. Inkluzywne środowisko zachęca do wymiany pomysłów i perspektyw.

Edukacja pozaformalna: Liceum ludowe należy do kategorii edukacji pozaformalnej. Stanowi ono alternatywę dla bardziej formalnych i ustrukturyzowanych instytucji edukacyjnych, oferując unikalne doświadczenie w nauce.

Wartości demokratyczne: Wiele szkół średnich działa w oparciu o zasady demokratyczne, angażując studentów w procesy decyzyjne i promując poczucie odpowiedzialności za społeczność.

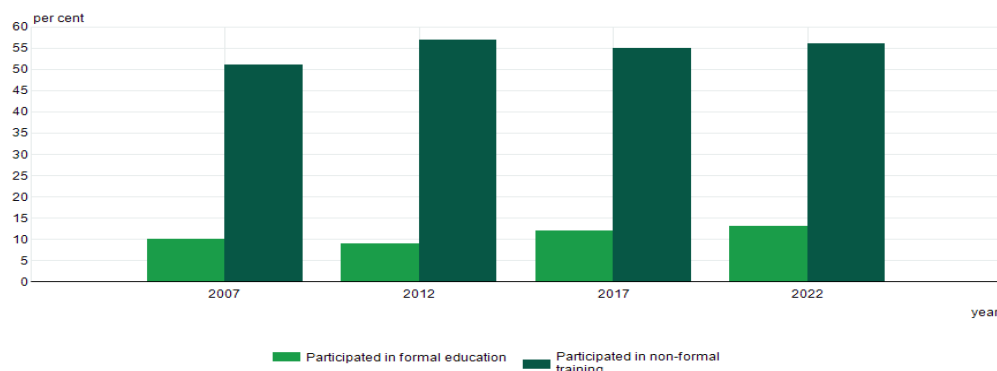
Wymiana międzynarodowa: Niektóre szkoły ludowe oferują programy wymiany międzynarodowej, umożliwiając uczniom doświadczenie różnych kultur i podejść edukacyjnych.

Licea ludowe przyczyniają się do rozwoju wszechstronnie rozwiniętych jednostek, promując miłość do nauki i poczucie wspólnoty. Stanowią one przestrzeń dla osobistych poszukiwań i rozwoju, a zdobyte doświadczenie jest często cenione za jego wpływ na życie studentów poza środowiskiem akademickim.

Ponadto ośrodki kształcenia dorosłych i uniwersytety mogą oferować zajęcia wieczorowe, krótkie kursy lub warsztaty dostosowane do potrzeb dorosłych pragnących rozwinąć swoje umiejętności lub nowe zainteresowania.

Uczestnicy w wieku od 25 do 64 lat wyraźnie dominują w pozaformalnej edukacji dorosłych i stanowią około 55% ludności. Tabela 06699.

06699: Participation in formal education and non-formal training in the last 12 months amongst the population 25-64 years (per cent), by contents and year. Both sexes, Total.

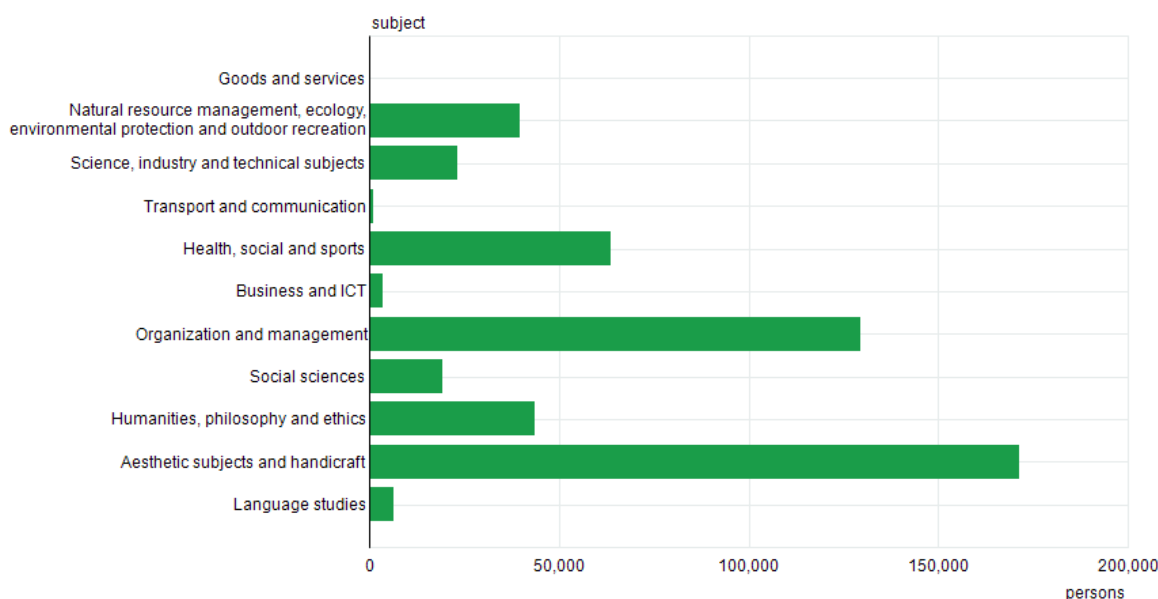


Source: Statistics Norway

Tabela 06699

Jakie są najbardziej popularne przedmioty dla osób uczęszczających na kursy pozaformalne? Poniższa tabela 07441 pokazuje, że "przedmioty estetyczne i rękodzieła" przyciągnęły około 200 000 uczestników w 2022 r. Wiele kursów w tej kategorii dotyczy pieśni, muzyki, kultury ludowej i rękodzieła.

07441: Popular education organisations. Participants, by subject. All popular education organisations, Both sexes, Years, total, Participants, Total, 2022.



Source: Statistics Norway

Edukacja dorosłych odgrywa ważną rolę w promowaniu umiejętności „miękkich”, które są szczególnie ważne dla integracji tożsamości kulturowej z różnymi aspektami życia, w tym miejscem pracy. Umiejętności miękkie tworzą jednostki, które są nie tylko wykwalifikowanymi profesjonalistami, ale także są kompetentne kulturowo i zdolne do wspierania środowisk inkluzywnych. Umiejętności te są coraz częściej uznawane za cenne aktywa w zglobalizowanym i zróżnicowanym świecie.

4.1.4. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych dzisiaj w IRL

Na współczesnym rynku pracy nie można przecenić znaczenia umiejętności miękkich. W miarę jak organizacje ewoluują, przyjmując różnorodność, umiejętność skutecznego poruszania się w obszarze tożsamości kulturowej staje się kluczowa. Dokument ten bada związek między umiejętnościami miękkimi, tożsamością kulturową i nieformalnymi programami kształcenia dorosłych w Irlandii.

- **Umiejętności miękkie i tożsamość kulturowa:** Umiejętności miękkie, obejmujące komunikację, pracę zespołową i zdolności adaptacyjne, są podstawą sukcesu w dowolnym środowisku zawodowym. Umiejętności te odgrywają kluczową rolę w promowaniu sprzyjającego włączeniu społecznemu środowiska pracy poprzez promowanie skutecznej interakcji między osobami o zróżnicowanym pochodzeniu kulturowym. Skuteczna komunikacja niweluje różnice kulturowe, praca zespołowa wykorzystuje różne perspektywy, a zdolność adaptacji zapewnia harmonijne współistnienie w miejscu pracy. Rozwój tych umiejętności nie tylko wzmacnia rozwój osobisty, ale także znacząco przyczynia się do sukcesu zawodowego.

- **Możliwości:** Integracja tożsamości kulturowej na rynku pracy nie jest bez wyzwań. Jednostki często napotykają bariery, takie jak uprzedzenia kulturowe, stereotypy i luki komunikacyjne. Pozaformalne programy kształcenia dorosłych w Irlandii dają jednak cenne możliwości sprostania tym wyzwaniom. Programy te stanowią dynamiczną platformę dla osób indywidualnych w celu zwiększenia ich miękkich umiejętności, sprzyjając tworzeniu bardziej inkluzywnych środowisk pracy. Erasmus+, wraz ze swoim zaangażowaniem w promowanie współpracy międzynarodowej, odgrywa kluczową rolę we wspieraniu inicjatyw niwelujących różnice kulturowe i zwiększających zdolność zatrudnienia.

- **Studia przypadków lub przykłady:** Przykłady z życia podkreślają wpływ rozwoju umiejętności miękkich na trajektorie zawodowe poszczególnych osób. Sukces nieformalnych programów kształcenia dorosłych w Irlandii stanowi namacalny dowód pozytywnych rezultatów takich inicjatyw. Te studia przypadków służą jako latarnie inspiracji, pokazując, jak nabywanie umiejętności miękkich może prowadzić do znaczących postępów kariery i udanej integracji na rynku pracy.

- **Zalecenia i perspektywy na przyszłość:** W celu dalszego doskonalenia szkoleń w zakresie umiejętności miękkich w pozaformalnym kształceniu dorosłych konieczne jest dostosowanie programów do konkretnych wyzwań kulturowych. Włączenie treści wrażliwych kulturowo i promowanie współpracy międzykulturowej w ramach programu nauczania może znacznie wzmocnić wpływ tych inicjatyw. Potencjalne ulepszenia w tej dziedzinie polegają na ciągłej ocenie i przystosowaniu programów do zmieniających się potrzeb zglobalizowanej siły roboczej. Ponadto partnerstwa z zainteresowanymi stronami z branży mogą ułatwić rozwój programów zgodnych z obecnymi potrzebami rynku pracy.

Wniosek: Podsumowując, symbioza między umiejętnościami miękkimi, tożsamością kulturową i nieformalnymi programami kształcenia dorosłych odgrywa zasadniczą rolę w kształtowaniu siły roboczej sprzyjającej różnorodności. Ciągłe wysiłki na rzecz rozwijania umiejętności miękkich są niezbędne dla stworzenia inkluzywnego rynku pracy, który uwzględniałby różnice kulturowe. Nieformalne programy kształcenia dorosłych, wspierane przez inicjatywy takie jak Erasmus+, odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu, aby osoby fizyczne były wyposażone w umiejętności niezbędne do nawigowania złożoności dzisiejszych różnorodnych miejsc pracy. W miarę postępów konieczne jest uznanie integralnej roli umiejętności miękkich w integracji kulturalnej oraz nieocenionego wkładu nieformalnych programów edukacyjnych w kształtowanie dynamicznej i wykwalifikowanej siły roboczej.

4.2. Państwowa Strategia Edukacji na lata 2024-2030

4.2.1 Państwowa strategia kształcenia ustawicznego w Litwie

Krajowa strategia edukacyjna na lata 2013-2022 odzwierciedla główne potrzeby państwa. Są one wymienione w państwowej strategii postępu "**Litewska strategia postępu 'Litwa 2030'**" (Lietuva 2030), która przedstawia wizję inteligentnej Litwy. Społeczeństwo musi stać się aktywne, solidarne i stale kształcone. Każda osoba musi być otwarta na zmiany, kreatywna i odpowiedzialna. Dlatego też polityka edukacyjna i przedstawione kierunki zmian w edukacji muszą łączyć społeczeństwo edukacyjne i wszystkich mieszkańców Litwy (solidarność) w celu stałego i ciągłego rozwoju (edukacja) w poszukiwaniu indywidualnych i krajowych sukcesów (aktywność) zapewniających równe szanse.

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/lithuania/lifelong-learning-strategy>

Nieformalna edukacja dorosłych jest opisana w [Ustawa o kształceniu nieformalnym i kształceniu ustawicznym](#).

Obecne priorytety polityki kształcenia dorosłych zostały określone w długoterminowej strategii rozwoju "**Litewska strategia postępu 'Litwa 2030'**" oraz [Krajowa strategia edukacyjna 2013-2022](#)

Litwa ma na celu przejście od pozycji 22 wśród pozostałych państw członkowskich UE (dane Eurostatu, 2010 r.) do 17 lub wyższej do 2030 r.

4.2.2. Państwowa strategia kształcenia ustawicznego w Polsce

Kluczowym czynnikiem w procesie uczenia się przez całe życie jest rozwój umiejętności, które mają istotne znaczenie dla wzmocnienia kapitału społecznego, stymulowania wzrostu gospodarczego i poprawy jakości życia. Osiągnięcie Polski w tym zakresie jest przyjęcie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, kompleksowego dokumentu opracowanego we współpracy z odpowiednimi organami rządowymi i zainteresowanymi stronami, obejmującego cały system kształcenia i szkoleń.

Chociaż nie ma jednego dokumentu określającego kierunki rozwoju edukacji w Polsce, postanowienia Umowy o Partnerstwie, dotyczącej przekazywania funduszy UE państwom członkowskim, podkreślają działania w dziedzinie "Edukacja, szkolenia, umiejętności". Obejmują one inicjatywy mające na celu zmianę tradycyjnych modeli nauczania, z naciskiem na wykorzystanie nowoczesnych technologii oraz spodziewane rezultaty, takie jak rozwój "miękkich" i proinnowacyjnych kompetencji wśród studentów, a także zwiększenie udziału dorosłych w uczeniu się i podnoszeniu kwalifikacji.

4.2.3 Państwowa strategia kształcenia ustawicznego w Norwegii

Uczenie się przez całe życie jest częścią polityki rządu norweskiego, inspirowanej przez Komisję Europejską, OECD i inne organizacje międzynarodowe. Uczenie się przez całe życie jest ważną zasadą norweskiej polityki edukacyjnej. Celem jest, aby wszyscy Norwegowie mieli możliwość uzyskania wykształcenia i rozwijania swoich umiejętności przez całe życie. Uczenie się przez całe życie jest uważane za sposób na podniesienie jakości życia poszczególnych osób, zwiększenie umiejętności i odporności osób na rynku pracy, zapewniając tym samym wyższy wzrost gospodarczy i większą elastyczność w miejscu pracy.

Norwegia stoi przed wieloma wyzwaniami. Rosnąca globalna współpraca i konkurencja, globalne problemy związane z ochroną środowiska i ubóstwem oraz krajowe problemy dotyczące dobrobytu wymagają zaktualizowanej bazy dowodowej, aby móc odpowiednio zająć się tymi problemami i je rozwiązać. Gospodarka Norwegii opiera się w dużej mierze na gałęziach przemysłu, które wymagają wysoko wykwalifikowanej siły roboczej i tak będzie w przyszłości. Zdolność uczenia się i dostępność

odpowiednich form możliwości uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego są kluczowymi elementami pozwalającymi pracownikom reagować na potrzeby rynku pracy i społeczeństwa bardziej ogólnie.

Dane z badania umiejętności dorosłych (PIAAC) z 2013 r. pokazują, że przeciętnie dorośli w Norwegii są bardziej biegli w zakresie umiejętności czytania, liczenia i rozwiązywania problemów w środowiskach bogatych w technologie niż średnia we wszystkich krajach uczestniczących. Jednakże stosunkowo duża część populacji dorosłych w Norwegii ma słabe umiejętności podstawowe. Wśród dorosłych o słabych umiejętnościach podstawowych nadreprezentowana jest młodzież, osoby starsze i imigranci.

W 2020 r. rząd przedstawił [białą księgę](#) w sprawie uczenia się przez całe życie.

Dziedzina kształcenia dorosłych jest rozdrobniona, a w sprawozdaniu OECD dotyczącym diagnostyki umiejętności dla Norwegii podkreślono potencjalny problem złożoności instytucjonalnej. W sprawozdaniu z badania OECD przedstawiła zalecenia i wskazała w szczególności obszary priorytetowe:

- Poprawa skuteczności norweskiego systemu umiejętności
- Zwalczanie zaburzeń równowagi umiejętności
- Wzmocnienie kształcenia i szkolenia osób dorosłych o niskich kwalifikacjach

Aby poprawić te trzy obszary w lepszy sposób, zaproponowano pięć kluczowych działań:

- Ustanowienie "Strategii na rzecz umiejętności dla Norwegii" obejmującej podejście oparte na całym rządzie
- Ustanowienie planu działania na rzecz ciągłego kształcenia i szkolenia
- Wzmocnienie powiązania między rozwojem umiejętności a wzrostem gospodarczym
- Stworzenie kompleksowego systemu doradztwa zawodowego
- Wzmocnienie zachęt dla ludzi do podejmowania pracy w zawodach deficytowych.

W dziedzinie uczenia się dorosłych oprócz wymienionych powyżej jest kilka podmiotów, takich jak partnerzy społeczni, Stowarzyszenia Edukacji Dorosłych (NGO), Szkoły średnie ludowe, Elastyczna Edukacja Norwegia (skupia 40 norweskich dostawców elastycznej edukacji, FuN) oraz uniwersytety i kolegia uniwersyteckie oferujące kształcenie ustawiczne dla dorosłych. W Norwegii istnieje silna tradycja współpracy w tej dziedzinie, jako trójstronna współpraca między głównymi partnerami społecznymi a podmiotami publicznymi i prywatnymi.

"W gobelinie rozwijającego się społeczeństwa, mądra państwowa strategia edukacyjna jest krosnem, które wplata wiedzę, współczucie i możliwość w tkaninę przyszłości każdego uczącego się".

4.2.4 Państwowa strategia kształcenia ustawicznego w Irlandii

Państwowa Strategia Edukacji dla Irlandii jest kompleksowym planem mającym na celu poprawę jakości edukacji w Irlandii. Strategia ta, która została uruchomiona w 2016 r., przedstawia wizję edukacji w Irlandii w ciągu następnej dekady i później. Najważniejsze priorytety strategii obejmują: Poprawa umiejętności czytania i pisanie oraz umiejętności liczenia: Celem strategii jest zapewnienie wszystkim uczniom umiejętności czytania i pisanie oraz liczenia do czasu zakończenia szkoły podstawowej.

Promowanie edukacji STEM: Celem strategii jest promowanie w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM), aby zapewnić Irlandii wykwalifikowaną siłę roboczą w XXI wieku.

Zwiększenie kreatywności i innowacyjności: Strategia uznaje potrzebę pielęgnowania kreatywności i innowacji wśród studentów w celu przygotowania ich do kariery zawodowej w gospodarce opartej na wiedzy.

Wspieranie integracji i różnorodności: Strategia ta ma na celu zapewnienie wszystkim studentom, niezależnie od ich pochodzenia i zdolności, dostępu do wysokiej jakości edukacji, która odpowiada ich potrzebom.

Inwestycje w infrastrukturę i zasoby: Celem strategii jest inwestowanie w nowoczesne urządzenia i zasoby, aby zapewnić studentom wysokiej jakości środowisko do nauki.

Wspieranie kultury ciągłego doskonalenia: Strategia zachęca do kultury ciągłego doskonalenia edukacji, ze szczególnym naciskiem na poprawę metod nauczania i uczenia się.

Ogólnie rzecz biorąc, państwowa strategia edukacyjna dla Irlandii to plan przyszłościowy mający na celu poprawę jakości edukacji w Irlandii i przygotowanie studentów na wyzwania XXI wieku.

4.3 Problemy na rynku pracy i umiejętności miękkie na rzecz integracji

4.3.1 Problemy na rynku pracy i umiejętności miękkie na rzecz integracji w LT:

Problemy rynku pracy na Litwie obejmują różne wyzwania, które wpływają na zatrudnienie, rozwój siły roboczej i stabilność gospodarczą. Niektóre z kluczowych kwestii obejmują:

1. **Bezrobocie:** Podobnie jak wiele krajów, Litwa boryka się z wahaniami stopy bezrobocia z powodu takich czynników, jak spadek koniunktury gospodarczej, zmiany strukturalne w przemyśle oraz postęp technologiczny, który może prowadzić do utraty miejsc pracy. Wysoka stopa bezrobocia może obciążyć systemy opieki społecznej i utrudnić ogólny wzrost gospodarczy.

2. **Niedopasowanie umiejętności:** Często istnieje różnica między umiejętnościami pracowników a umiejętnościami wymaganymi przez pracodawców. Rozbieżność ta może wynikać z gwałtownych zmian w przemyśle, postępów technologicznych i zmieniających się wymogów w zakresie zatrudnienia. W rezultacie osoby te mogą mieć trudności ze znalezieniem zatrudnienia odpowiadającego ich kwalifikacjom, prowadząc do niedostatecznego wykorzystania kapitału ludzkiego i nieefektywności na rynku pracy.

3. **Przekwalifikowanie:** Niektóre osoby mogą znaleźć pracę na stanowiskach, na których nie wykorzystują w pełni swoich umiejętności, wykształcenia lub kwalifikacji. Przekwalifikowanie może powstać z powodu ograniczonych możliwości zatrudnienia, niedopasowanych umiejętności lub niestabilnych warunków na rynku pracy. Sytuacja ta nie tylko wpływa na indywidualne zadowolenie z pracy, ale także zmniejsza ogólną wydajność i wydajność gospodarczą.

4. **Globalizacja:** Rosnąca integracja gospodarek na skalę globalną może przynieść zarówno szanse, jak i wyzwania na rynku pracy na Litwie. Podczas gdy globalizacja otwiera nowe rynki i możliwości inwestycyjne, naraża również przemysł krajowy na wzrost konkurencji ze strony międzynarodowych partnerów. Konkurencja ta może prowadzić do outsourcingu zatrudnienia, nasycenia rynku i zakłóceń w tradycyjnych sektorach zatrudnienia.

5. **Automatyzacja i postęp technologiczny:** Postępy w automatyzacji i technologii mają potencjał do przekształcenia przemysłu i przeobrażenia rynku pracy. Automatyzacja może poprawić wydajność i produktywność, ale może również prowadzić do przesunięcia niektórych miejsc pracy i wymagać od pracowników nabywania nowych umiejętności, aby mogli oni pozostać zatrudnieni. Bez odpowiedniego przeszkolenia i wsparcia, osoby mogą mieć trudności z dostosowaniem się do tych zmian, co prowadzi do wzrostu bezrobocia lub przekwalifikowania.

Rozwiązanie tych problemów na rynku pracy wymaga kompleksowego podejścia obejmującego współpracę między agencjami rządowymi, instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami i innymi zainteresowanymi stronami. Interwencje polityczne, inwestycje w programy edukacyjne i szkoleniowe, promowanie przedsiębiorczości oraz wspieranie innowacji to niektóre strategie, które mogą pomóc

złagodzić te wyzwania i stworzyć bardziej odporny i sprzyjający włączeniu społecznemu rynek pracy na Litwie.

4.3.2 Problemy na rynku pracy i umiejętności miękkie na rzecz integracji w Polsce

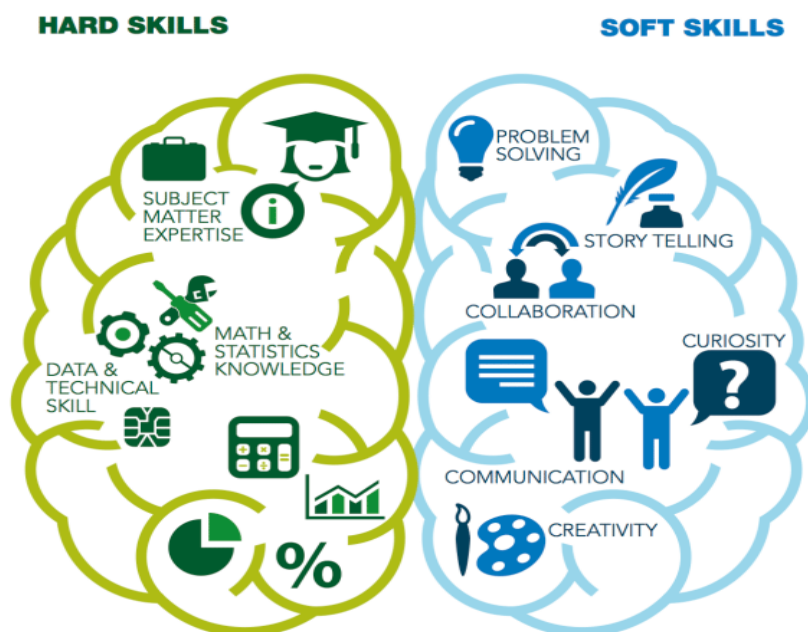
Głównym wyzwaniem, przed którym stoi rynek pracy w Polsce, jest rosnąca różnica między umiejętnościami pracowników a umiejętnościami poszukiwanymi obecnie przez pracodawców. Problem ten pogłębia postęp w zakresie nowoczesnych technologii, utrudniając zatrudnianie pracowników posiadających odpowiednie umiejętności. W tym kontekście umiejętności miękkie zyskują na znaczeniu, ponieważ automatyzacja przejmuje rutynowe zadania, podkreślając potrzebę umiejętności interpersonalnych, kreatywności i możliwości rozwiązywania problemów dla sukcesu kariery.

Kompetencje miękkie, takie jak samoorganizacja i umiejętności interpersonalne, są wysoko cenione przez pracodawców w Polsce, szczególnie w dużych ośrodkach miejskich. Jednak system edukacji w Polsce nie kładzie odpowiedniego nacisku na rozwój tych umiejętności, pozostawiając pracowników zadanie ich nabycia w trakcie wykonywania pracy. To niedopasowanie między wymogami zatrudnienia a brakiem umiejętności miękkich, pomimo wysokich kompetencji technicznych, prowadzi do zmniejszenia wydajności wśród polskich pracowników i zmniejsza konkurencyjność przedsiębiorstw na rynkach krajowych i międzynarodowych.

W międzynarodowym raporcie „Przyszłość miejsc pracy 2023” podkreślono znaczenie kompetencji miękkich, wskazując, że trzy z pięciu kluczowych kompetencji dotyczą właśnie tego obszaru. Pracodawcy coraz częściej poszukują kandydatów o silnych, miękkich kompetencjach, podkreślając cechy takie jak samoorganizacja, komunikacja, praca zespołowa i zdolności rozwiązywania konfliktów. Zwiększenie tych umiejętności ma kluczowe znaczenie zarówno dla indywidualnego sukcesu kariery, jak i dla ogólnego sukcesu przedsiębiorstw w rozwijającym się krajobrazie rynku pracy.

4.3.3 Problemy na rynku pracy i umiejętności miękkie na rzecz integracji w Norwegii

"Twarde umiejętności są podstawą twojej pizzy kariery; miękkie umiejętności są wszystkimi pysznymi dodatkami".



Rozwiązywanie problemów na rynku pracy często wiąże się nie tylko z umiejętnościami technicznymi, ale także z umiejętnościami miękkimi, które mają kluczowe znaczenie dla pomyślnej integracji siły roboczej. Przyjrzyjmy się niektórym powszechnym problemom rynku pracy i roli kompetencji interpersonalnych w ułatwianiu integracji oraz subiektywnym komentarzom zaczerpniętym z praktycznych doświadczeń związanych z życiem w Norwegii:

Ograniczone możliwości pracy. Skuteczne umiejętności miękkie, takie jak komunikacja, zdolności adaptacyjne i rozwiązywanie problemów, mogą zwiększyć zdolność do wyróżniania się na konkurencyjnym rynku pracy. Umiejętność nawiązywania kontaktów i budowania relacji jest również istotna w kontekście dostępu do ukrytych możliwości zatrudnienia.

Uwagi. Od najmłodszych lat norweski system edukacji nie koncentruje się na przedmiocie samego uczenia się, ale o wiele ważniejsze jest kształtowanie opinii osoby uczącej, zachęcanie jej i motywowanie do uczenia się, bez zmuszania lub wywierania presji. Każde dziecko o zdrowym rozwoju może umiejętnie wyrazić swoją opinię na ten czy inny temat. Inną kwestią jest to, czy opinia ta jest słuszna czy nie. W ten sposób kształtuje się pewność siebie, która często stanowi przeszkodę dla osób poszukujących pracy jako osoby dorosłe.

Niedopasowanie umiejętności. Umiejętności miękkie uzupełniają umiejętności techniczne i mogą usunąć lukę, gdy istnieje niedopasowanie. Możliwość adaptacji i chęć uczenia się może pomóc osobom nabywać nowe umiejętności, aby sprostać wymaganiom rynku.

Uwagi. W społeczeństwie norweskim powszechnym jest, że ludzie mają zajęcia wolontariackie po pracy, a nie tylko hobby lub ulubione zajęcia. Są to różne działania wolontariackie w Czerwonym Krzyżu, domach opieki i innych placówkach pomocy społecznej. To rozwija osobowość, rozwija pewne umiejętności społeczne, rozszerza połączenia sieciowe - co często wpływa na rynek pracy.

Bariery kulturowe. Kompetencje kulturowe, empatia i skuteczna komunikacja są niezbędne do poruszania się w zróżnicowanych środowiskach pracy. Osoby z silną świadomością kulturową mogą wnieść pozytywny wkład w dynamikę zespołu i kulturę organizacyjną.

Uwagi. Dla tych, którzy mają dzieci w Norwegii i uczęszczają do różnych klubów pozalekcyjnych, istnieje świetna okazja do interakcji z rodzicami, a tym samym rozwijania umiejętności komunikacyjnych i dowiedzenia się więcej o podobieństwach i różnicach kulturowych w komunikacji w obrębie i między rodzinami. To nie krytyka, ale szacunek dla innej kultury, która pokonuje wszelkie bariery.

Bezrobocie lub przekwalifikowanie. Odporność, wytrwałość i pozytywne nastawienie są niezbędne w obliczu wyzwań, takich jak bezrobocie czy przekwalifikowanie. Umiejętności miękkie przyczyniają się do aktywnego i zorientowanego na rozwiązanie podejścia.

Uwagi. Tym, którzy przyjeżdżają do Norwegii (lub każdego innego kraju) znalezienie pracy, która im się podoba, nie jest łatwe na początku, podczas gdy znalezienie pracy, której nie lubią, może być trochę łatwiejsze i szybsze. Cierpliwość, wytrwałość i wiara, że sukces nieuchronnie doprowadzi ich do tego, czego chcą. To nie oznacza siedzenia i czekania, NIE. Trzeba szukać narzędzi, które pomogą znaleźć pożądaną pracę. Jedna historia sukcesu w skrócie. Kobieta pracowała przez 4 lata jako sprzątaczką, czego nie lubiła. Miała tytuł magistra, ale nie mówiła po norwesku. Jej przeszkodą był język norweski. Po nauczaniu się języka, poprawiła się w swojej dziedzinie zawodowej, a teraz pracuje na stanowisku, które lubi.

Bariery językowe. Kluczowe znaczenie mają skuteczne umiejętności komunikacyjne, w tym znajomość języków. Umiejętności miękkie, takie jak aktywne słuchanie i jasna komunikacja, pomagają osobom w pokonywaniu barier językowych i zacieśniają współpracę w miejscu pracy.

Uwagi. Istnieje wiele sposobów i programów do nauki języka norweskiego w Norwegii. Jeden z nich, "Språkkafé" w języku norweskim, w kafejce językowej, jest bezpłatny. Są one organizowane przez lokalne biblioteki gminne. To fantastyczna okazja, aby znaleźć przyjaciół, poznać kultury, rozwinięć umiejętności komunikacyjne i jednocześnie nauczyć się języka.

Istnieją również kursy samo wspomagającej się grupy wolontariuszy, która tworzy punkt spotkań dla wszystkich zainteresowanych językiem (ami) i jednocześnie ułatwia integrację. Skupiają się one na nowo przybyłych imigrantach i wzajemnie się wspierają.

Litewska Wspólnota Rogaland otrzymała niedawno od szkoły ofertę, że może uczyć języka norweskiego członków Litewskiej Wspólnoty Rogaland i że koszty będą finansowane przez państwo norweskie. Kursy są planowane na wiosnę 2024 roku, liczba zainteresowanych uczestników jest dość wysoka.

Brak profesjonalnej sieci. Umiejętności nawiązywania kontaktów i budowania relacji są kluczowe dla tworzenia profesjonalnych połączeń. Umiejętności miękkie, takie jak komunikacja interpersonalna, nawiązywanie kontaktów i budowanie relacji, mogą prowadzić do poleceń i możliwości pracy.

Uwagi. Jak już wspomniano, działalność wolontariacka w znacznym stopniu przyczynia się do rozwoju osobistych powiązań i znajomości. Aktywny udział w platformie społecznej LinkedIn Pomaga również budować sieci. Czasami bardzo nieoczekiwane sytuacje prowadzą do historii sukcesu. Mała firma sprzątająca pomagała sprzątać pokoje dla uchodźców do Norwegii z wojny na Ukrainie za darmo. Właściciele lokalu byli wdzięczni i oferowali duże obiekty, co pomogło tej małej firmie się wzmocnić i dorosnąć.

Dyskryminacja i uprzedzenia. Miękkie umiejętności związane z inteligencją emocjonalną i rozwiązywaniem konfliktów mogą pomóc osobom w rozwiązywaniu sytuacji związanych z dyskryminacją lub uprzedzeniem. Tworzenie reputacji profesjonalizmu i współpracy może przeciwdziałać negatywnym stereotypom.

Uwagi. Litwini w Norwegii starają się wyrobić dobrą reputację, pracując uczciwie, będąc przyjaznymi i pomocnymi. Są jednak przypadki, gdy nieuczciwi Litwini robią rzeczy anty-reputacyjne, co jest żenujące i nieprzyjemne z ich strony. W społecznościach podejmowane są wysiłki, aby dać dobry przykład i dyscyplinować rodaków, którzy źle się zachowywali. Wspólnota Litewska w Rogaland stanowi dobry przykład zachowania, uczy i edukuje swoich członków. Organizowane są akcje charytatywne, zbierane są darowizny dla ofiar wojny, katastrof itp. Każdy członek społeczności pomaga swoją osobistą nieodpłatną pracą - co buduje świadomość osobowości i samorozumienia jako jednostki w społeczeństwie. W rezultacie negatywność, wrogość i nietolerancja znikają/zmniejszają się.

Technologia i Automatyka. Wraz ze wzrostem automatyzacji, umiejętności miękkie stają się jeszcze cenniejsze. Kreatywność, krytyczne myślenie i inteligencja emocjonalna są trudne do odtworzenia przez maszyny i są coraz bardziej poszukiwane na rynku pracy.

Uwagi. Nasze partnerstwo w ramach projektu Erasmus dotyczącego umiejętności miękkich i kształcenia dorosłych przyniesie wielkie korzyści każdemu uczestnikowi, ponieważ uczy się nowych rzeczy, promuje inicjatywę, kreatywność i innowacje poprzez krytyczne myślenie. Krótko wspomnimy o książce "Inteligencja emocjonalna" - jest to najpopularniejszy test inteligencji emocjonalnej na świecie. Inteligencja emocjonalna nie jest miękką umiejętnością, ale dzięki niej możemy ją ujawnić. Książka jest polecana dla każdego, kto chce twórczo zarządzać swoimi emocjami i używać swojego intelektu.

Brak treningu umiejętności miękkich. Realizacja programów szkoleniowych w zakresie umiejętności miękkich może pomóc osobom fizycznym w rozwijaniu i doskonaleniu tych umiejętności. Może to być szczególnie korzystne dla osób wchodzących na rynek pracy lub starających się zwiększyć ich szanse na zatrudnienie.

Uwagi. W Norwegii coraz więcej kursów doskonalących tzw. „umiejętności miękkie” (zwane także umiejętnościami interpersonalnymi, społecznymi lub przenośnymi) jest prowadzonych zarówno online, jak i stacjonarnie przez instruktorów. Podczas tych szkoleń, poprzez dyskusje i ćwiczenia, uczestnicy uczą się

zrozumienia dynamiki relacji międzyludzkich w środowisku biznesowym oraz stosowania technik, nawyków i podejść z zakresu umiejętności miękkich. Celem jest poprawa relacji oraz wyników biznesowych, a także stworzenie bardziej satysfakcjonującego doświadczenia w pracy i życiu codziennym.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i dobre samopoczucie. Pracodawcy cenią osoby, które wykazują silne umiejętności zarządzania czasem, stresem i demonstrować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Miękkie umiejętności promujące dobrobyt przyczyniają się do zadowolenia z pracy i wydajności.

*Umiejętności miękkie, cisi bohaterowie naszych dróg,
W podróży przez życie wydobywają z nas to, co najlepsze.
To nie tylko zdolności, lecz serca manifest,
W symfonii istnienia, gdzie emocji echo brzmi w tle...*

Ostatecznie włączenie umiejętności miękkich do programów kształcenia i szkolenia, promowanie różnorodności i integracji w miejscu pracy oraz oferowanie wsparcia dla ciągłego rozwoju umiejętności może przyczynić się do sprostania wyzwaniom rynku pracy i ułatwienia skutecznej integracji.

4.3.4 Problemy na rynku pracy i umiejętności miękkie na rzecz integracji w Irlandii:

1. **Bezrobocie.** Przyczyna: Zmiany strukturalne, postęp technologiczny i wahania gospodarcze.

Rozwiązanie: Rozwijanie zdolności adaptacyjnych, odporności i ciągłego podnoszenia umiejętności.

2. **Niedopasowanie umiejętności.** Przyczyna: Rozbieżność między umiejętnościami pracowników a potrzebami pracodawców.

Rozwiązanie: Skuteczna komunikacja, rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie uzupełniające umiejętności techniczne.

3. **Przekwalifikowanie.** Przyczyna: Pracownicy nie wykorzystują w pełni swoich umiejętności.

Rozwiązanie: umiejętność nawiązywania kontaktów, umiejętności interpersonalne i proaktywne podejście do znalezienia odpowiednich możliwości.

4. **Globalizacja.** Przyczyna: Zwiększona konkurencja ze strony rynków światowych.

Rozwiązanie: Inteligencja kulturalna, komunikacja międzykulturowa i globalny sposób myślenia.

5. **Automatyzacja i postęp technologiczny.** Przyczyna: Automatyzacja zastępująca pracę.

Rozwiązanie: zwinność, kreatywność i innowacyjność w uczeniu się w celu dostosowania się do nowych technologii.

Umiejętności miękkie na rzecz integracji:

1. **Umiejętności komunikacyjne.** Znaczenie: Pomaga we współpracy, zrozumieniu i pracy zespołowej.

Zastosowanie: Wyraźna ekspresja, aktywne słuchanie i wszechstronne przekazywanie informacji.

2. **Adaptacyjność i odporność.** Znaczenie: Przystosowywanie się do nowych ról i sytuacji.

Zastosowanie: Akceptacja zmian, wyciąganie wniosków z niepowodzeń i utrzymanie pozytywnego nastawienia.

3. **Krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów.** Znaczenie: Cenne do analizowania sytuacji i podejmowania świadomych decyzji.

Zastosowanie: Logiczne rozumowanie, interpretacja danych i kreatywne rozwiązywanie problemów.

4. **Umiejętności interpersonalne.** Znaczenie: Ulepsza harmonię pracy.

Zastosowanie: Praca zespołowa, rozwiązywanie konfliktów i empatia.

5. **Ciągłe uczenie się.** Znaczenie: istotne w szybko rozwijających się branżach.

Zastosowanie: Poszukiwanie możliwości rozwoju zawodowego i przyjęcie nastawienia na rozwój.

6. Kompetencje kulturowe. Znaczenie: Konieczne w zglobalizowanej sile roboczej.

Zastosowanie: Poszanowanie różnic kulturowych i komunikacja międzykulturowa.

Współpraca między instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami i osobami fizycznymi, wraz z polityką wspierającą, ma zasadnicze znaczenie dla sprostania wyzwaniom rynku pracy i wspierania miękkich umiejętności na rzecz integracji. Osoby fizyczne powinny stosować proaktywne podejście do ciągłego podnoszenia swoich umiejętności miękkich i dostosowywania się do zmieniających się wymogów rynku pracy.

4.4. Tworzenie przedsiębiorstw i zasada jednego okienka

Zasada jednego okienka dla obecnych i przyszłych startupów na Litwie: Startup Litwa to krajowy koordynator ekosystemu startupowego, łączący szybko rozwijające się firmy, fundusze venture capital, akceleratory, przedsiębiorstwa wspierające startupy oraz rząd.

- Publikowanie [ekosystemu startupowego startupowych wiadomości](#), dostarczanie [startupowych baz danych](#), [rynku pracy](#) oraz wysyłanie tygodnika omawiającego ekosystem;
- Organizacja [wydarzeń startupowych](#): Seminaria, BarCamp, Warsztaty i Targi Startupów - główne wydarzenie startupowe roku;
- Konsultacje, doradztwo, przedstawianie, tworzenie sieci kontaktów - znamy wszystkich w ekosystemie;
- Kształcenie ekosystemu i przyszłych przedsiębiorców.

Startup Litwa jest zasilany przez [Agencję Innowacji Litwa](#), która jest oficjalną agencją publiczną odpowiedzialną za rozwój litewskiego ekosystemu innowacji i promowanie innowacji na wszystkich etapach rozwoju przedsiębiorstw.

1. Pomysł na biznes - przeszukać i sprawdzić.

<https://inovacijuagentura.lt/pradek-versla/start-business/business-idea--search-and-check.html?lang=en>

2. Biznesplan. Biznesplan jest niezwykle istotnym elementem rozwoju pomysłu na biznes, w trakcie którego oczyszcza się model biznesowy, oblicza popyt na fundusze, ocenia ryzyko i perspektywy biznesowe. **Zalecana struktura biznesplanu:**

https://inovacijuagentura.lt/site/binaries/content/gallery/images/verslo-planas_eng-e15350929289.png

3. Wybór formy biznesu:

[Działalność indywidualna](#); Polecamy tę formę działalności, gdy jesteś pewien, że jesteś w stanie samodzielnie wdrożyć swój pomysł biznesowy, a zwłaszcza gdy planujesz realizować działalność gospodarczo-komercyjną przez ograniczony okres czasu.

[Małe partnerstwo \(MB\)](#); Małe partnerstwo jest prywatnym podmiotem prawnym o ograniczonej odpowiedzialności. Oznacza to, że członkowie nie ponoszą odpowiedzialności za swoje aktywa za niewypełnione zobowiązania małego partnerstwa. Małym partnerstwem może być nie więcej niż 10 osób fizycznych (może być jeden założyciel). Małe partnerstwo może prowadzić działalność nie zakazaną przez prawo.

[Indywidualne przedsiębiorstwo \(IJ\)](#); Indywidualne przedsiębiorstwo (IJ) jest prywatnym podmiotem prawnym o nieograniczonej odpowiedzialności. Oznacza to, że właściciel ponosi odpowiedzialność za swoje zobowiązania wynikające z jego własności. Tylko jedna osoba fizyczna może być założycielem i właścicielem indywidualnego przedsiębiorstwa, która nie może być właścicielem innego indywidualnego przedsiębiorstwa.

Prywatna spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (UAB). Przy zakładaniu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na Litwie kapitał zakładowy musi wynosić 1000 EUR. Aby uzyskać pozwolenie na pobyt na Litwie, wartość Twojej inwestycji lub kapitału zakładowego musi wynosić co najmniej 14 000 EUR.

Rejestracji można dokonać elektronicznie przy użyciu wzorów dokumentów założycielskich w systemie samoobsługowym Państwowego Przedsiębiorstwa Centrum Rejestrów (tylko dla posiadaczy podpisu elektronicznego). https://www.registrucentras.lt/jar/e-gidas_en/

Cudzoziemiec który chce korzystać z usług administracyjnych, publicznych lub komercyjnych świadczonych drogą elektroniczną (zdalnie) na terytorium Republiki Litewskiej może złożyć wniosek o przyznanie statusu elektronicznego rezydenta Republiki Litewskiej.

Rejestracja firmy. Ustanowienie podmiotu prawnego obejmuje procesy od decyzji o ustanowieniu podmiotu prawnego w wybranej formie prawnej do jego wpisu do Rejestru Podmiotów Prawnych. Można wyodrębnić kilka etapów tworzenia firmy, typowych dla osoby prawnej o dowolnej formie prawnej:

1. **Jasny wybór celów dla biznesu.**
2. **Wybór najodpowiedniejszej formy prawnej przedsiębiorstwa.**
3. **Wybranie lokalu na siedzibę firmy;** zgoda właściciela lokalu (poświadczona notarialnie) na udostępnienie lokalu jako siedziby firmy, jeśli właścicielem lokalu nie jest założyciel firmy.
4. **Wybór i rejestracja nazwy podmiotu prawnego.** Istnieje możliwość złożenia do kierownika Rejestru Podmiotów Prawnych wniosku o tymczasowe wpisanie nazwy do Rejestru Podmiotów Prawnych ([JAR- 5](#)).
5. **Sporządzenie dokumentów założycielskich.**
6. **Otwarcie rachunku akumulacyjnego.** Założyciele mają prawo wybrać dowolny bank. Osoby upoważnione przez osobę prawną, które otwierają konto bankowe w jej imieniu, muszą posiadać dokument tożsamości oraz dokument założycielski (memorandum o stowarzyszeniu lub dokument założycielski). Później, po zarejestrowaniu osoby prawnej, konto akumulacyjne zostaje przekształcone w bieżące konto bankowe (po okazaniu certyfikatu rejestracji osoby prawnej, dokumentu potwierdzającego powołanie zarządcy, dokumentu tożsamości zarządcy oraz pieczęci osoby prawnej).
7. **Wpłata wymaganych początkowych składek (jeżeli dotyczy).** Początkowe składki mogą być wpłacane wyłącznie w gotówce na rachunek oszczędnościowy.
8. **Sporządzanie statutu/regulaminu.** Jest to dokument, za pomocą którego podmiot prawny będzie kierowany w swojej działalności gospodarczej.
9. **Zwołanie zebrania założycielskiego.** Podczas tego spotkania zatwierdzany jest statut, wybierane są organy zarządzające i nadzorcze (zarządca, zarząd, rada nadzorcza itp.) oraz udzielane są pełnomocnictwa do reprezentacji w Rejestrze Osób Prawnych. W przypadku, gdy jest jeden założyciel, sporządzana jest decyzja jedynego założyciela. Zebranie założycielskie może nie zostać zwołane, jeśli akt założycielski lub dokument rejestracyjny zawiera już informacje o organach zarządzających i osobach upoważnionych do reprezentacji.
10. **Uzupełnienie formularzy JAR wymaganych do rejestru podmiotów prawnych (JAR-1 i inne, w zależności od formy prawnej).**
11. **Złożenie dokumentów do notariusza i Rejestru Podmiotów Prawnych.**
<https://inovacijuagentura.lt/pradek-versla/start-business/starting-and-running-a-business.html?lang=en>

Zasada jednego okienka dla obecnych i przyszłych startupów w Polsce

- Procedura rozpoczynania działalności gospodarczej w Polsce zaczyna się od rejestracji. Przedsiębiorcy działający jednoosobowo oraz wspólnicy spółek cywilnych rejestrowani są w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Wniosek składany jest na specjalnym formularzu i stanowi, oprócz wniosku o wpis do ewidencji, także wniosek o nadanie numeru REGON, jak również zgłoszenie do urzędu skarbowego oraz do ZUS lub KRUS (tzw. jedno okienko). Ponadto w przypadku wyboru rejestracji VAT przed wygenerowaniem przychodów należy złożyć wniosek o VAT- R.

- Rejestracja może być dokonana w urzędzie miejskim, pocztą z podpisem notarialnym lub online za pośrednictwem strony internetowej urzędu miejskiego. Po rejestracji władze przesyłają wniosek do urzędu statystycznego, ZUS i urzędu podatkowego w celu dopełnienia pozostałych formalności.

- W przypadku spółek z ograniczoną odpowiedzialnością rejestracja w Krajowym Rejestrze Sądowym odbywa się za pośrednictwem formularzy dostępnych w sądach okręgowych. Jeżeli jedyny właściciel posiada już NIP (numer identyfikacji podatkowej), pozostaje on niezmienny. W przeciwnym razie zostanie on przydzielony po rejestracji, niezbędnej do celów podatkowych, takich jak VAT. Numer REGON jest niezbędny do kontaktów z organami podatkowymi lub zakładem ubezpieczeń społecznych.

- Dochód z działalności gospodarczej jest opodatkowany w oparciu o wybrane formy opodatkowania, które mogą obejmować ogólne opodatkowanie w zależności od skali opodatkowania, podatku ryczałtowego lub podatku od dochodu zarejestrowanego w zależności od indywidualnych preferencji i obowiązujących przepisów.

Zasada jednego okienka dla obecnych i przyszłych startupów w Irlandii

W styczniu 2022 roku Irlandia rozpoczęła prace nad uproszczeniem i usprawnieniem procesów związanych z zakładaniem firm, m.in. poprzez inicjatywy oparte na zasadzie "Jednego okienka". Warto jednak pamiętać, że szczegóły programów rządowych i regulacji mogą się zmieniać, dlatego należy sprawdzać najnowsze informacje w oficjalnych źródłach.

W mojej ostatniej aktualizacji, **przedstawiam kilka ogólnych punktów związanych z tworzeniem przedsiębiorstw i zasadą Jednego Okienka w Irlandii:**

Urząd Rejestracji Spółek (CRO). Urząd Rejestracji Spółek jest centralnym organem ds. zakładania i rejestrowania spółek w Irlandii. Odgrywa kluczową rolę w ułatwianiu zakładania nowych przedsiębiorstw.

Usługi online. Irlandia promuje usługi internetowe w celu uproszczenia procesu rejestracji. CRO zapewnia platformę internetową, na której przedsiębiorstwa mogą składać formularze rejestracyjne i inne niezbędne dokumenty.

Proces rejestracji działalności gospodarczej. Celem zasady jednego okienka jest skonsolidowanie różnych procesów rejestracji w jeden punkt kontaktowy, co ułatwia przedsiębiorcom korzystanie z nich. Może to obejmować rejestrację nazw przedsiębiorstw, składanie dokumentów firmy oraz inne powiązane działania.

Agencje wsparcia. W Irlandii istnieją różne agencje wsparcia i organy rządowe, które pomagają przedsiębiorcom. Organizacje te mogą dostarczać informacji, zasobów i wsparcia, aby pomóc w tworzeniu i rozwoju przedsiębiorstw.

Lokalne Biura Przedsiębiorstw (LEOs). Lokalne Biura Przedsiębiorstw, obecne w całej Irlandii, udzielają porad, informacji oraz wspierają zakładanie lub rozwój przedsiębiorstwa. Często działają one jako punkt kontaktowy dla przedsiębiorców pragnących poruszać się po krajobrazie biznesowym.

Biznes.gov.ie Rząd Irlandii dostarcza scentralizowaną stronę internetową, business.gov.ie która służy jako źródło informacji dla przedsiębiorstw. Ma ona ułatwić przedsiębiorcom znalezienie odpowiednich informacji i usług.

Zgodność prawna i regulacyjna. Przedsiębiorcy muszą być świadomi i przestrzegać różnych wymogów prawnych i regulacyjnych przy zakładaniu działalności gospodarczej w Irlandii. Zasada jednego okienka może pomóc usprawnić proces wypełniania tych obowiązków.

W celu uzyskania najbardziej aktualnych i dokładnych informacji zaleca się sprawdzenie oficjalnych stron internetowych odpowiednich agencji rządowych w Irlandii, takich jak Biuro Rejestracji Spółek (CRO), Departament Biznesu, Przedsiębiorczości i Innowacji oraz Lokalne Biura Przedsiębiorstw. Powinny one zawierać wyczerpujące i aktualne informacje na temat procesu tworzenia przedsiębiorstw oraz wdrażania zasady jednego okienka.

Zasada jednego okienka dla obecnych i przyszłych startupów w Norwegii.

Wybraliśmy przykład, aby pokazać model jednego okienka **w Norwegii**. Platforma ALTINN co oznacza **Wszystko w jednym**.

Przykłady kompleksowych punktów obsługi dla przedsiębiorców i obywateli

Kompleksowe rozwiązanie Altinn spełnia najbardziej wyrafinowany model jednego okienka. Jest to wspólny portal internetowy dla transakcji i informacji, ale jest również platformą, na której agencje rządowe mogą rozwijać i prowadzić swoje usługi.



Właściciele usług opracowali około 1000 formularzy i usług na platformie Altinn.

Obywatele i firmy znajdują te usługi w przeglądzie formularzy na stronie internetowej. Użytkownicy, czyli zarówno przedsiębiorstwa, jak i obywatele, mogą składać formularze oraz odbierać wiadomości od agencji publicznych w swojej skrzynce Altinn, co umożliwia cyfrowy dialog.

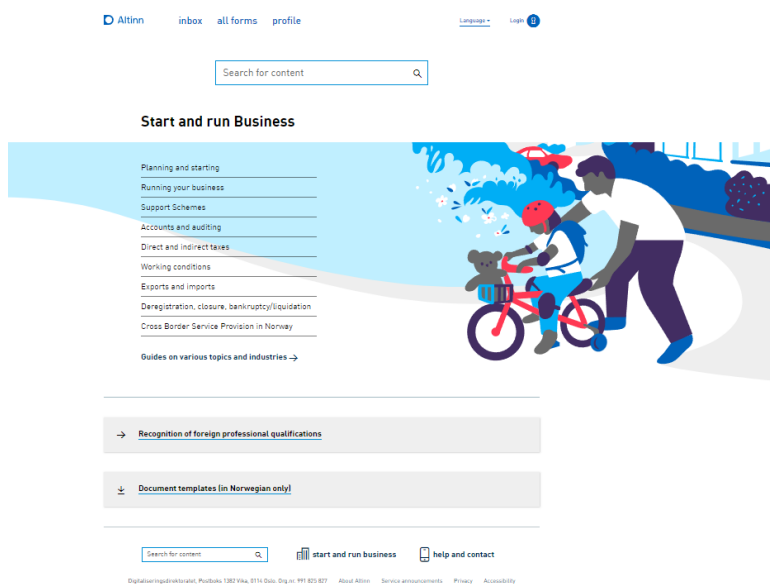
Altinn przywiązuje szczególną uwagę do współpracy między różnymi agencjami, a także do wspólnego raportowania i informacji zwrotnych dostosowanych do procesów biznesowych użytkownika, co przekracza formalne granice organizacyjne między agencjami rządowymi a poziomami administracyjnymi. To stworzyło możliwość rozpowszechniania praktyk w ramach rządów oraz omawiania doświadczeń, które mogą zostać potencjalnie zintegrowane z innymi częściami administracji rządowej.

Mechanizmy identyfikacji i uwierzytelniania w Altinn, które rozpoczęły się w 2003 r., jednoznacznie identyfikują użytkowników za pomocą numerów ubezpieczenia społecznego pochodzących z norweskiego rejestru ludności. Początkowo Altinn ustanowił mechanizmy uwierzytelniania, które później zostały zastąpione przez krajowy identyfikator usług ID-porten. Aby prowadzić przedsiębiorstwa, Altinn odnosi się do Centralnego Rejestru Koordynacyjnego Podmiotów Prawnych.

Altinn wykorzystuje dane z Rejestru Ludności i Centralnego Rejestru Koordynacyjnego Podmiotów Prawnych do wstępnego wypełnienia formularzy i udzielania dostępu do informacji osobowych lub informacji dotyczących przedsiębiorstwa. Pomaga to w śledzeniu danych demograficznych użytkowników i wzorców użytkowania, informowaniu o decyzjach kierowniczych i ulepszaniu usług.

Altinn gromadzi również opinie użytkowników na temat łatwości przestrzegania przepisów, bezpieczeństwa i stabilności. Użytkownicy mogą łatwo zarejestrować swoją działalność gospodarczą i dopełnić niezbędnych procedur online, bez opuszczania domu.

Wdrożenie zasady jednego okienka usprawnia procedury administracyjne i sprzyja tworzeniu środowiska przyjaznego dla biznesu, przyciągając przedsiębiorców i wspierając wzrost gospodarczy. Podejście to przyjmuje się na całym świecie w celu zwiększenia rejestracji przedsiębiorstw i stymulowania konkurencyjności gospodarczej.



"Efektywność jest kompasem, a jedno okienko jest miejscem przeznaczenia".

II. DANE GEOGRAFICZNE

1. Krótki opis działalności i historii organizacji partnerskich

Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus, Litwa - Założone 13 maja 1993 roku, Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus jest pierwszym na Litwie centrum doradztwa biznesowego, początkowo utworzonym jako organizacja non-profit. Obecnie działa jako podmiot komercyjny, oferując usługi biznesowe i edukacyjne. Założona przez lokalnych przedsiębiorców i gminę miasta Alytus przy wsparciu programu PHARE UE, jej misją jest promowanie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w regionie Alytus.

Nasze usługi:

- Zakładanie działalności;
- Rozwój marki: prace związane z tworzeniem logo; projektowanie wizytówek, papieru firmowego, banerów promocyjnych, ulotek reklamowych, broszur, tworzenie różnych wizualizacji.
- Usługi księgowe;
- Projekty na rzecz rozwoju kompetencji i biznesu w programach edukacyjnych;
- Usługi rozwoju eksportu;
- Pozaformalne szkolenia dla dorosłych: "Business Start-Up"; Zarządzanie; Finanse; Marketing; Budowanie zespołu; Komunikacja; Negocjacje itp.;
- seminaria na temat rachunkowości, prawa pracy i innych kwestii związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem;
- Korporacyjne dokumenty zarządzania w e-Sklepie:

<https://www.avkc.lt/lt/el-parduotuve/imonės-valdymo-irankiai/>

Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus jest koordynatorem:

1. Pozaformalnej działalności edukacyjnej "Rady Gminy Miejskiej Alytus w ramach Strategicznej Platformy Partnerstwa Edukacyjnego dla Dorosłych" od 2014 r. do chwili obecnej (Gmina Miejska Alytus AE- SPP);
2. "Lokalnej Grupy Działania Miasta Alytus" (2015);

3. Klastra "Digitalizacja Technologii Spożywczych LT"/FTD LT /, www.ftd.lt (od 2019), którego osią są - firmy przemysłu metalowego i maszynowego w łańcuchu wartości z przemysłem spożywczym, logistycznym, cyfryzacją i organizacjami naukowo - edukacyjnymi.

4. Założyciel "Stowarzyszenia Księgowych Regionu Alytus" (2008);

5. Założyciel "Stowarzyszenia Przedsiębiorców Ziemi Alytuskiej" (1995).

Strona internetowa: www.avkc.lt

ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych założony w 2000 r. ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych to państwowy uniwersytet skoncentrowany na praktycznym kształceniu wyższym, zgodny z nową litewską ustawą o szkolnictwie wyższym. Oferuje 11 akredytowanych na arenie międzynarodowej programów studiów, w tym 5 w języku angielskim, kładąc nacisk na oparte na kompetencjach i zorientowane zawodowo studia z zakresu Biznesu, Zarządzania Publicznego, Informatyki, Inżynierii, Technologii i Nauk o Zdrowiu.

Główne cechy:

- elastyczny, umiędzynarodowiony program nauczania;
- integracja zawodowa i perspektywy kariery;
- silne powiązania z przedsiębiorstwami i wspieranie przedsiębiorczości;
- Indywidualne wsparcie studentów;
- mobilność w ramach programu Erasmus+ na rzecz doświadczeń międzynarodowych;
- międzynarodowe środowisko badawcze i personel odwiedzający;
- Stosowana współpraca badawcza i tworzenie sieci kontaktów;
- Doskonałe obiekty zakwaterowania.

Instytucja odgrywa kluczową rolę w badaniach i rozwoju, dostosowując się do szybkich zmian technologicznych. Aktywnie uczestniczy w programach edukacyjnych UE, wspierając europejską integrację szkolnictwa wyższego. Poprzez współpracę z uniwersytetami, przemysłem i organizacjami publicznymi, ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych przyczynia się do rozwoju programów nauczania i kształcenia dorosłych.

Aktywne zaangażowanie w programy UE wzmacnia również relacje międzynarodowe, ułatwia współpracę z partnerami zagranicznymi w dziedzinie badań, stowarzyszeniami edukacyjnymi i przedsiębiorstwami, wspierając innowacje i tworząc korzystne warunki rozwoju.

Stowarzyszenie "Euroregion Niemen" zostało założone 27 listopada 1997 r. i jest organizacją utworzoną w celu wspierania współpracy transgranicznej. Naszym podstawowym założeniem jest to, że w przypadku regionów przygranicznych współpraca z sąsiadem może być jednym z czynników stymulujących rozwój społeczny i gospodarczy całego regionu. Obecnie Stowarzyszenie zrzesza 30 samorządów lokalnych z województw podlaskiego i warmińsko-mazurskiego..

Głównym celem Stowarzyszenia jest kompleksowa działalność na rzecz rozwoju społeczno-gospodarczego terytoriów przygranicznych w polskiej części Związku Transgranicznego Euroregion Niemen, w tym poprawa warunków życia mieszkańców, rozwój wszystkich prawnie dopuszczalnych form współpracy przygranicznej i transgranicznej z regionami sąsiednich krajów. Cele Stowarzyszenia są realizowane w szczególności z uwzględnieniem specyfiki lokalizacji regionu w obszarze styku granic Polski, Litwy, Białorusi i Rosji.

Stowarzyszenie realizuje swoje cele ustawowe poprzez:

1) organizowanie i koordynowanie wszelkiej współpracy transgranicznej podmiotów polskiej strony z podmiotami regionów innych krajów w ramach Euroregionu Niemen,

- 2) zarządzanie funduszami Unii Europejskiej w ramach wspierania współpracy transgranicznej,
- 3) kierowanie sekretariatem strony polskiej Rady Związku Transgranicznego Euroregion Niemen,
- 4) realizacja projektów własnych i partnerskich w ramach programów pomocowych
- 5) prowadzenie szkoleń i działań edukacyjnych,
- 6) prowadzenie działalności wydawniczej i promocyjnej,
- 7) prowadzenie działalności na rzecz rozwoju społeczno-gospodarczego obszaru Euroregionu

Niemen w dziedzinie:

- gospodarki przestrzennej,
 - ochrony środowiska, w tym przeciwdziałanie zmianom klimatycznym oraz działania w dziedzinie rozwoju energii odnawialnej,
 - rozwoju przedsiębiorczości,
 - turystyki, sportu i rekreacji,
 - transportu i komunikacji,
 - edukacji, nauki, kultury, sztuki,
 - ochrony zdrowia, w tym profilaktycznej opieki zdrowotnej,
 - rynku pracy, w tym działalność dla osób niepełnosprawnych, osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz osób starszych,
 - gospodarki społecznej i solidarnej,
 - innowacji, w tym technologii informacyjno-komunikacyjnych
 - odnowy wsi i rolnictwa,
 - zapobiegania przestępczości,
 - wzajemnej pomocy w przypadku klęsk żywiołowych i katastrof naturalnych,
- 8) inicjowanie i wspieranie działalności organizacji pozarządowych,
 - 9) wspieranie działalności samorządów lokalnych oraz osób prawnych i fizycznych, zgodnie z celami Stowarzyszenia,
 - 10) współpraca z władzami i instytucjami,
 - 11) współpraca z powiązanymi stowarzyszeniami krajowymi i zagranicznymi,

Stowarzyszenie realizuje swoje cele statutowe, między innymi, poprzez realizację własnych projektów w ramach programów pomocowych oraz prowadząc działania szkoleniowe i edukacyjne. W latach 1997-2023 Stowarzyszenie "Euroregion Niemen" zrealizowało 34 własne projekty, które były finansowane głównie z funduszy Unii Europejskiej. Łącznie otrzymano wsparcie w wysokości ok. 12,8 mln PLN.

W latach 2001-2014 Stowarzyszenie zarządzało funduszami Unii Europejskiej o łącznej wartości 26,5 mln EUR, w ramach których współfinansowano 526 projektów współpracy transgranicznej, realizowanych przez organizacje pozarządowe, samorządy lokalne i inne podmioty nienastawione na zysk, w dziedzinach takich jak: rozwój społeczny i gospodarczy, turystyka, ochrona środowiska, lokalna demokracja, sprawy społeczne.

W wyniku realizacji projektów osiągnięto m.in. następujące rezultaty:

- 1511 organizacji/instytucji partnerskich z różnych krajów uczestniczących w projektach,
- 727 zorganizowanych imprez,
- 641,928 uczestników imprez,
- 152 opracowane badania/analizy/strategie/bazy danych,
- 540 zawartych umów o współpracy transgranicznej,
- 452 749 osób uczestniczących w szkoleniach,
- 163 instytucje uczestniczące w działaniach edukacyjnych i wzmacniających kompetencje.

Stowarzyszenie posiada własny budynek o powierzchni 530 m², który obejmuje biura dla 5

stanowisk, salę konferencyjną dla 70 osób, archiwum i część socjalną.

Towarzystwo Litewskie w Rogaland (RLB)) zostało założone 14 stycznia 2012 roku w Sandnes w Norwegii. Jest to jedna z największych społeczności litewskich w Norwegii, licząca około 260 członków. Zarząd, wybierany co dwa lata, jest kierowany między innymi przez Sauliusa Trepekunas jako przewodniczącego, wraz z Zenonasem Mačiulaitis jako wiceprzewodniczącym, Dainorą Japerteitę jako kasjerem i Jurgitą Jensen jako sekretarzem.

Początkowo skupiając się na komitetach takich jak katolicki, charytatywny, rękodzielniczy i koszykówki, społeczność z czasem rozszerzyła swoją działalność. Aktywnie zaangażowały się różne grupy, takie jak litewska grupa tańca ludowego "Jorė", litewski chór mieszany "Baltija" oraz litewski zespół wokalny Rogaland "Šeimyna".

Litewska Szkoła Rogaland, prowadzona obecnie przez Jurgitę Jensen, oferuje zajęcia edukacyjne. W 2022 roku stowarzyszenie obchodziło dziesiątą rocznicę, zbiegającą się w czasie z renowacją Litewskiego Domu, projektu, któremu przewodził Saulius Trepekunas. Remont trwał prawie cztery lata i angażował znaczne zasoby ludzkie i finansowe.

LABAS (Związek Litewskich Osób i Wspólnot w Irlandii) jest organizacją non-profit założoną w grudniu 2015 roku. Od tego czasu podjęliśmy liczne projekty, z dumą reprezentujące Litwę w Irlandii.

Jednym z ważnych projektów jest replika pomnika Lituanica II w Ballinrobe, co. Mayo, Irlandia, wzniesiona we wrześniu 2016 roku w 81. rocznicę lotu. Ponadto zorganizowaliśmy pierwsze i jedyne debaty wyborcze do Parlamentu Litewskiego w Irlandii w 2016 roku, zwiększając frekwencję wyborczą wśród Litwinów za granicą i angażując młodych wolontariuszy w przygotowanie wydarzeń.

Nieustannie organizujemy coroczne uroczystości i festiwale litewskie, takie jak LABAS Spring Fest, Baltic Days i Fly Mayo, z udziałem młodzieży i dorosłych. Imprezy rozrywkowe z udziałem chóru DAGILELIS, tradycyjnego litewskiego zespołu muzycznego RATILAI, ROLANDAS KAZLAS oraz produkcje teatralne LABAS przynoszą radość naszej społeczności.

Nasza litewska szkoła LABAS odgrywa kluczową rolę w zachowaniu litewskiej kultury, języka i dziedzictwa, pielęgnując więź młodego pokolenia z naszym pięknym krajem.



L.A.B.A.S - Związek Litewskich Osób i Wspólnot w Irlandii

2. Opis SPECYFIKI KULTUROWEJ REGIONU PARTNERÓW

Najważniejsze Aspekty Kultury Litwy:

W południowo-wschodniej części Litwy leży Dzūkija, znana ze swoich bogatych tradycji śpiewu, ochrony środowiska i umiejętności zbieractwa. Zwiedzanie wioski Dzūkija oferuje wgląd w minioną epokę, z szansą na doświadczenie spokojnego, skoncentrowanego na naturze życia wśród lasów i jezior.

Alytus, położony w południowej Litwie, jest integralną częścią regionu Dzūkija, szczycąc się bogatą historią sięgającą 1377 roku. Jego strategiczne położenie nad rzeką Niemen uczyniło go ważnym centrum handlu i interakcji. Alytus uzyskał prawa Magdeburskie w 1581 roku, co symbolizuje jego kultowa biała róża na czerwonym tle.

W 2022 roku Alytus został mianowany Litewską Stolicą Kultury, co stanowiło uhonorowanie jego zaangażowania w zachowanie dziedzictwa. Miasto oferuje mieszankę zabytków historycznych, takich jak kościół św. Bartłomieja i nowoczesnych atrakcji.

Otoczony malowniczym Parkiem Narodowym Dzūkija, Powiat Alytus to raj dla miłośników przyrody. Szlaki turystyczne w parku prowadzą przez bujne lasy i spokojne jeziora, co przyciąga entuzjastów aktywnego wypoczynku.

Organizując imprezy kulturalne i festiwale, Powiat Alytus celebrowe swoje tradycje i historię, pokazując lokalne talenty. Muzea i obiekty kulturalne oferują wgląd w przeszłość regionu i trwającą ewolucję kulturalną.

Dziś Alytus rozkwita wśród bujnej zieleni, ucieleśniając swoje tradycje, kulturę i ciepłą gościnność. Dzięki połączeniu historii, kultury i piękna przyrody, Alytus wnosi znaczący wkład w krajobraz kulturowy Litwy, co czyni go obowiązkowym celem podróży dla miłośników kultury.

Najważniejsze Aspekty Kultury Polski

Obszar projektu w Polsce jest bogaty pod względem kulturowym, a jego mieszkańcy są głęboko związani ze swoją "małą ojczyzną", sprzyjającą integracji ludności. Przez wieki rozwinęła się różnorodna kultura, obejmująca zwyczaje, tradycje, wierzenia, legendy, folklor i elementy językowe, przekazywane z pokolenia na pokolenie. To dziedzictwo kulturowe obejmuje zabytki architektoniczne, ludowe i techniczne, jak również tradycyjne zawody, takie jak tkactwo, garncarstwo, kowalstwo i rzeźba ludowa.

Lokalna kuchnia odzwierciedla tradycję, w której serwowane są potrawy takie jak wędzona sielawa, lin w sosie śmietanowo-koperkowym, soczewiaki, kartacze oraz słynne sękacze - wyróżniająca się specjalność regionalna. Suwalszczyzna jest gospodarzem wielu wydarzeń kulturalnych o zasięgu regionalnym i ponadregionalnym, takie jak Międzynarodowy Festiwal Muzyczny ARS MUSICA, Augustowskie Lato Teatralne, Suwalskie Lato Muzyczne oraz Blues Festival w Suwałkach. Wydarzenia te celebrują bogate dziedzictwo kulturowe i artystyczną różnorodność regionu.

Najważniejsze Aspekty Kultury Norwegii:

Język: Norweski, z jego odmianami Bokmål i Nynorsk, jest szeroko używany obok angielskiego.

Dziedzictwo nordyckie: Dziedzictwo wikingów wzbogaca sztukę, literaturę i uroczystości, nasycając kraj starożytnymi legendami.

Kultura Sami: Tradycje rdzennych Sami są pielęgnowane, szczególnie w regionach północnych.

Styl życia na świeżym powietrzu: Norwegowie kochają przyrodę, oddając się takim aktywnościom jak piesze wędrówki i narciarstwo.

Muzyka i taniec: Tradycyjne instrumenty i tańce ludowe ukazują żywe dziedzictwo muzyczne Norwegii.

Architektura: Drewniane kościoły i kolorowe drewniane domy odzwierciedlają historyczną estetykę Norwegii.

Dzień Narodowy: "Syttende Mai" świętuje niepodległość paradami i uroczystościami.

Żywność: Owoce morza, jagody i mięso renifera to podstawowe produkty kulinarne, uzupełnione tradycyjnymi potrawami.

Folklor: Mity trolli i elfów są wplecione w norweską tkanę kulturową.

Równość i dobrobyt: Norwegia traktuje priorytetowo równość społeczną i dobrobyt, ucieleśniając postępowe wartości.

Najważniejsze Aspekty Kultury Irlandii

Język: język gaelicki, czyli język irlandzki, choć nie jest powszechnie używany, nadal ma duże znaczenie, o czym świadczy oficjalne oznakowanie i nazwy miejscowości.

Muzyka tradycyjna: Tradycyjna muzyka irlandzka, grana na instrumentach takich jak skrzypce i flet, uosabia irlandzką kulturę, często opowiadając opowieści o historii i folklorze.

Literatura: Słynni irlandzcy pisarze jak James Joyce i W.B. Yeats przyczyniają się do bogatej tradycji literackiej, obok tradycyjnego opowiadania historii.

Taniec: taniec irlandzki, spopularyzowany na całym świecie przez Riverdance, zajmuje ważne miejsce w irlandzkiej ekspresji kulturalnej.

Żywność i napoje: Do tradycyjnych irlandzkich dań należą gulasz, ryba z frytkami i chleb sodowy, podawane z kultowym piwem Guinness.

Sport: Hurling i gaelicki futbol są głęboko zakorzenione w irlandzkiej kulturze, rugby i piłka nożna również cieszy się popularnością.

Mitologia: Irlandzka mitologia, pełna opowieści o bogach, wróżkach i krasnoludkach, trwa jako ceniony aspekt irlandzkiego dziedzictwa.

Święta i festiwale: Uroczystości takie jak Dzień św. Patryka, Halloween (pierwotnie Samhain) i Galway Races są nieodłącznymi elementami kalendarza kultury Irlandii.

3. KRÓTKA ANALIZA DANYCH EKONOMICZNYCH (Wzrost; PKB; stopa bezrobocia; średni dochód osobisty; płaca minimalna; stopa migracji w okresie 2023- 2026)

W drugim kwartale 2023 r. łączne zatrudnienie w Litwie wyniosło 1,4 mln, co oznacza wzrost o 0,6% w porównaniu z analogicznym okresem w 2022 r. Sektor usług napędzał większość tego wzrostu, szczególnie w handlu, transporcie, zakwaterowaniu i usługach żywnościowych. Natomiast w sektorach takich jak rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo, administracja publiczna, edukacja i opieka zdrowotna odnotowano spadek zatrudnienia.

Spowolnienie wzrostu zatrudnienia w ciągu ostatniego roku jest częściowo związane z wysokim efektem bazy porównawczej wynikającym z integracji uchodźców wojennych na rynku pracy w poprzednim roku. Ponadto czynniki takie jak spadek koniunktury gospodarczej, skoki cen energii w zimie, napięcia geopolityczne, niepewność w środowisku międzynarodowym, rosnące stopy procentowe oraz bardziej rygorystyczna polityka pieniężna przyczyniły się do zmniejszenia zatrudnienia i ostrożnych perspektyw działalności przedsiębiorstw.

Pomimo mniej optymistycznych perspektyw, codzienne dane administracyjne SODRA pokazują stały wzrost liczby zatrudnionych, przy czym wzrost o 0,9% w porównaniu z rokiem poprzednim.

W pierwszych trzech kwartałach 2023 r. 61,2 tys. młodych ludzi zarejestrowało się jako bezrobotni, nieco mniej niż w roku poprzednim. Jednakże ich udział w łącznej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych wzrósł o 1,4 punktu procentowego. Osoby w średnim wieku (30- 49 lat) stanowiły największy odsetek zarejestrowanych bezrobotnych, spośród 84 000 osób, co oznacza spadek w porównaniu z rokiem poprzednim.

Prognoza gospodarcza dla Litwy

Rok	Inflacja	Płace	Wzrost PKB	Stopa bezrobocia
2023	+ 8,8%	+ 12,2%	- 0,2%	6,7%
2024	+ 2,5%	+ 9,4%	+ 1,8%	6,5%
2025	+ 2,5%	+ 8,7%	+ 3,1%	6,4%
2026	+ 2,4%	+ 8,3%	+ 3,3%	6,3%

Litewska prognoza gospodarcza 2023- 2026 Źródło: <https://www.lb.lt/lt/mv-ekonomikos-analize-ir-prognozes>

W dniu 1 października 2023 r. odnotowano najniższe zarejestrowane stopy bezrobocia w Neringa (2,7%), Klaipėda (5,1%), Kretinga (5,8%), Skuodas (6%) i Birštonas (6,2%). Natomiast najwyższe wskaźniki odnotowano w Ignalina (12,3%), Kalvarija (12,2%), Jonava (10,7%) oraz Kazlų Rūda i Zarasai (10,6% każdy).

W porównaniu do 1 października 2022 r. bezrobocie rejestrowane wzrosło w 41 z 60 gmin, utrzymało się na stabilnym poziomie w 3 i spadło w 16. Największy wzrost odnotowano w przypadku Varėny (2,4%), Kupiškis (2,3%), Pagėgiai (2,1%) oraz Kelmė, Plungė i Prienai (1,7%). Największy roczny spadek odnotowano w Akmenė (2,5%), Palanga, Rokiškis i Kaišiadorys (0,9%) i Neringa (0,8%).

Wśród pięciu największych miast w kraju, Šiauliai miał najniższą zarejestrowaną stopę bezrobocia (6,6%), podczas gdy Kowno miało najwyższą (9,3%). W ciągu roku odnotowano spadek bezrobocia w Wilnie i Šiauliai (po -0,2%), w Kownie stopa bezrobocia nie zmieniła się, wzrost odnotowano w Klaipėda i Panevėžys (po + 0,1%).

Polska. Odbudowa gospodarcza: Polska i gospodarka UE stopniowo odbudowują się po okresie spowolnienia. W 2023 r. PKB Polski wzrosło o 0,3%, zbliżając się do średniej UE wynoszącej 0,6%. Przewiduje się, że w 2024 r. wzrost gospodarczy w Polsce wyniesie około 2,3%, w porównaniu z optymistyczną prognozą UE na 1,3%.

Inflacja i podwyżki wynagrodzeń: Inflacja wykazuje tendencję spadkową, a średnia stopa inflacji w Polsce spadła z 11,6% w 2023 r. do 5,1% w kolejnym roku. Mimo to oczekuje się dwucyfrowego wzrostu wynagrodzeń, do poziomu 10,3% w 2024 r..

Bezrobocie i minimalne wynagrodzenie: Stopa bezrobocia w grudniu 2023 r. wyniosła 5,1%. Ponadto minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło do 4242 zł od 1 stycznia 2024 r., co stanowi wzrost o 752 zł w porównaniu z wartością z roku poprzedniego (3490 zł).

Migracja zagraniczna: Dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) wskazują, że saldo migracji zagranicznych na pobyt stały wyniosło 1,9 tys. w 2022 r., przy czym imigracja wynosi 15,6 tys. osób, a emigracja 13,6 tys. osób. Niestety, brak danych za 2023 r.

Gospodarka Norwegii rośnie i jest stabilna. Niektóre z następujących czynników odzwierciedlają wskaźniki norweskiej gospodarki:

Wzrost PKB: Na wzrost PKB Norwegii historycznie wpłynął sektor ropy i gazu. Kraj posiada znaczny państwowy fundusz aktywów, Rządowy Fundusz Emerytalny Global, finansowany z przychodów z ropy naftowej. Jednakże takie gałęzie przemysłu jak żegluga morska, leśnictwo i rybołówstwo również w znacznym stopniu przyczyniają się do wzrostu gospodarczego. PKB Norwegii wzrosło o 3,8%. 1,045,341 NOK na mieszkańca w produkcie narodowym brutto.

Stopa bezrobocia: Norwegia utrzymuje stosunkowo niską stopę bezrobocia w porównaniu z wieloma innymi krajami. Na rynek pracy wpływają czynniki takie jak wzrost gospodarczy, ceny ropy naftowej i polityka rządowa. Stopa bezrobocia w tym okresie wyniosła 3,7%

Średni dochód osobisty: Norwegia jest znana z wysokiego poziomu życia i stosunkowo wysokiego poziomu dochodu na mieszkańca. Kraj ten posiada wysoki poziom systemu opieki społecznej i wysokie pensje. Według Statystyk Norwegii, średnie wynagrodzenie w Norwegii wynosi 637,800 NOK rocznie lub 52,150 NOK miesięcznie.

Minimalna płaca: W Norwegii nie ma jednej ustawowej płacy minimalnej, ponieważ system podatkowy jest postępujący. Poziom płac jest określony w negocjacjach między przedstawicielami pracodawców poszczególnych sektorów gospodarki a związkami zawodowymi. Umowy różnią się w zależności od branży i zawodu.

Wskaźnik migracji: Norwegia doświadcza stałego napływu osób w porównaniu do osób wyjeżdżających, głównie z powodu czynników takich jak korzystne perspektywy zatrudnienia, wysoka jakość życia i stabilność polityczna. Imigracja wzrosła w szczególności po rozpoczęciu wojny rosyjsko-ukraińskiej, a wielu Ukraińców szuka schronienia w Norwegii. Statystyki dotyczące migracji zmieniają się jednak co roku. W 2023 r. norweski wskaźnik migracji wynosił 5,058 osób na 1000 mieszkańców, co oznacza spadek o 0,84% w porównaniu z 2022 r.

Irlandia. W 2022 r. Irlandia odnotowała wzrost produktu krajowego brutto (PKB) o 9,4% i wzrost produktu narodowego brutto (PNB) o 3,9%, zgodnie z zaktualizowanymi szacunkami w porównaniu z wcześniejszymi danymi. Zaktualizowane dane ujawniają słabsze wyniki w sektorach takich jak przemysł, informacja i komunikacja oraz budownictwo, które są zrównoważone przez silniejsze wyniki m.in. w dziedzinie rolnictwa, dystrybucji i administracji publicznej. Pomimo spadku PKB o 1,9% w trzecim kwartale 2023 r., zmodyfikowany popyt krajowy pozostał stabilny.

Stopa bezrobocia w Irlandii spadła do 4,36% w 2022 r. po wcześniejszym wzroście. Od grudnia 2023 r. nieznacznie wzrosła do 4,9%. Irlandia odnotowała znaczny spadek stopy bezrobocia od początku 2010 r. po globalnym kryzysie finansowym.

Jeżeli chodzi o zarobki, mediana rocznego wynagrodzenia dla mężczyzn wynosi 45,537 EUR, w porównaniu do 37,782 EUR dla kobiet, przy średniej krajowej 41,824 EUR w 2022 r. Najwyższe zarobki 1% zarabiających wyniosły średnio 285,672 EUR dla mężczyzn i 277,613 EUR dla kobiet. Mieszkańcy Dublina zarabiają najwyższe średnie wynagrodzenie roczne na poziomie 46,136 EUR, czyli 4,313 EUR powyżej średniej krajowej.

Od dnia 1 stycznia 2022 r. do dnia 31 grudnia 2022 r. stosuje się następujące stawki:

Wiek	Kwota	% krajowej płacy minimalnej
W wieku poniżej 18 lat	7,35 EUR	70%
18 lat	8,40 EUR	80%
W wieku 19 lat	9,45 EUR	90%
Krajowa minimalna płaca (20 +)	10,50 EUR	100%

Od dnia 1 stycznia 2023 r. do dnia 31 grudnia 2023 r. stosuje się następujące stawki:

Wiek	Kwota	% krajowej płacy minimalnej
W wieku poniżej 18 lat	7,91 EUR	70%
18 lat	9,04 EUR	80%
W wieku 19 lat	10,17 EUR	90%
Krajowa minimalna płaca (20 +)	11,30 EUR	100%

W roku poprzedzającym kwiecień 2023 r. Irlandia odnotowała znaczny wzrost imigracji, do kraju przybyło 141 600 osób, co oznacza wzrost o 31% w porównaniu z rokiem poprzednim. Jednak emigracja również wzrosła, ponieważ 64 000 osób opuściło Irlandię w tym samym okresie, co oznacza wzrost o 14% w stosunku do poprzedniego roku. W rezultacie migracja netto wyniosła 77,600, co stanowi wzrost o 50% w stosunku do poprzedniego roku. W 2023 r. liczba imigrantów przybywających do Republiki Irlandii wzrosła do około 141,600 w porównaniu z 120,700 w roku poprzednim, przy czym największa liczba została odnotowana w 2007 r. wyniosła 151,100.

III. USŁUGI EDUKACYJNE DLA DOROSŁYCH W LITWIE, POLSCE, NORWEGII I IRLANDII

1. Partnerstwo i tworzenie sieci organizacji

Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus aktywnie angażuje się w tworzenie partnerstw i tworzenie sieci kontaktów w celu poprawy jego usług i jakości. Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus, działające w regionie od 30 lat, stworzyło Sieć Reintegracyjną REINBRIDGE - 2020, która jest centrum i osią sieci pozaformalnych usług edukacyjnych.

<https://www.facebook.com/ReintegracijaLietuvaPlatform>



W oparciu o treść nowego projektu DEPS-Skills, Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus dalej rozwija wzmocnienie tej sieci poprzez zaangażowanie polskich i irlandzkich organizacji. Jest to przestrzenna i głównie edukacyjnie zorientowana sieć reintegracyjna, podobna do innych tego typu sieci, które w niektórych miejscach są aktywne i dbają o platformę oraz inicjatywy.

Takie nieformalne ośrodki edukacyjne mogą zostać utworzone w dowolnym miejscu: w Irlandii, Suwałkach, Oslo, Rzymie, Hommersaku lub innym mniejszym mieście, gdzie społeczności litewskie mogą zorganizować model reintegracji oparty na platformie, prototypie, umiejętnościach organizacyjnych oraz projektach opracowanych przez Centrum Alytus. Ta policentryczność platformy www.deps-skills.eu pozwala Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus działać dynamicznie z dowolnego miejsca w sieci. Wyniki tego projektu wykraczają poza możliwości miasta Alytus.

Tworzenie sieci i współpraca odgrywają kluczową rolę w osiągnięciu sukcesu w różnych dziedzinach, ułatwiając budowanie relacji, wymianę informacji oraz dostęp do możliwości. ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych aktywnie uczestniczy w międzynarodowych stowarzyszeniach, takich jak EAIE, EURASHE i BMDA, wspierając partnerstwa z podmiotami akademickimi, rządowymi i korporacyjnymi.

Partnerstwo uniwersyteckie oferuje wzajemne korzyści, umożliwiając współpracę badawczą, pozyskiwanie finansowania oraz dostęp do zróżnicowanej puli talentów. ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych priorytetowo traktuje tworzenie wysokiej jakości powiązań z partnerami w celu zwiększenia perspektyw zatrudnienia studentów i wyposażenia ich w odpowiednie umiejętności w miejscu pracy.

Innowacyjne szkolnictwo wyższe i partnerstwa wspólnotowe mają potencjał transformacji, zwiększając renomę instytucjonalną i satysfakcję studentów. ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych współpracuje z 55 instytucjami w 21 krajach w ramach programu Erasmus+, promując internacjonalizację i realizując liczne międzynarodowe projekty w różnych programach.

Od 2020 r. ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych realizuje wiele międzynarodowych projektów, w tym projektów w ramach programu EUROPA DLA OBYWATELI, programu funduszy strukturalnych UE, programu "Uczenie się przez całe życie", programu Erasmus+ i innych, wykazując swoje zaangażowanie w tworzenie strategicznych sieci i współpracę na rzecz zrównoważonego wzrostu.

Stowarzyszenie "Euroregion Niemen" stało się członkiem następujących organizacji sieciowych:

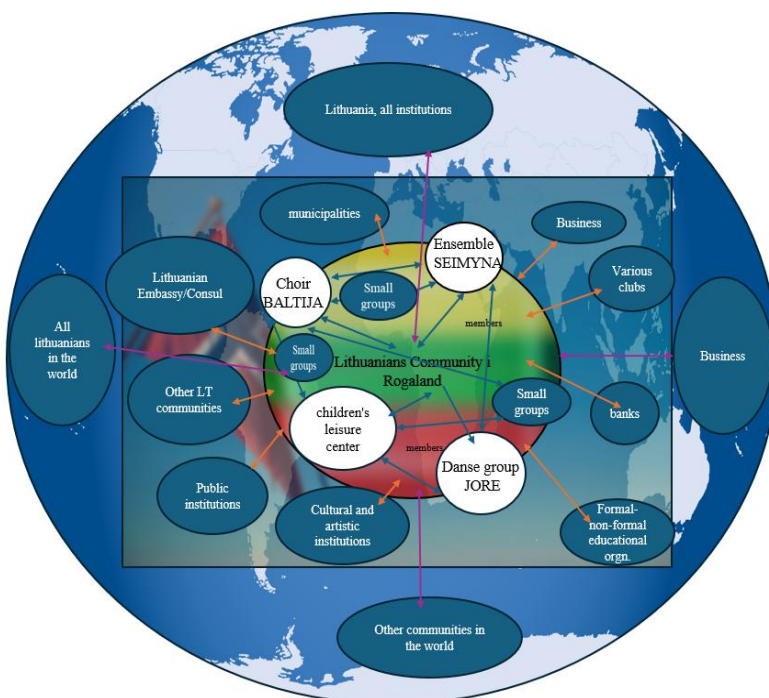
1. Lokalna Grupa Działania "Kanał Augustowski";
2. Lokalna Grupa Rybacka "Pojezierze Suwalsko-Augustowskie";
3. Podlaska Regionalna Organizacja Turystyczna;
4. Konfederacja Euroregionów Rzeczypospolitej Polskiej;
5. Klaster Marek Turystycznych Polski Wschodniej;
6. Klaster Metalurgii - partner strategiczny;
7. Podlaskie Forum Organizacji Pozarządowych;
8. Europejskie ugrupowanie współpracy terytorialnej NEMUNAS-NIEMEN.

Szkolenia nie są naszym głównym działaniem, lecz raczej uzupełnieniem. W codziennej pracy Stowarzyszenie współpracuje z wieloma organizacjami pozarządowymi, w tym z organizacjami specjalizującymi się w kształceniu dorosłych. W latach 2017-2020 zrealizowaliśmy projekt podnoszenia kwalifikacji zawodowych dla 3500 osób, ze szkoleniem zapewnianym przez instytucje z całej Polski zgromadzone w Bazie Usług Rozwojowych.

Towarzystwo Litewskie w Rogaland - organizacja, partnerstwo między członkami, grupami wewnątrz **Towarzystwa Litewskiego w Rogaland** i poza nim - interakcja między instytucjami norweskimi a resztą świata oraz współpraca w ramach sieci globalnej, została pokazana na wykresie.

Partnership
and Networking
are the lifeblood of
growth and
success in
the professional
world.

Let's
Explore
Their
significance...



Litewska społeczność w Rogaland aktywnie uczestniczy w różnych europejskich wydarzeniach litewskich, wspierając wymianę kulturalną i współpracę. Poprzez projekty takie jak inicjatywa "Re-In-Bridge" w ramach programu Erasmus łączą się ze społecznościami litewskimi w Wielkiej Brytanii i we Włoszech, promując więzi kulturowe i wymianę wiedzy. Przedstawiciele biorą udział w dorocznych spotkaniach, takich jak "Most Przyjaźni" europejskich szkół litewskich, podróżujących do takich krajów jak Irlandia, Włochy i Szwecja.

Poszczególni członkowie uczestniczą w misjach dyplomatycznych i działaniach konsularnych, uczestniczą w imprezach Światowej Wspólnoty Litewskiej oraz uczestniczą w konkursach sportowych, takich jak Światowe Litewskie Igrzyska Sportowe. Remigijus Ratkevičius, kurator sportowy, organizuje udział w takich wydarzeniach jak XI Światowe Litewskie Igrzyska Sportowe, gdzie uczestnicy osiągają znaczące sukcesy.

Kulturalna wymiana jest również dynamiczna, z litewskimi chórami, grupami tanecznymi i zespołami występującymi w takich miastach jak Oslo, Bergen czy Sztokholm. Przedstawienia te ukazują kulturę i dziedzictwo Litwy, wspierając wzajemne zrozumienie i uznanie. Dodatkowo, współpraca z instytucjami takimi jak Muzeum Stavanger uwydatnia litewskie tradycje, o czym świadczy wystawa strojów narodowych.

Ogólnie rzecz biorąc, Towarzystwo Litewskie w Rogaland aktywnie przyczynia się do wzbogacania kultury i międzykulturowego zrozumienia, zarówno w obrębie litewskiej diaspory, jak i wśród społeczności norweskich.

W Irlandii, kształcenie dorosłych i uczenie się przez całe życie są świadczone przez szereg instytucji, w tym uniwersytety, ośrodki kształcenia zawodowego, ośrodki kształcenia dorosłych i ośrodki kształcenia społecznego. Nacisk kładzie się na poprawę dostępu do edukacji i promowanie uczenia się przez całe życie, ze szczególnym uwzględnieniem wspierania osób o niskich kwalifikacjach lub ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Rząd zapewnia finansowanie programów kształcenia dorosłych i oferuje zachęty finansowe dla pracodawców, aby zachęcać pracowników do szkolenia i rozwoju umiejętności.

- Program kształcenia dorosłych w Irlandii koncentruje się na promowaniu dostępu do edukacji i uczenia się przez całe życie dla wszystkich dorosłych, ze szczególnym naciskiem na wspieranie osób ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz z niskim poziomem umiejętności. Celem jest zapewnienie możliwości rozwoju umiejętności, podnoszenia umiejętności i rozwoju kariery oraz wspieranie integracji społecznej i gospodarczej. Programy kształcenia dorosłych w Irlandii obejmują szeroki zakres tematów i mogą być realizowane przez uniwersytety, ośrodki kształcenia zawodowego, ośrodki kształcenia dorosłych i ośrodki kształcenia społecznego. Rząd zapewnia finansowanie programów kształcenia dorosłych i oferuje zachęty finansowe dla pracodawców, aby zachęcać pracowników do szkolenia i rozwoju umiejętności.

2. USŁUGI innych organizacji w sieci/Ośrodki szkoleniowe dla dorosłych; Pozarządowe organizacje kulturalne, gospodarcze, sportowe i inne indywidualne podmioty edukacyjne; Programy formalne i nieformalne /

Litwa ma silną sieć możliwości uczenia się dorosłych, ale istnieje możliwość poprawy dostępności poprzez odległość i

- e-learning,
- szkolenie zawodowe, oraz

- partnerstwa edukacyjno-kulturalne.

Władze publiczne traktują priorytetowo pozaformalną edukację dorosłych za pomocą dotacji skupiając się na potrzebach rynku pracy i promując uczenie się przez całe życie.

Różne podmioty, w tym ośrodki edukacyjne, uniwersytety i organizacje pozarządowe oferują pozaformalną edukację dorosłych, a niektórzy pracodawcy zapewniają uczenie się w miejscu pracy.

Służba Zatrudnienia, w ramach Ministerstwa Ubezpieczeń Społecznych i Pracy, wspiera osoby bezrobotne bezpłatnymi usługami i finansowaniem przekwalifikowania.

Szkolenia pozaformalne są również dostępne za pośrednictwem formalnych instytucji edukacyjnych i ministerstw.

Różnice regionalne we wdrażaniu prowadzą jednak do różnic w dostępności do kształcenia i szkolenia zawodowego między obszarami miejskimi i wiejskimi.

Polska. Rynek usług szkoleniowych w Polsce jest solidny, wyceniany na ok. 4 mld zł i rośnie średnio o 5% rocznie. Pomimo niewielkiego spadku w czasie pandemii i niepewności związanych z wojną na Ukrainie, rynek znów nabiera tempa. Wzrost ten jest wynikiem dynamicznych zmian w potrzebach i preferencjach szkoleniowych oraz nowych możliwości technicznych.

Struktura rynku jest zróżnicowana, a wiele małych, jedno lub dwuosobowych przedsiębiorstw konkuruje lub współpracuje z większymi podmiotami. Organizacje te często ustanawiają standardy dla lokalnego rynku szkoleniowego. Polska Izba Firm Szkoleniowych (PIFS) jest kluczową organizacją handlową zrzeszającą prawie 400 członków, promującą wysokiej jakości standardy, wspierającą rozwój kompetencji trenerów i konsultantów oraz reprezentującą interesy branży.

Pomimo intensywnej konkurencji, branża szkoleniowa w Polsce oferuje silne perspektywy wzrostu, napędzane zmieniającymi się potrzebami rozwoju organizacyjnego oraz osobami poszukującymi odpowiednich możliwości szkoleniowych, doradczych i mentorskich.

Towarzystwo Litewskie w Rogaland ściśle współpracuje z partnerami w zakresie pozaformalnego kształcenia dorosłych, w tym ze Skolert AS, norweską szkołą językową oferującą kursy ogólnokrajowe od momentu jej założenia w 2014 r. Skolert AS koncentruje się na oferowaniu kursów językowych dostosowanych do potrzeb dorosłych mówiących w językach obcych w różnych branżach, we współpracy z przedsiębiorstwami, podmiotami publicznymi i organizacjami wolontariackimi. Zatwierdzone przez HKDir, wiele ich kursów jest finansowanych ze środków publicznych, co czyni je wolnym dla uczestników.

Uznając znaczenie wartościowych i przydatnych doświadczeń edukacyjnych, Skolert AS podkreśla aktywny udział i autentyczność w ich podejściu do nauczania. Współpracują z przedsiębiorstwami w celu stworzenia autentycznych scenariuszy komunikacji łącząc rozmowy, gramatykę, czytanie, pisanie i rozwiązywanie problemów. Edukatorzy Skolert traktują priorytetowo budowanie relacji i tworzenie sprzyjającego środowiska edukacyjnego, określając realistyczne cele dla każdego uczestnika i dostarczając konkretnych ocen podczas całej podróży edukacyjnej.

Skolert AS rozumie znaczenie języka zawodowego w miejscu pracy, szczególnie dla nierodzimych użytkowników języka norweskiego. Koncentrując się zarówno na podstawowych umiejętnościach języka norweskiego, jak i zawodowego, mają one na celu skuteczną poprawę komunikacji w miejscu pracy. Począwszy od sytuacji życiowych uczestników zapewnia autentyczne i odpowiednie doświadczenia edukacyjne dostosowane do ich potrzeb. Skolert AS oferuje następujące programy kursów języka norweskiego:

- Kurs norweski - język tradycyjny;
- Profesjonalny język norweski - branża;

- Kształcenie zawodowe - praktyczny język kandydata;
- Rozwój przywództwa - skupia się na zarządzaniu wielokulturowymi miejscami pracy, ale może również oferować kursy w zakresie zachowań, komunikacji, sprzedaży i marketingu, relacji, rozwiązywania problemów i zarządzania konfliktami.

Irlandia. SOLAS (Władza ds. Kształcenia Ustawicznego i Szkoleń). Jako agencja państwowa nadzorująca dalsze kształcenie i szkolenie w Irlandii, SOLAS finansuje, planuje i koordynuje szeroki zakres kursów i usług dla dorosłych we współpracy z radami ds. edukacji i szkolenia (ETB).

Rada ds. Edukacji i Szkoleń (ETB). Działając lokalnie, ETB odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu programów kształcenia dorosłych, zajęć wieczorowych i kursów społecznościowych.

Instytucje szkolnictwa wyższego. Uniwersytety i instytuty technologiczne oferują kształcenie ustawiczne i kursy rozwoju zawodowego, często współpracując z innymi podmiotami w zakresie wspólnych programów i projektów badawczych.

Centrum Edukacji Społecznej. Centra te świadczą usługi edukacyjne na poziomie lokalnym, często współpracując z lokalnymi organizacjami i społecznościami w celu zaspokojenia konkretnych potrzeb.

Służby zatrudnienia i organizacje. Współpraca ze służbami zatrudnienia zapewnia dostosowanie programów kształcenia dorosłych do potrzeb rynku pracy, a tworzenie sieci kontaktów z przedsiębiorstwami i stowarzyszeniami branżowymi prowadzi do odpowiednich możliwości szkoleniowych.

Skillnet Ireland. Ta agencja krajowa wspiera rozwój umiejętności w irlandzkich przedsiębiorstwach, identyfikując potrzeby i pomagając w tworzeniu programów szkoleniowych poprzez współpracę z grupami branżowymi.

Krajowa Agencja ds. Umiejętności Czytania Dorosłych (NALA). NALA pomaga dorosłym w rozwiązywaniu problemów z umiejętnością czytania i pisanie, integrując wsparcie w zakresie umiejętności czytania i pisanie z różnymi programami edukacyjnymi poprzez współpracę z podobnymi organizacjami.

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) oraz europejskie fundusze strukturalne i inwestycyjne (EFSI). Fundusze te zapewniają wsparcie finansowe dla projektów w zakresie edukacji, szkoleń i zatrudnienia, wspierając współpracę między organizacjami w celu uzyskania dostępu do finansowania i realizacji inicjatyw.

Tworzenie sieci wydarzeń i konferencji. Udział w konferencjach edukacyjnych, warsztatach i imprezach sieciowych ułatwia współpracę między zainteresowanymi stronami na szczeblu krajowym i międzynarodowym.

Platformy online i zasoby. Korzystanie z platform internetowych pozwala organizacjom dzielić się treściami edukacyjnymi i współpracować przy projektach wirtualnych, promując spójność i skuteczność w ekosystemie kształcenia dorosłych.

Współpraca i tworzenie sieci kontaktów między tymi organizacjami przyczynia się do stworzenia zróżnicowanego, dostępnego i elastycznego środowiska edukacji dorosłych w Irlandii, odpowiadającego na zmieniające się potrzeby dorosłych uczniów.

3. NAJPOPULARNIEJSZE USŁUGI EDUKACYJNE NA RYNKU PRACY W LITWIE, POLSCE, NORWEGII I IRLANDII (programy nieformalne)

na Litwie od 2024 roku 71 tysięcy osób zainteresowało się propozycją platformy kształcenia dorosłych www.Kursuok.lt odwiedzając jej stronę.

Obecnie istnieje 66 programów szkoleniowych dla dorosłych do wyboru na platformie.

Najpopularniejsze kursy na platformie to:

- zarządzanie projektami,
- Język angielski,
- Przemówienia publiczne,
- Księgowość.

Jest to pierwsza na Litwie platforma, na której możesz wybrać szkolenie, które Cię interesuje i otrzymać 500 euro dofinansowania - program jest przewidziany na okres pięciu lat. Platforma jest również otwarta dla wszystkich podmiotów świadczących usługi szkoleniowe. Wszyscy pracujący mieszkańcy Litwy w wieku od 18 do 65 lat, którzy mają wykształcenie wyższe lub zawodowe, mogą ubiegać się o pomoc państwa. Ci, którzy chcą zapłacić za szkolenie, mogą również korzystać ze swoich środków osobistych.

W Polsce usługi w zakresie kształcenia i szkolenia są świadczone przez różne podmioty, w tym przedsiębiorstwa prywatne, uniwersytety i inne instytucje. Współfinansowane szkolenia można uzyskać poprzez wybranie zarejestrowanej firmy szkoleniowej z Bazy Usług Rozwojowych, platformy publicznej zarządzanej przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Baza ta oferuje szeroki wachlarz usług szkoleniowych i doradczych z europejskim współfinansowaniem, co umożliwia osobom fizycznym kontynuowanie kształcenia, zdobywanie wiedzy oraz zwiększenie ich kompetencji i kwalifikacji. Z ponad 670 000 beneficjentami, Baza Usług Rozwojowych jest największą platformą szkoleniową w kraju, z około 15 000 osób wybierającymi kursy szkoleniowe, warsztaty, kursy zawodowe, doradztwo, studia podyplomowe i mentoring co miesiąc.

Dla firm zainteresowanych szkoleniem, rejestracja w rejestrze instytucji szkoleniowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy jest niezbędna do oferowania usług finansowanych ze środków publicznych. Rejestr ten jest publicznie dostępny w Internecie.

Szkolenia i kursy są coraz bardziej popularne, zwłaszcza dla osób wchodzących na rynek pracy, ponieważ zwiększają szanse na zatrudnienie i konkurencyjność. Pandemia Covid- 19 przyspieszyła przyjęcie metod zdalnego uczenia się, a szkolenia online zyskują popularność obok tradycyjnych form opartych na klasach. Rynek szkoleniowy oferuje szeroki wachlarz kursów obejmujących różne tematy zaspokajając różne preferencje. Według sprawozdania monitorującego rynek pracy, młodszy respondenci wykazują duże zainteresowanie szkoleniami, przy czym osoby poniżej 30 lat preferują formy internetowe, podczas gdy osoby powyżej 50-ciu lat preferują szkolenia stacjonarne.

Oto najpopularniejsze kursy w Polsce w 2023 roku:

- 1. Nauka o danych:** Kursy obejmują analizę danych, naukę maszynową i sztuczną inteligencję przy użyciu narzędzi takich jak Python, R lub TensorFlow.
- 2. Bezpieczeństwo IT:** Wraz ze wzrostem zagrożeń cybernetycznych kursy koncentrują się na zarządzaniu ryzykiem, audycie bezpieczeństwa i testach penetracji.
- 3. Myślenie projektowe:** Kursy te uczą innowacyjnego podejścia do rozwiązywania problemów w oparciu o empatię i kreatywność.
- 4. Prywatne finanse:** Kursy uczą budżetowania, oszczędzania, inwestowania i zarządzania długiem, zwiększając umiejętności finansowe.
- 5. Umiejętności miękkie:** Kluczowe dla sukcesu zawodowego, kursy obejmują komunikację, zarządzanie czasem i negocjacje.
- 6. Kurs Logistyki online:** Oferuje elastyczność, aby wygodnie nauczyć się wiedzy i umiejętności logistycznych.

7. Kurs elektryka online: Obejmuje inżynierię elektryczną, elektronikę, automatykę i bezpieczeństwo.

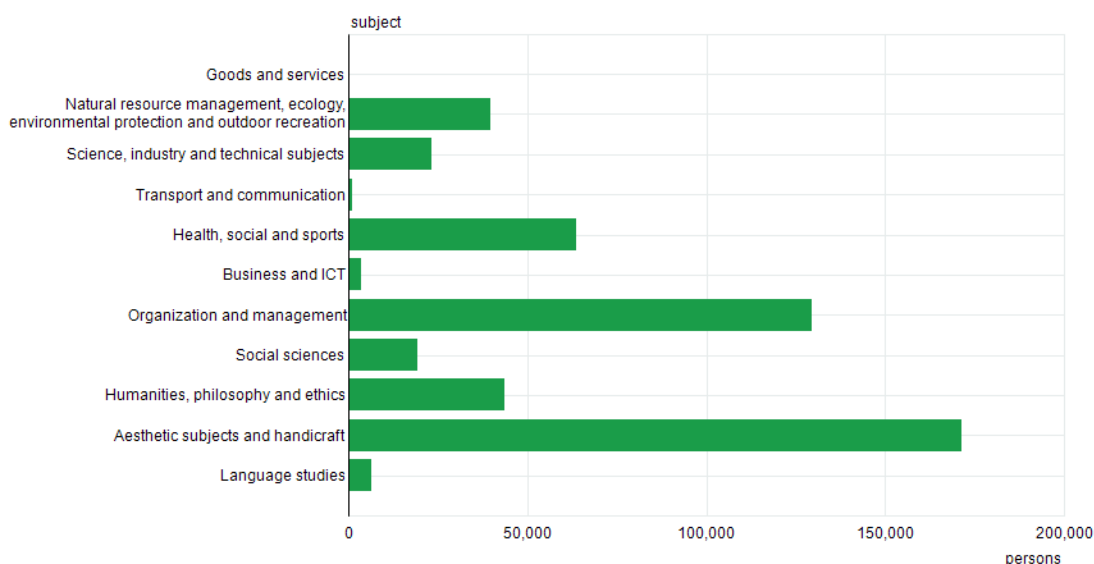
8. Administracja publiczna: Obejmuje kwestie prawa administracyjnego, organizacji, zarządzania i finansów publicznych.

9. Kurs fizjoterapii online: Obejmuje metody fizjoterapii, anatomii, fizjologii, diagnozy i terapii.

10. Kurs zarządzanie zespołami: Rozwój umiejętności w zakresie dynamiki zespołów, komunikacji, przywództwa i rozwiązywania konfliktów.

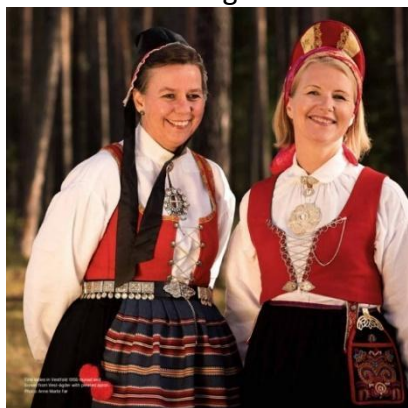
Według **Norweskich statystyk** "Popularne organizacje edukacyjne według tematu, 2022" liczba uczestników jest bardzo duża w kategorii "Tematy estetyczne i rękodzieło". Wiele kursów w tej kategorii dotyczy pieśni, muzyki, kultury ludowej i rzemiosła.

07441: Popular education organisations. Participants, by subject. All popular education organisations, Both sexes, Years, total, Participants, Total, 2022.



Source: Statistics Norway

Kurs z kategorii "rzemiosła" pokrótce



Celem Norweskiego Stowarzyszenia Sztuki Ludowej i Rzemiosła jest utrzymanie rzemiosła jako kultury i przemysłu w Norwegii. W 2014 roku zostali oni akredytowani przez UNESCO jako organizacja ekspertów w ramach tradycyjnego rzemiosła i byli bardzo dumni z pracy, jaką wszyscy ich członkowie wykonują w celu zachowania niematerialnego dziedzictwa kulturowego!

Mają zajęcia w Bunad (strój narodowy) budowy, kucia, tkania, toczenia drewna i wiele więcej, a większość zajęć odbywa się pod kierunkiem lokalnych oddziałów, które razem mają ponad 23 000 członków. Hrabstwa i władze lokalne przeznaczają rocznie 65.000 godzin na naukę rzemiosła, z zajęcia te organizowane są za pośrednictwem

Stowarzyszenia Studiów nad Kulturą i Tradycjami.

Piękne panie w Vestfold 1956-bunad od Vest-Agder z plisowanym fartuchem. Zdjęcie: Anne Marte Før

Narodowy kostium Norwegii jest znany jako "Bunad". Bunad to tradycyjny i świąteczny strój reprezentujący norweskie dziedzictwo kulturowe i różnorodność regionalną. Jest on noszony przy specjalnych okazjach, takich jak wesela i święta narodowe.

Bunad jest źródłem dumy wielu Norwegów, a noszenie go jest sposobem na świętowanie i czczenie ich kulturowych korzeni. Złożone rzemiosło i dbałość o szczegóły w każdym stroju sprawiają, że Bunad jest symbolem norweskiej tradycji i tożsamości.

Fakty:

- Rocznie około 65.000 godzin kursu
- Łącznie 15 000 uczestników kursu rocznie
- w ostatnich latach zaoferowano 2600 różnych zajęć
- Wśród tych zajęć kurs bunad był największy, z ponad 1000 uczestnikami

Opowieści o tkaninie, symfonia kolorów, nieopowiedziane historie. Bunad, kostium norweskiego serca, w każdym ściegu, kulturalne dzieło sztuki.

w Irlandii, Usługi kształcenia dorosłych są zróżnicowane, w tym programy formalne i pozaformalne. Kluczowe usługi na rynku pracy obejmują:

- Centrum kształcenia dorosłych: oferowanie szkoleń zawodowych i specjalistycznych z udziałem pracodawców.
- Organizacje pozarządowe: Zapewnianie szkoleń w różnych dziedzinach, takich jak kultura, ekonomia i sport.
- Organizacje kulturalne: Oferują kursy językowe, warsztaty artystyczne i szkolenia z zakresu kompetencji kulturowych.
- Organizacje gospodarcze: Zapewnienie szkoleń w zakresie przedsiębiorczości, umiejętności finansowych i umiejętności biznesowych.
- Organizacje sportowe: Oferują certyfikaty szkoleniowe, kursy zarządzania sportem i szkolenia fitness.
- Dostawcy indywidualnych szkoleń: Oferowanie specjalistycznych szkoleń, takich jak obozy programowania i szkoły językowe.
- Instytucje kształcenia formalnego: oferowanie zajęć wieczorowych, warsztatów i krótkich kursów podnoszenia umiejętności.
- Skillnet Ireland i Sieci Branżowe: Ułatwianie współpracy między przedsiębiorstwami i instytucjami szkoleniowymi.
- Usługi zatrudnienia: Współpraca z instytucjami szkoleniowymi w celu zaspokojenia potrzeb pracodawców.
- Platformy uczenia się online: Oferuje elastyczne, samodzielne opcje uczenia się.
- Centrum Pomocy Poszukiwaniu Pracy: Zapewnianie warsztatów na temat pisania CV, umiejętności rozmów kwalifikacyjnych i strategii poszukiwania pracy.
- Partnerstwa i tworzenie sieci kontaktów między tymi organizacjami tworzą kompleksową sieć kształcenia dorosłych, zapewniając przydatność i dostępność, aby skutecznie sprostać wymaganiom rynku pracy.

4. DEFINICJA, ZNACZENIE I PRZYKŁADY UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH.

Umiejętności miękkie to podstawowe atrybuty, które umożliwiają pracownikom efektywną pracę zarówno niezależnie, jak i w zespole, sprzyjające pozytywnym wynikom i rozwiązaniom. Wpływają one na interakcję jednostek z innymi, ułatwiając budowanie relacji, zaufanie i pracę zespołową. Umiejętności miękkie obejmują różne cechy, takie jak praca zespołowa, utrzymanie relacji, umiejętności organizacyjne, zaufanie, stymulacja wzrostu i tworzenie reputacji. Są one niezbędne do osiągnięcia sukcesu w miejscu pracy, przyczyniając się zarówno do indywidualnych, jak i firmowych osiągnięć.

Umiejętności miękkie odgrywają kluczową rolę w zatrudnieniu, pomagając osobom w znalezieniu pracy i przyczyniając się pozytywnie do dynamiki zespołów. Są one wykorzystywane w codziennej pracy i są kluczowe dla powodzenia biznesu i rozwoju ścieżki kariery. Z drugiej strony, brak umiejętności miękkich może utrudniać osobisty rozwój i sukces w biznesie. Rozwijanie silnych umiejętności przywództwa, delegowania pracy, pracy zespołowej i zdolności w zakresie komunikacji może prowadzić do ułatwienia realizacji projektów, uzyskania zadowalających wyników i poprawy interakcji międzyludzkich, przynosząc korzyści zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym.

Raport Światowego Forum Gospodarczego "Raport przyszłości miejsc pracy" podkreśla rosnące znaczenie umiejętności miękkich w miejscu pracy. Z takimi umiejętnościami na czele jak, rozwiązywanie złożonych problemów, krytyczne myślenie, kreatywność, zarządzanie ludźmi i inteligencja emocjonalna będącymi najbardziej pożądanymi umiejętnościami do 2025 r.

Projekt DEPS-Skills jest ukierunkowany na umiejętności miękkie na rynku pracy i tożsamości kulturowej, jak poniżej:

1. Inteligencja emocjonalna - jest to zdolność do postrzegania, interpretowania, demonstrowania, kontrolowania, oceny i wykorzystywania emocji do komunikowania się z innymi i odnoszenia się do nich skutecznie i konstruktywnie. Zdolność wyrażania i kontrolowania emocji jest niezbędna, ale także zdolność do rozumienia, interpretacji i reagowania na emocje innych. Niektórzy eksperci sugerują, że inteligencja emocjonalna jest ważniejsza niż IQ dla sukcesu w życiu.

2. Negocjacje i umiejętności przedsiębiorcze. "Negocjacje to rozmowa, której celem jest osiągnięcie porozumienia z kimś, kogo interesy nie są idealnie powiązane z twoimi." <https://www.mightycall.com/blog/business-soft-skills-successful-entrepreneurs/#Negotiation>

Umiejętności przedsiębiorcze mogą obejmować szeroki wachlarz różnych zestawów umiejętności, takich jak umiejętności techniczne, przywództwo i umiejętności zarządzania biznesem i kreatywne myślenie. Ponieważ umiejętności przedsiębiorcze mogą być stosowane do wielu różnych zadań i branż, rozwijanie umiejętności przedsiębiorczych może oznaczać rozwijanie kilku rodzajów zestawów umiejętności.

3. Umiejętności komunikacyjne są to umiejętności, które pozwalają ci przekazywać i otrzymywać różne rodzaje informacji. Niektóre przykłady obejmują komunikowanie idei, uczuć lub tego, co dzieje się wokół ciebie. Umiejętność komunikowania się z osobami wokół ciebie jest ważna, ponieważ może pomóc ci pracować razem jako zespół lub przekazać pomysły, które możesz mieć, szerszej grupie.

<https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/communication-skills>

4. Etyka zawodowa. Etyka zawodowa odnosi się do zasad i standardów etycznych, które regulują zachowanie i decyzje specjalistów w ich konkretnych dziedzinach. Zasady i standardy te zostały ustanowione w celu zapewnienia, że profesjonaliści działają z uczciwością, rzetelnością i odpowiedzialnością podczas świadczenia usług swoim klientom, kontrahentom lub interesariuszom.

Etyka zawodowa obejmuje szeroki wachlarz zawodów, w tym medycynę, prawo, inżynierię, księgowość, nauczanie i inne. Każdy zawód ma własny zestaw standardów etycznych, które są zaprojektowane do kierowania zachowaniem swoich członków.

<https://edukedar.com/what-is-professional-ethics/#gsc.tab=0>

5. Zarządzanie karierą. Zarządzanie karierą jest procesem podejmowania aktywnej roli w planowaniu przyszłości kariery poprzez ustrukturyzowane plany i krótko i długoterminowe cele. Zarządzanie karierą obejmuje osiągnięcie pożądaných pozycji i korzyści, takich jak lepsze rekompensaty finansowe lub lepsze korzyści. Może to również obejmować zatrudnienie w firmie lub organizacji, którą szczególnie podziwiasz. Możesz dokumentować te strategie i cele dla przyszłych odniesień i oceniać je regularnie, aby upewniać się, że nadal spełniają twoje potrzeby. Możesz szczegółowo określić swoje cele na komputerze, zapisać je na papierze lub kupić planer.

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-managment>

6. Zarządzanie czasem. Zarządzanie czasem jest procesem świadomego planowania i kontrolowania czasu poświęconego na konkretne zadania, aby zwiększyć wydajność. Możesz być zaznajomiony z ustalaniem terminów, tworzeniem list zadań i dawaniem sobie małych nagród za wykonywanie pewnych czynności.

<https://www.coursera.org/articles/time-management>

7. Umiejętności cyfrowe. Umiejętność korzystania z technologii cyfrowych to możliwość korzystania z technologii do znajdowania, oceny, organizowania, tworzenia i przekazywania informacji w sposób bezpieczny i odpowiedzialny. Koncepcja ta, która odnosi się do jednostek, społeczeństw i grup ekonomicznych, obejmuje zestawy umiejętności, które można również nazwać umiejętnością obsługi komputera, umiejętnością korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych, umiejętnością korzystania z danych lub biegłością w posługiwaniu się danymi.

<https://www.techopedia.com/definition/digital-literacy-digital-fluency>

8. Krytyczne myślenie. Krytyczne myślenie to zdolność do efektywnej analizy informacji i kształtowania osądu. Aby myśleć krytycznie, musisz być świadomy własnych uprzedzeń i założeń, gdy napotkasz informacje, i stosować spójne standardy podczas oceny źródeł.

<https://www.scribbr.com/working-with-sources/critical-thinking/>

<https://iep.utm.edu/critical-thinking/>

9. Kreatywne rozwiązywanie problemów. Kreatywne rozwiązywanie problemów jest sposobem na wyjście poza przewidywalne i oczywiste ramy rozwiązywania problemów. Kiedy mamy kreatywne podejście do rozwiązywania problemów, poszerzamy nasze myślenie o tym, co już wiemy o problemie, oraz o rozwiązaniach, których użyliśmy w przeszłości, aby stworzyć innowacyjne i skuteczne rozwiązania. Umiejętności rozwiązywania problemów są niezbędne do zrozumienia i rozwiązywania problemów w sposób twórczy i analityczny.

<https://www.learning-mind.com/creative-problem-solving/>

10. Inteligencja kulturalna i praca zespołowa. Inteligencja kulturalna to zdolność do efektywnej interakcji z ludźmi z różnych kultur. To wykracza poza zwykłą świadomość praktyk, języków i zwyczajów. Zamiast tego, wymaga aktywnego zrozumienia i docenienia różnic kulturowych oraz odpowiedniego dostosowania swojego zachowania i postawy.

Inteligencja kulturowa, inaczej współczynnik kulturowy (CQ), to zdolność do nawiązania kontaktu z innymi i skutecznego współdziałania pomiędzy kulturami. Ponieważ duże przedsiębiorstwa często działają na skalę globalną, pracownicy dostosowują się do odpowiednich kultur swoich rówieśników.

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/cultural-intelligence>

Umiejętności zarządzania ludźmi, w tym empatia, komunikacja, aktywne słuchanie i zdolności organizacyjne są kluczowe dla skutecznego przywództwa i współpracy zespołowej. Inteligencja emocjonalna obejmując: samoświadomość, samozarządzanie, świadomość społeczną i zarządzanie

relacjami - zwiększa zrozumienie i zarządzanie emocjami, promując pozytywne interakcje międzyosobowe i rozwiązywanie konfliktów.

Podsumowując, **umiejętności miękkie mają zasadnicze znaczenie dla sukcesu zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym**, wspierając skuteczną komunikację, współpracę i rozwiązywanie problemów. Stanowią one nieodzowny atut w żegludze po dzisiejszym dynamicznym krajobrazie pracy, stymulując indywidualny i organizacyjny wzrost oraz wspierając pozytywne relacje i środowisko.

IV. WYNIKI ANKIETY

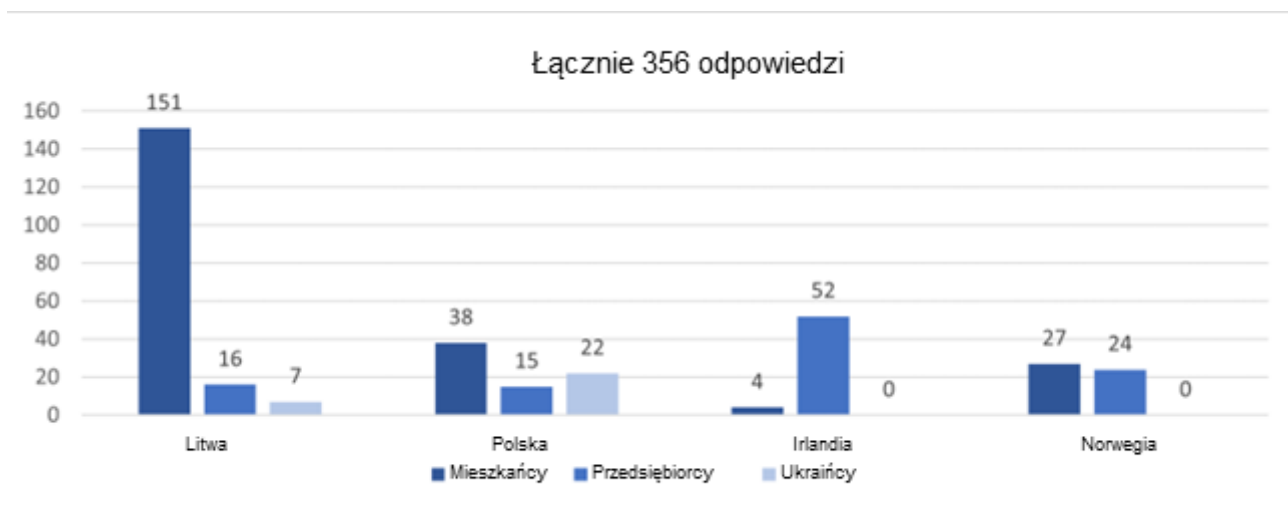
W coraz bardziej zglobalizowanym i zróżnicowanym kulturowo rynku pracy projekt Erasmus+ **"Cyfrowa platforma edukacyjna na rzecz umiejętności miękkich i kultury rynku pracy" (DEPS-Skills)** zagłębia się w skomplikowany związek między tożsamością kulturową a umiejętnościami miękkimi w całej Litwie, Irlandii, Polsce i Norwegii. Projekt ten bada, w jaki sposób tożsamość kulturowa wpływa na niezbędne umiejętności miękkie, w szczególności w zakresie integracji różnych grup w rozwijające się krajobrazy zatrudnienia.

W ramach projektu prowadzonego przez Centrum Doradztwa Biznesowego Alytus we współpracy z partnerami, takimi jak ALYTAUS KOLEGIJA/Uniwersytet Nauk Stosowanych przeprowadzono kompleksową ankietę w ciągu czterech miesięcy w czterech krajach. Ankieta dostępna w języku litewskim, polskim i angielskim celowała w różne demografię, w tym osoby dorosłe zatrudnione i bezrobotne, migrantów, uchodźców, specjalistów i przedsiębiorców.

W ankiecie skupiono się na dziesięciu podstawowych obszarach miękkich umiejętności dostarczając wgląd w kompetencje niezbędne do skutecznej integracji na rynku pracy. Obejmowała ona takie tematy jak etyka zawodowa, zarządzanie karierą, umiejętności negocjacyjne, inteligencja emocjonalna i inteligencja kulturalna. Celem rezultatów jest ukierunkowanie rozwoju specjalistycznych kursów szkoleniowych on-line w celu zwiększenia tych podstawowych umiejętności miękkich i ułatwienia łatwiejszej integracji z różnymi kulturami pracy.

1. DANE DEMOGRAFICZNE

Badanie zostało przeprowadzone anonimowo, wykorzystując formularze Google z udziałem 356 respondentów, w tym 107 przedsiębiorców i 249 mieszkańców, w tym Ukraińców. Pozwoliło to na szerszy udział przy zachowaniu poufności respondentów.



Jak pokazano na wykresie,

- Irlandzcy przedsiębiorcy wykazali najwyższy poziom zainteresowania ankietą, z 52 odpowiedziami, które stanowią 48,60% całości informacji zwrotnych.
- Natomiast przedsiębiorcy z Litwy i Polski mieli niższe wskaźniki uczestnictwa, wnosząc odpowiednio 16 (14,95%) i 15 (14,02%) odpowiedzi.
- Norwegia uplasowała się w środku, z łącznie 24 odpowiedziami, które stanowią 22,43% informacji zwrotnych.

Zaangażowanie Irlandii: Irlandzcy przedsiębiorcy wykazali się najwyższym poziomem zainteresowania ankietą, prawdopodobnie ze względu na silną kulturę przedsiębiorczości w kraju oraz sprzyjające środowisko dla startupów i przedsięwzięć biznesowych. Szybko rozwijająca się gospodarka, w szczególności w sektorach technologii i innowacji, przywiązuje dużą wagę do umiejętności takich jak komunikacja i rozwiązywanie problemów.

Litwa i Polska: Natomiast przedsiębiorcy z Litwy i Polski wykazywali niższe wskaźniki uczestnictwa. Można to przypisać różnym kontekstom gospodarczym i priorytetom biznesowym. Przedsiębiorcy w tych krajach, często zarządzający mniejszymi przedsiębiorstwami o ograniczonych zasobach, traktują priorytetowo zadania operacyjne a nie uczestnictwo w badaniach. Ponadto wartości kulturowe, takie jak prywatność i wymiana danych, mogą wpływać na niechęć do dzielenia się opiniami dotyczącymi potrzeb biznesowych i kwalifikacji pracowników.

Perspektywa Norwegii: Norwegia, charakteryzująca się dobrze ugruntowaną podstawą umiejętności miękkich wplecionych w jej kulturę korporacyjną, może wykazywać mniejsze zainteresowanie ankietami badającymi ten obszar. Wynika to z faktu, że umiejętności miękkie są już w znacznym stopniu włączone do praktyk organizacyjnych.



Zaangażowanie litewskie: Odpowiedzi litewskich rezydentów wyróżniają się solidnymi 151 głosami, pokazując wysoki poziom zaangażowania społeczności.

Uczestnictwo ogółem: Wykres danych przedstawia zróżnicowany udział 249 mieszkańców z czterech krajów, z różną liczbą osób z każdego kraju. W tym 29 mieszkańców to Ukraińcy z których 7 jest z Litwy, 22 z Polski, 27 z Norwegii i 4 z Irlandii.

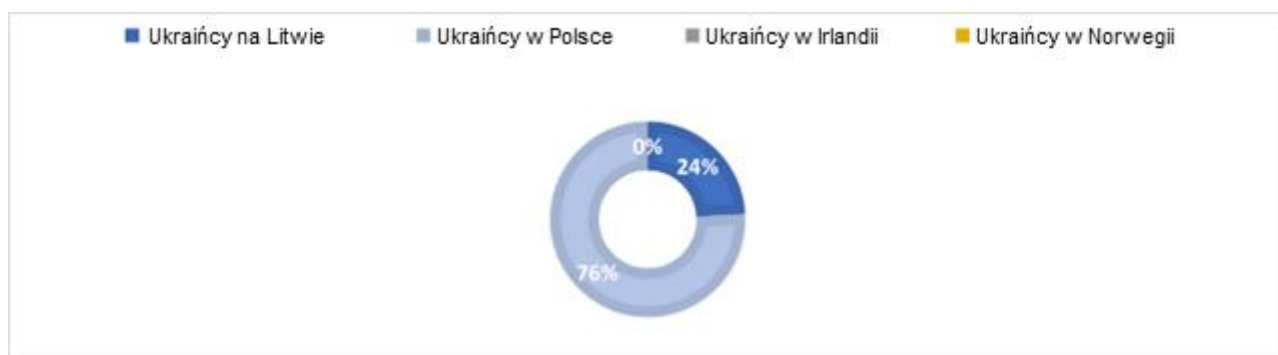
Wkład w analizę: Każda grupa, w tym 27 mieszkańców Norwegii i 38 mieszkańców Polski dodaje cennej głębi do analizy. Pomimo skromnego wkładu Irlandii z udziałem tylko 4 osób, ich wkład pozostaje kluczowy dla różnorodności puli ankietowanych.

Bogata perspektywa: Ten zbiór danych rezydentów, w połączeniu z 107 odpowiedziami przedsiębiorców, oferuje bogatą, wielowymiarową perspektywę niezbędną do dogłębnego zrozumienia zakresu tematycznego ankiety.

Wyjątkowy udział Ukrainy: Wyjątkową aktywnością wykazali się Ukraińcy mieszkający w Polsce i na Litwie, na którą prawdopodobnie miała wpływ bliskość geograficzna tych krajów. Polska i Litwa służyły jako główne miejsca docelowe dla wielu Ukraińców uciekających przed trwającym konfliktem.

Odpowiedź Polski: Zgodnie z danymi Eurostatu Polska przyznała tymczasową ochronę największej liczbie ukraińskich uchodźców w 2022 r. z 968,390 osobami przesiedlonymi tam do dnia 3 września 2023 r.

Wpływ Litwy: Litwa doświadczyła również wzrostu liczby ludności w związku z przybyciem ukraińskich uchodźców. W kraju zamieszkuje blisko 49,970 uchodźców, co stanowi około 1,785% całkowitej populacji Litwy. Odsetek ten odzwierciedla znaczący wpływ, podkreślający przychylne stanowisko Litwy wobec ukraińskich uchodźców w czasie kryzysu.



Aktywny udział Ukraińców: Aktywny udział Ukraińców na Litwie i w Polsce odzwierciedla ich gotowość do przyłączenia się do lokalnych społeczności i rynków pracy, co prawdopodobnie wynika z ich świadomości znaczenia kultywowania umiejętności miękkich dla integracji.

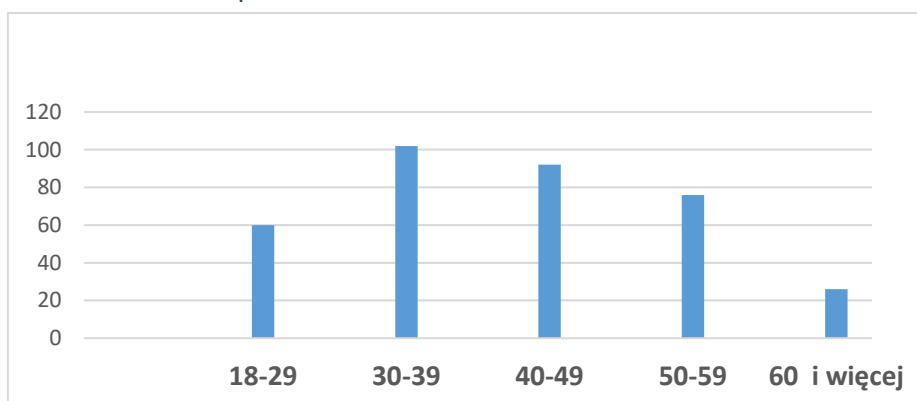
Więzi kulturalne i otwartość: Związki historyczne i kulturowe między krajami mogą wzmacniać poczucie przynależności u Ukraińców, przyczyniając się do ich otwartości. Ponadto krajobraz językowy w Polsce i na Litwie może być bardziej przyjazny dla mieszkańców Ukrainy w porównaniu do środowisk zdominowanych przez język angielski, takich jak Irlandia i Norwegia.

Wartość projektu DEPS-Skills: Wyniki sondażu oferują cenne spostrzeżenia dla projektu DEPS-Skills, ukierunkowując rozwój szytych na miarę programów szkoleniowych w celu zwiększenia konkretnych umiejętności miękkich niezbędnych do ułatwienia integracji na różnych rynkach pracy.

Identyfikacja obszarów wymagających szczególnej uwagi: Analizując opinie na temat kluczowych umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, etyka zawodowa, zarządzanie czasem, zarządzanie karierą i umiejętność korzystania z technologii cyfrowych, partnerzy projektu mogą określić obszary nacisku by skutecznie rozwijać te umiejętności u osób z różnych środowisk podczas ich integracji na rynku pracy.

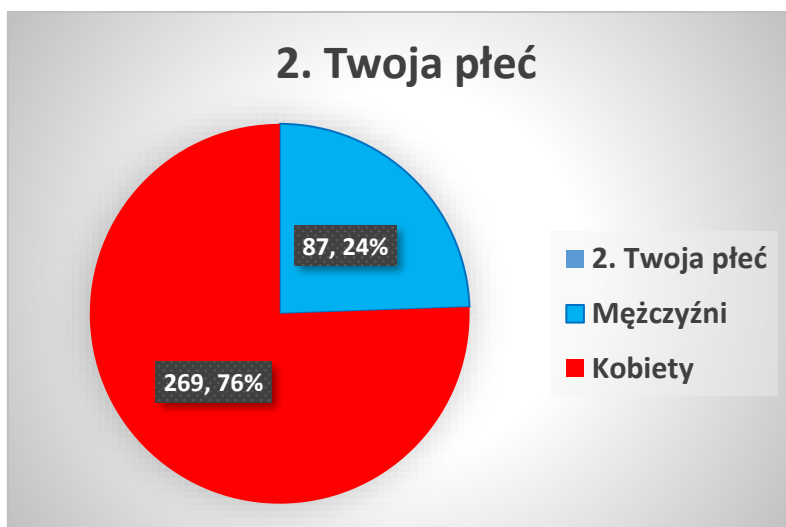
Poniżej można zobaczyć respondentów według grupy wiekowej. Ponad 54,5% respondentów mieściło się w dwóch grupach wiekowych, tj. 30- 39 lat - 28,65% i 40- 49 lat - 25,84%.

1.1 Wiek respondentów



1.2 Płeć respondentów

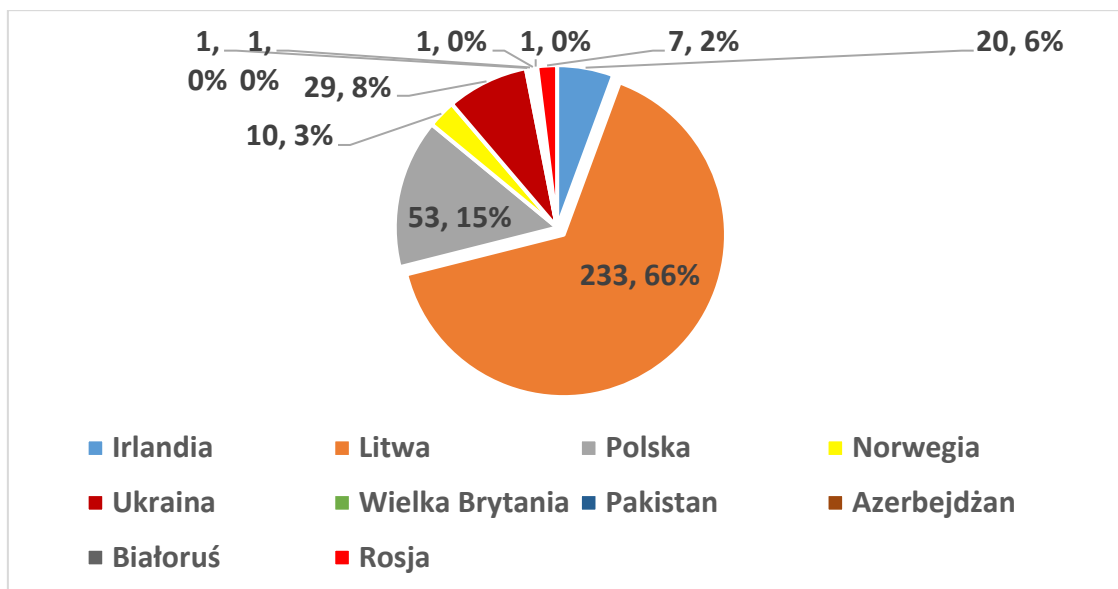
Respondenci według płci: Mężczyźni - 87 osób 24% i Kobiety - 269 osób 76%.



1.3 Obywatelstwo respondentów

Respondenci według narodowości W badaniu wzięli udział respondenci z 10 krajów.

- Największą grupą są Litwini - 233 resp. tj. 66%;
- Polacy - 53 resp. tj. 15%;
- Norwegowie - 10 resp. tj. 3%;
- Irlandczycy - 20 resp. tj. 6%;
- Ukraińcy - 29 resp. tj. 8%.

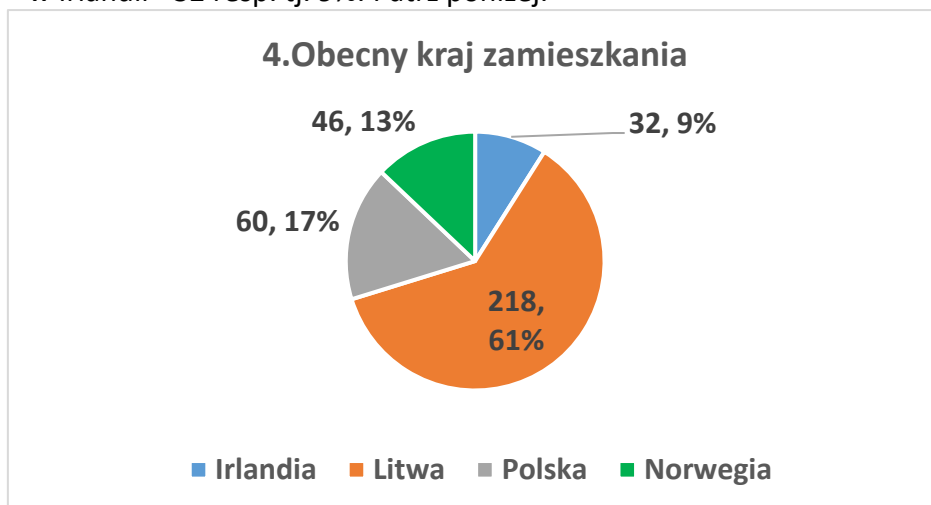


1.4 Obecny kraj zamieszkania respondentów

Obecnie mieszkający w Litwie - 218 respondentów, tj. 61% wszystkich respondentów.

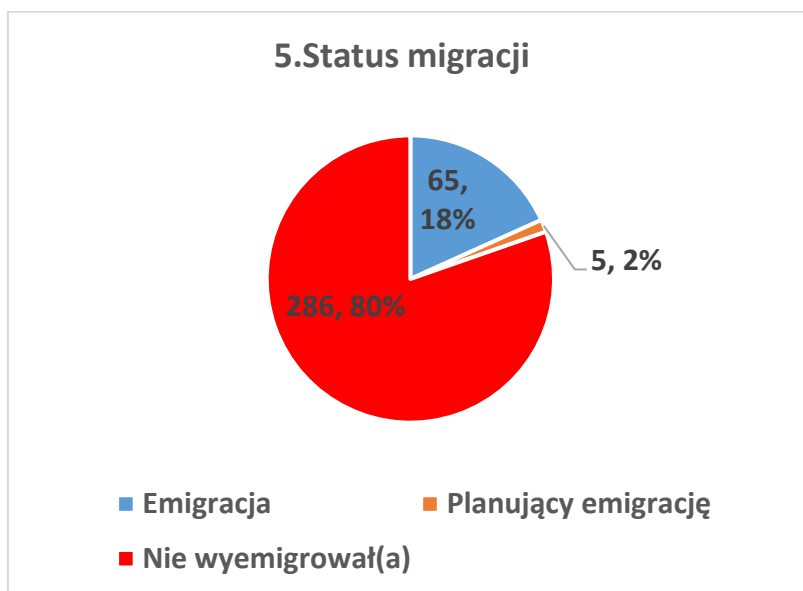
- w Polsce - 60 resp. tj. 17%;

- w Norwegii - 46 resp. tj. 13%;
- w Irlandii - 32 resp. tj. 9%. Patrz poniżej.



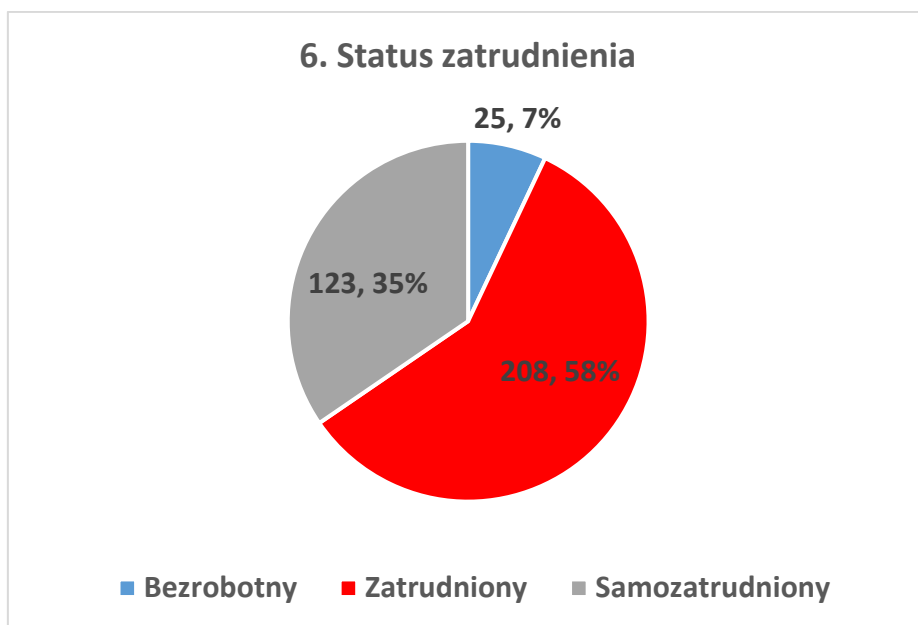
1.5 Status migracyjny respondentów

Według statusu migracyjnego w badaniu uczestniczyło 286 resp. tj. 80% respondentów - nie będących migrantami, 65 respondentów tj. 18%, którzy wyemigrowali ze swojego kraju i tylko 5 osób tj. 2% respondentów planuje migrację. Patrz poniżej.



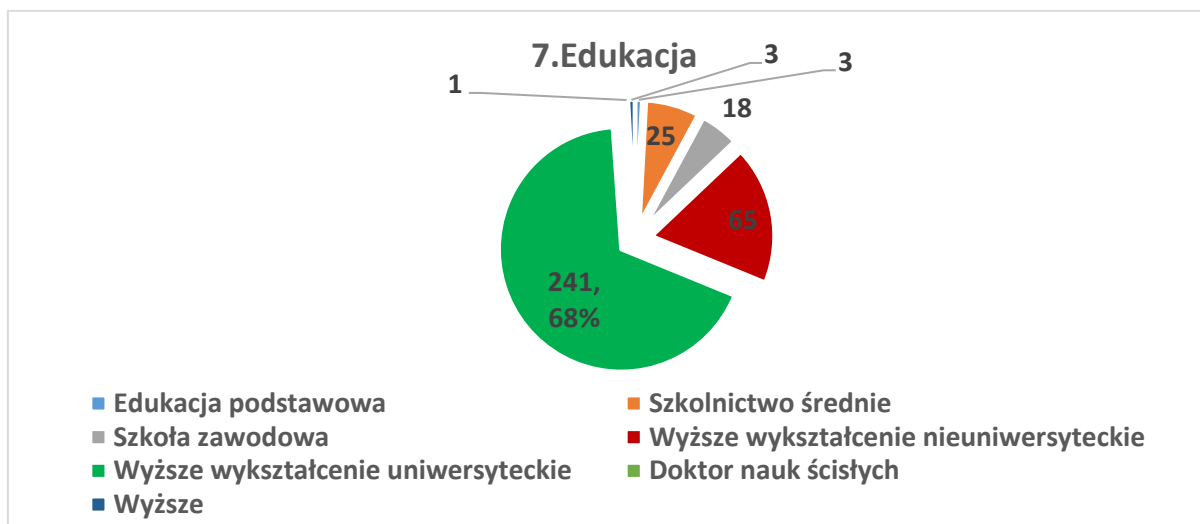
1.6 Status zatrudnienia respondentów

Według statusu zatrudnienia - 208 respondentów, tj. 58% jest to osoby zatrudnione, 123 respondentów, tj. 35% prowadzi działalność gospodarczą. Tylko 25 respondentów, tj. 7% - to bezrobotni.



1.7 Edukacja respondentów

Według poziomu wykształcenia - większość z nich posiada wykształcenie wyższe uniwersyteckie - 241 resp. tj. 68% i 65 resp. z wykształceniem wyższym nie uniwersyteckim tj. 18%. Razem 86% posiada dobre kompetencje pod względem wykształcenia.



2. MOJE POGLĄDY I ZROZUMIENIE UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH

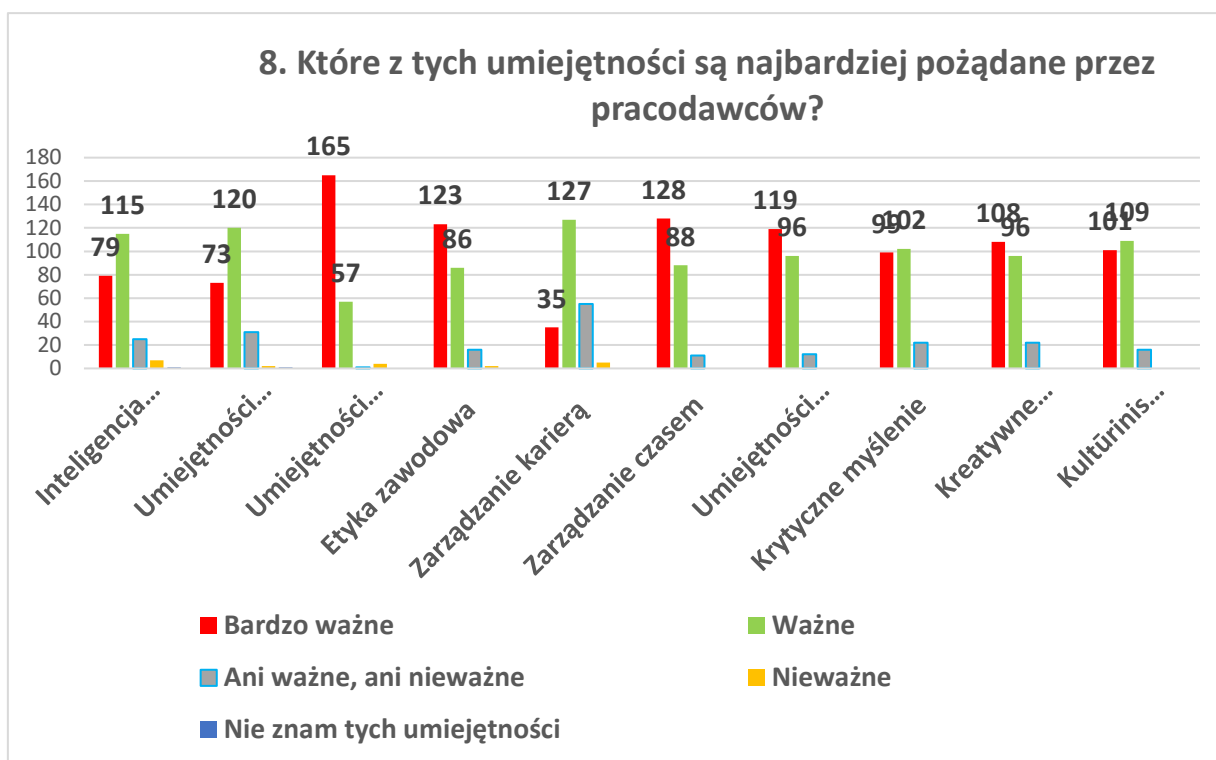
2.1 Które z następujących umiejętności uważają Państwo za najbardziej pożądane dla pracodawców?

Pracodawcy często poszukują kandydatów o zróżnicowanym zestawie umiejętności, które są nie tylko specyficzne dla danego stanowiska, ale także mogą być przenoszone na różne stanowiska i branże.

Niektóre z najbardziej pożądanych umiejętności dla pracodawców obejmują:

Umiejętności komunikacyjne -165 resp. odpowiedziało, że są bardzo ważne. Zdolność do jasnego i skutecznego przekazywania informacji, zarówno werbalnie, jak i na piśmie, jest wysoko ceniona w

niemal każdym miejscu pracy. Silne umiejętności komunikacyjne ułatwiają współpracę, interakcje z klientami oraz spójność zespołów.



Zarządzanie czasem - 128 resp. odpowiedziało, że jest bardzo ważne. Pracodawcy doceniają osoby, które mogą skutecznie zarządzać swoim czasem, priorytetyzować zadania i konsekwentnie wypełniać terminy. Silne umiejętności organizacyjne przyczyniają się do produktywności, wydajności i ogólnego sukcesu w miejscu pracy.

Etyka zawodowa - 123 resp. odpowiedziało, że jest bardzo ważna dla przedsiębiorców ponieważ jest to podstawa ich reputacji, wiarygodności i długoterminowego sukcesu w świecie biznesu.

Umiejętności cyfrowe - 119 resp. uważa, że są to kluczowe umiejętności dla przedsiębiorców w dzisiejszym, napędzanym technologią krajobrazie biznesowym. Szybko zmieniający się krajobraz cyfrowy wymaga ciągłego uczenia się i adaptacji. Przedsiębiorcy, którzy inwestują w ciągły rozwój umiejętności cyfrowych, programy szkoleniowe oraz zawodowe certyfikaty, uodporniają swoją działalność na przyszłość i wykorzystują nowe możliwości w gospodarce cyfrowej.

Kreatywne rozwiązywanie problemów - 108 resp. Pracodawcy cenią osoby, które potrafią identyfikować wyzwania, analizować je krytycznie i opracowywać kreatywne rozwiązania. Umiejętność ta pokazuje pomysłowość, zdolność adaptacji i zdolność myślenia strategicznego.

Inteligencja kulturowa - 101 resp. Inteligencja kulturowa ma kluczowe znaczenie dla przedsiębiorców w różnych środowiskach. Oto dlaczego: Globalne Szanse; Budowanie zaufania; Skuteczna komunikacja; Negocjacje i rozwiązywanie konfliktów; Wrażliwość kulturowa w marketingu; Adaptacja i innowacje; Poszanowanie różnorodności; Przywództwo międzykulturowe. Inteligencja kulturowa daje przedsiębiorcom siłę do rozwoju w zglobalizowanym świecie, wykorzystywania możliwości i budowania zrównoważonych biznesów w różnych krajobrazach kulturowych.

Krytyczne myślenie - 99 resp. Krytyczne myślenie polega na ocenie informacji, analizowaniu sytuacji oraz podejmowaniu świadomych decyzji opartych na dowodach i logice. Pracownicy, którzy posiadają silne umiejętności krytycznego myślenia potrafią ocenić złożone problemy, rozważyć alternatywy i wyciągnąć rozsądne wnioski.

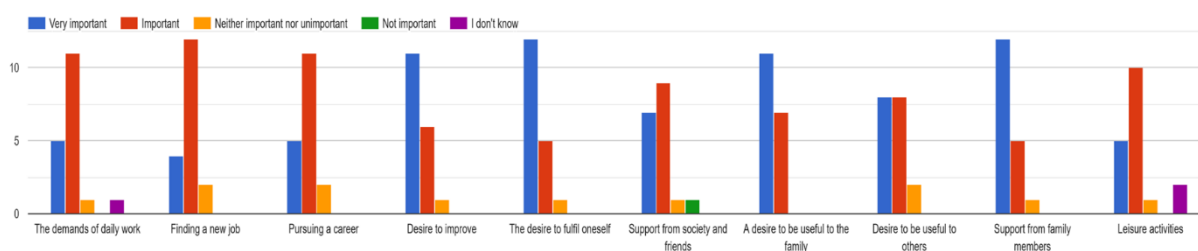
Inteligencja emocjonalna - 79 resp. Inteligencja emocjonalna obejmuje samoświadomość, empatię i umiejętności społeczne, które są coraz bardziej cenione przez pracodawców. Osoby o wysokiej inteligencji emocjonalnej mogą poruszać się w relacjach międzyludzkich, zarządzać konfliktami i skutecznie współpracować z innymi.

Więc, pracodawcy doceniają kandydatów, którzy wykazują zaangażowanie **do ciągłego uczenia się i rozwoju zawodowego**. Gotowość do zdobywania nowych umiejętności, kontynuowania dalszej edukacji i bycie na bieżąco w trendach branżowych świadczy o dążeniu jednostki do rozwoju osobistego i zawodowego.

Ogólnie rzecz biorąc, połączenie umiejętności miękkich (takich jak **komunikacja, rozwiązywanie problemów i adaptacyjność**) oraz umiejętności techniczne, uzupełnione przez cechy takie jak przywództwo, inteligencja emocjonalna i nastawienie na rozwój, sprawiają, że kandydaci są atrakcyjni dla pracodawców w różnych sektorach.

1. Rozwój umiejętności miękkich jest stymulowany przez różne czynniki środowiskowe. Proszę ocenić, jak ważne są dla Ciebie następujące czynniki w rozwijaniu umiejętności miękkich?

9. The development of soft skills is stimulated by a variety of environmental factors. Please rate how important the following factors are to you in developing soft skills? (Please tick the most appropriate option for each factor)



Skala oceny czynników przyczyniających się do rozwoju umiejętności miękkich:

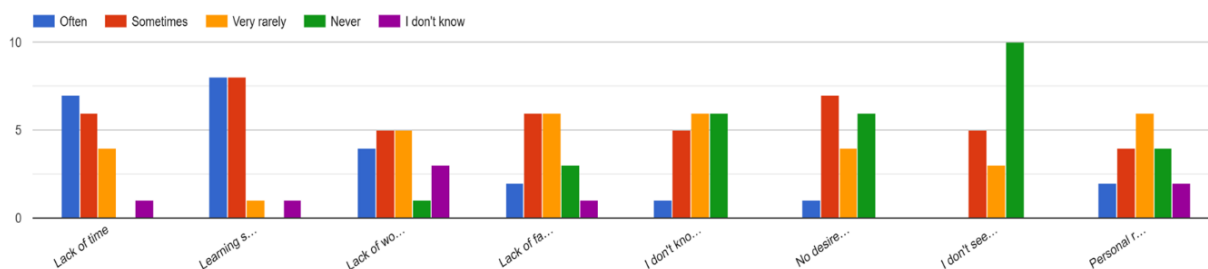
1. Chęć samorealizacji;
2. Wsparcie rodziny;
3. Pragnienie bycia użytecznym dla rodziny.

Środowisko pracy – musi odpowiadać wymaganiom codziennych obowiązków. **Programy szkoleniowe i rozwojowe** wraz z **informacjami zwrotnymi i coachingiem** są kluczowe. Ważna jest również **inicjatywa własna** oraz **ekspozycja kulturowa**.

2. Jak często znajdujesz następujące bariery dla treningu umiejętności miękkich?

Ocena częstotliwości napotykania barier w szkoleniu w zakresie umiejętności miękkich:

10. How often do you find the following barriers to soft skills training? (Please tick the most appropriate option for each barrier).



- 1) Zbyt duży koszt;
- 2) Brak czasu;
- 3) Brak wsparcia organizacyjnego.

3. O UMIEJĘTNOŚCIACH MIĘKKKICH

10.1 Które z następujących umiejętności Negocjacji i przedsiębiorczości chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?

Respondenci/pracownicy uznali następujące aspekty za najważniejsze:

1. Umiejętność podejmowania decyzji jest bardzo ważna zarówno w negocjacjach, jak i w przedsiębiorczości, ponieważ są najczęściej wykorzystywanymi umiejętnościami w tych dziedzinach:

- **W negocjacjach, podejmowanie decyzji** obejmuje ocenę opcji, ważenie plusów i minusów i wybór najlepszego sposobu działania w celu osiągnięcia pożądanego rezultatu. Skuteczne podejmowanie decyzji umożliwia negocjatorom ocenę alternatywnych rozwiązań, przewidywanie konsekwencji i podejmowanie trafnych decyzji, które maksymalizują wartość dla wszystkich zainteresowanych stron. Niezależnie od tego, czy chodzi o ustalenie ceny, warunków, ustępstw czy strategicznych kroków w procesie negocjacji, silne umiejętności podejmowania decyzji są niezbędne do osiągnięcia korzystnych porozumień.

- **Podejmowanie decyzji** jest rdzeniem rozwoju przedsiębiorczości, ponieważ przedsiębiorcy stale podejmują decyzje, które wpływają na kierunek i sukces ich przedsiębiorstw. Od określania możliwości rynkowych i wyboru modeli biznesowych do gospodarowania zasobami i zarządzania ryzykiem - przedsiębiorcy muszą podejmować decyzje na każdym etapie swojej działalności. Skuteczne podejmowanie decyzji umożliwia przedsiębiorcom ocenę ryzyka, nadanie priorytetu zadaniom, mądre przydzielanie zasobów oraz zmianę kierunku, jeśli jest to konieczne do dostosowania się do zmieniających się warunków rynkowych lub nieprzewidzianych wyzwań. Podejmując właściwe decyzje, przedsiębiorcy mogą wprowadzać innowacje, rozwijać się i być zrównoważeni.

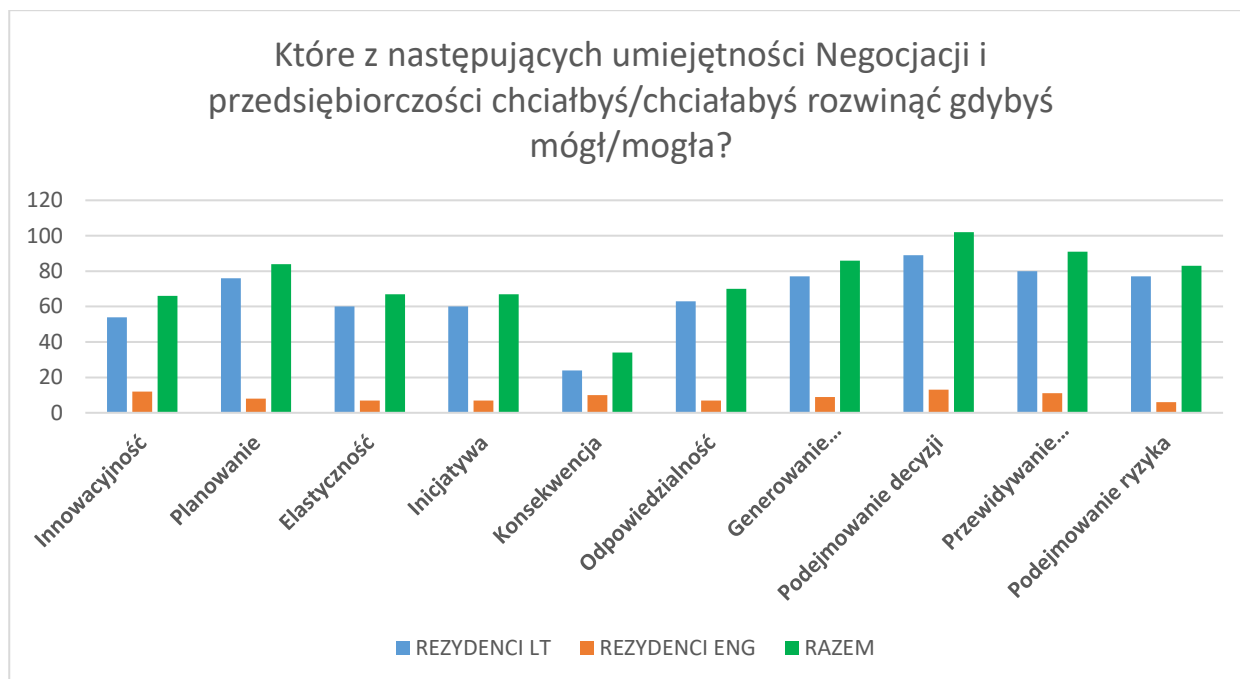
Zarówno w negocjacjach, jak i w przedsiębiorczości na umiejętności podejmowania decyzji składają się: gromadzenie istotnych informacji, analizowanie danych, uwzględnianie wielu perspektyw, ocena ryzyka i decydowanie o działaniu. Stałe rozwijanie i doskonalenie zdolności decyzyjnych może zwiększyć skuteczność i przyczynić się do sukcesu w radzeniu sobie ze złożonymi sytuacjami i osiąganiu pożądaných rezultatów.

Patrz poniżej: Opinie respondentów/pracowników na temat umiejętności, które chcieliby poprawić:

Umiejętność na miejscu 2 - Przewidywanie możliwości biznesowych: 91 resp.

Umiejętność na miejscu 3 - Generowanie pomysłów biznesowych: 86 resp., inne - Planowanie - 84 resp., Podejmowanie ryzyka - 83 resp. i Umiejętności związane z odpowiedzialnością znalazły się dopiero na 6 miejscu - 70 resp.

Poniżej znajdują się opinie na temat tego, które umiejętności przedsiębiorcy chcieliby poprawić:



1. **Odpowiedzialność** jest podstawową umiejętnością w negocjacjach i przedsiębiorczości:

- W negocjacjach branie odpowiedzialności oznacza branie odpowiedzialności za swoje czyny, słowa i zobowiązania w trakcie całego procesu negocjacji. Odpowiedzialni negocjatorzy przestrzegają standardów etycznych, honorują porozumienia i realizują obietnice złożone podczas dyskusji. Prezentują odpowiedzialność za swoje decyzje i działania, zapewniając, że działają w dobrej wierze i uczciwie. Przyjmując odpowiedzialność za swoją rolę w negocjacjach, osoby fizyczne przyczyniają się do budowania zaufania, wspierania pozytywnych stosunków i osiągnięcia wzajemnie korzystnych wyników.

- W przedsiębiorczości odpowiedzialność obejmuje różne aspekty, w tym odpowiedzialność za decyzje biznesowe, zarządzanie finansami, zadowolenie klientów i zachowanie etyczne. Przedsiębiorcy ponoszą odpowiedzialność za sukces lub porażkę swoich przedsięwzięć i muszą podejmować decyzje zgodne z ich wizją, wartościami i celami. Biorą odpowiedzialność za swoje działania, uczą się na błędach i dostosowują się do wyzwań w dążeniu do osiągnięcia celów przedsiębiorczych. Odpowiedzialna przedsiębiorczość obejmuje rozważenie wpływu działalności gospodarczej na zainteresowane strony, społeczności i środowisko naturalne oraz podjęcie proaktywnych działań w celu zminimalizowania negatywnych skutków przy jednoczesnym maksymalizowaniu pozytywnych wyników.

W negocjacjach i przedsiębiorczości odpowiedzialność wiąże się z zaangażowaniem w zachowanie etyczne, profesjonalizm i integralność. Odpowiedzialne osoby traktują priorytetowo szczerość, przejrzystość i uczciwość w relacjach z innymi, dążąc do przestrzegania standardów postępowania, które przyczyniają się do zaufania, wiarygodności i zrównoważonego rozwoju ich działań. Odpowiedzialni

negocjatorzy i przedsiębiorcy demonstrują swoje zaangażowanie w dokonywanie wyborów etycznych, wypełnianie zobowiązań oraz pozytywny wkład w swoje dziedziny.

2. Elastyczność lub zdolności adaptacyjne są kluczowe w szybkich i stale zmieniających się środowiskach biznesowych. Pracownicy, którzy mogą szybko dostosować swoje strategie i podejścia w odpowiedzi na nowe informacje lub zmiany na rynku są bardzo cenni. Elastyczność pozwala pracownikom radzić sobie z niepewnością i dostosowywać się do zmian w razie potrzeby, zapewniając odporność firmy i jej zdolność reagowania na zmieniające się okoliczności.

3. Generowanie pomysłów biznesowych. Zdolność generowania innowacyjnych i rentownych pomysłów biznesowych jest kluczową umiejętnością przedsiębiorczości. Pracownicy, którzy mogą myśleć twórczo i proponować nowe produkty, usługi lub usprawnienia procesu przyczyniają się znacząco do wzrostu i przewagi konkurencyjnej firmy. Umiejętność ta polega nie tylko na opracowaniu pomysłów, ale także na ocenie ich wykonalności i potencjalnego wpływu, co może prowadzić do rozwoju nowych strumieni dochodów i możliwości rynkowych.

Odpowiedzi na pytanie "Które z umiejętności negocjacji i przedsiębiorczych najbardziej chciałbyś dać swoim pracownikom?":

ODPOWIEDZIALNOŚĆ	62
ELASTYCZNOŚĆ	56
GENEROWANIE POMYSŁÓW BIZNESOWYCH	54

10.2. Które z następujących umiejętności Inteligencji emocjonalnej chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?

Poniżej wymienione zostały umiejętności inteligencji emocjonalnej:

Samoświadomość: wymaga rozpoznawania i rozumienia własnych emocji, mocnych stron, słabości, wartości i motywacji. Pozwala dokładnie ocenić swoje uczucia i reakcje na różne sytuacje, umożliwiając lepszą samoregulację i podejmowanie decyzji.

Samoregulacja: odnosi się do zdolności zarządzania i kontroli swoich emocji, impulsów i zachowań, szczególnie w trudnych lub stresujących sytuacjach. Wymaga to zachowania spokoju pod presją, opierania się impulsom i utrzymania stabilności emocjonalnej do podejmowania przemyślanych decyzji.

Empatia: jest to zdolność rozumienia i dzielenia się uczuciami, perspektywami i doświadczeniami innych. Rozwijanie empatii pozwala na nawiązanie kontaktu z ludźmi na głębszym poziomie, budowanie relacji oraz wykazywanie prawdziwej troski i zrozumienia dla ich emocji i potrzeb.

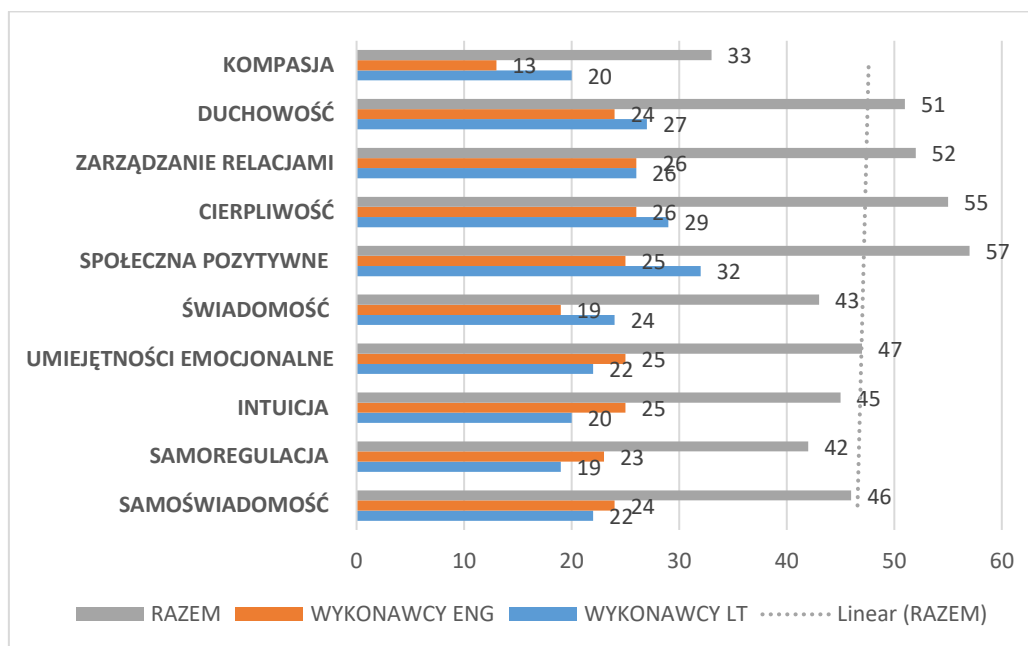
Umiejętności społeczne: obejmują skuteczne poruszanie się w interakcjach społecznych, budowanie i utrzymywanie relacji oraz komunikowanie się z innymi w konstruktywny i pozytywny sposób. Wzmocnienie umiejętności społecznych pozwala na współpracę, negocjowanie i wywieranie wpływu na innych, co sprzyja pracy zespołowej i współpracy.

Motywacja: obejmuje dążenie do realizacji celów z energią i entuzjazmem, nawet w obliczu wyzwań lub niepowodzeń. Rozwój motywacji polega na wyznaczaniu konkretnych celów, pozostawianiu skoncentrowanym oraz utrzymywaniu pozytywnego nastawienia i odporności w dążeniu do aspiracji osobistych i zawodowych.

Każda z tych umiejętności **inteligencji emocjonalnej** odgrywa istotną rolę w osobistym i zawodowym sukcesie, a dalszy rozwój w każdej z nich może zwiększyć skuteczność w różnych aspektach

życia. Określenie, które z tych umiejętności chciałbyś potraktować priorytetowo może zależeć od konkretnych celów, wyzwań i obszarów rozwoju.

Podsumowując, **umiejętności inteligencji emocjonalnej** są fundamentalne do kultywowania zdrowych, spełniających, i trwałych **relacji**. Poprzez rozwijanie samoświadomości, samoregulacji, empatii, umiejętności społecznych i motywacji, osoby mogą tworzyć głębokie więzi oparte na zrozumieniu, zaufaniu i wzajemnym szacunku, wzbogacając swoje życie osobiste i romantyczne.



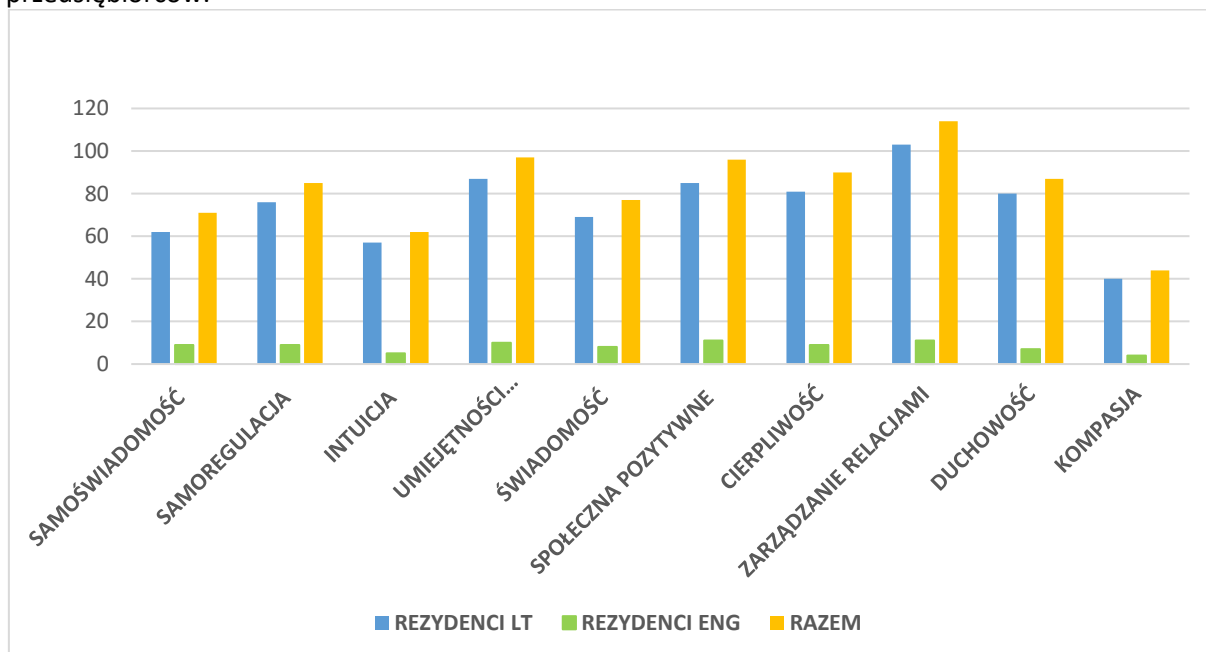
Respondenci/pracownicy chcieliby poprawić następujące umiejętności emocjonalnej inteligencji:

1. Zarządzanie relacjami - 114 resp.
2. Kompetencje emocjonalne - 97 resp.
3. Pozytywne nastawienie - 96 resp.

Umiejętności inteligencji emocjonalnej, które przedsiębiorcy chcieliby poprawić:

1. Pozytywne nastawienie - 57 resp. **Od trzeciego do pierwszego miejsca w odniesieniu do postaw pracowników.*
2. Cierpliwość - 55 resp.
3. Zarządzanie relacjami - 52 resp. **Od pierwszego do trzeciego miejsca w stosunku do pracowników.*

Głosy przedsiębiorców:



1. Pozytywne nastawienie jest potężnym atutem w relacjach, przyczyniając się do ich sukcesu i trwałości na kilka sposobów:

2. Cierpliwość jest kluczową, miękką umiejętnością w zakresie przedsiębiorczości, odgrywającą istotną rolę w sukcesie i trwałości przedsiębiorstwa. Jest ważna w następujących aspektach:

- **Wzrost strategiczny:** Budowanie udanego biznesu często wymaga czasu. Cierpliwość pozwala przedsiębiorcom planować strategicznie, ustalając długoterminowe cele i stale pracując nad nimi, nie oczekując natychmiastowych rezultatów.

- **Odporność w obliczu niepowodzeń:** Cierpliwość pomaga przedsiębiorcom pozostać skoncentrowanymi na ich długoterminowej wizji, nawet jeśli pojawiają się krótkoterminowe wyzwania i komplikacje.

- **Tworzenie sieci kontaktów:** Tworzenie znaczących relacji biznesowych i partnerstw wymaga czasu. Cierpliwość jest niezbędna do budowania zaufania i kontaktu z klientami, inwestorami i partnerami.

- **Relacje z klientami:** Tworzenie lojalnej bazy klientów wymaga konsekwentnego wysiłku i czasu. Cierpliwość pomaga zrozumieć potrzeby klientów, zapewniając doskonałą obsługę i skutecznie rozwiązywać problemy.

Podsumowując, cierpliwość jest podstawową, miękką umiejętnością, która stanowi podstawę wielu aspektów przedsiębiorczości. Umożliwia ona przedsiębiorcom poruszanie się po zawiłościach rozwoju biznesu, budowanie silnych relacji, podejmowanie świadomych decyzji i osiągnięcie długoterminowego sukcesu.

3. Zarządzanie relacjami jest kluczową umiejętnością przedsiębiorczości, ponieważ bezpośrednio wpływa na sukces i trwałość przedsiębiorstwa. Skuteczne zarządzanie relacjami obejmuje budowanie i utrzymywanie pozytywnych relacji z różnymi zainteresowanymi stronami, w tym z klientami, pracownikami, inwestorami, dostawcami i partnerami. Zarządzanie relacjami ma zasadnicze znaczenie dla sukcesu przedsiębiorczości, ponieważ pomaga w budowaniu lojalnej bazy klientów, zatrzymywaniu utalentowanych pracowników, zdobywaniu zaufania inwestorów, zapewnieniu rzetelnych partnerstw i

utrzymaniu pozytywnej reputacji marki. Koncentrując się na skutecznej komunikacji, empatii, niezawodności, rozwiązywaniu konfliktów, tworzeniu sieci kontaktów, personalizacji i ciągłym doskonaleniu, przedsiębiorcy mogą opanować sztukę zarządzania relacjami i doprowadzić swoje przedsiębiorstwa do długoterminowego sukcesu.

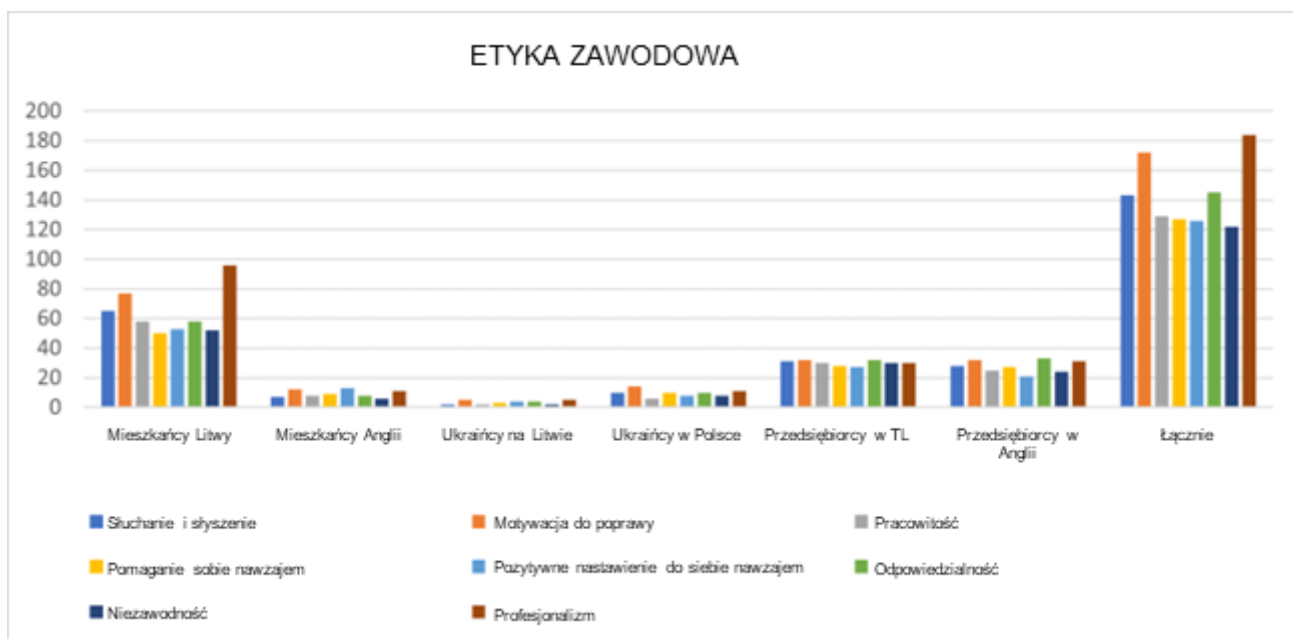
Ogółem **Pozytywna postawa jest katalizatorem pielęgnowania miłości, szczęścia i spełnienia w relacjach**. Poprzez optymizm, wdzięczność, odporność, rozagę, wsparcie i skuteczną komunikację, pary mogą rozwijać kwitnące partnerstwo oparte na wzajemnym szacunku, zaufaniu i radości.

Na pytanie "Które z umiejętności emocjonalnej inteligencji najbardziej chciałbyś zobaczyć u swoich pracowników?" odpowiedziano:

POZYTYWNA POSTAWA	57
CIERPLIWOŚĆ	55
ZARZĄDZANIE RELACJAMI	52

10.3. Które z następujących umiejętności Etyki zawodowej chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?

Etyka zawodowa. Etyka zawodowa zyskała na znaczeniu w świecie przedsiębiorstw, które zaczęły coraz częściej skupiać się na etycznych praktykach, odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw i przejrzystości. W dziedzinie etyki zawodowej na rynku pracy dane z ankiety przedstawiają wartości i kompetencje uznane za najbardziej krytyczne przez różne grupy demograficzne. Ankieta pytała **rezydentów** o to, *które umiejętności etyki zawodowej chcieliby rozwijać gdyby mogli* oraz **przedsiębiorców** o to, *które umiejętności najbardziej chcieliby mieć u swoich pracowników*.



Jak widać na powyższym wykresie, pięć najbardziej pożądanых umiejętności wśród badanych grup to: **profesjonalizm** (184 głosy), **motywacja do poprawy** (172 głosy), **samodyscyplina** (150 głosów), **odpowiedzialność** (145 głosów) oraz **słuchanie i słyszenie** (143 głosy).

Profesjonalizm okazuje się być najbardziej cenioną umiejętnością. Cechę tę bardzo cenią przedsiębiorcy, zarówno Litwini, jak i inne kraje partnerskie z 61 połączonymi głosami, co sugeruje, że w szybkim i konkurencyjnym świecie biznesu, utrzymanie postawy zawodowej jest niezbędne. Profesjonalizm jest często postrzegany nie tylko jako oznaka rzetelności i zaangażowania, ale także jako fundament renomowanego przedsiębiorcy. Profesjonalizm to także umiejętność radzenia sobie z różnorodnymi osobowościami oraz rozwiązywania konfliktów i wyzwań w sposób spokojny, opanowany i z mądrą asertywnością.

Motywacja do poprawy również się wyróżnia (172 głosów), szczególnie dla mieszkańców Litwy, którzy dali 77 głosów, podkreślając znaczenie tej szczególnej umiejętności. Mogłoby to wskazywać na rosnącą świadomość dynamicznego charakteru rynku pracy i potrzebę ciągłego samodoskonalenia, aby pozostać konkurencyjnym w swojej roli.

Ukraińscy mieszkańcy dali znaczną liczbę głosów dla **motywacji do poprawy** (19 głosów) oraz **profesjonalizmowi** (16 głosów) również wskazując, że obie umiejętności są bardzo ważne, co odzwierciedla możliwą odporność i ambitne podejście niezbędne dla osób stojących przed wyzwaniami związanymi z wysiedleniami i integracją z nowym społeczeństwem.

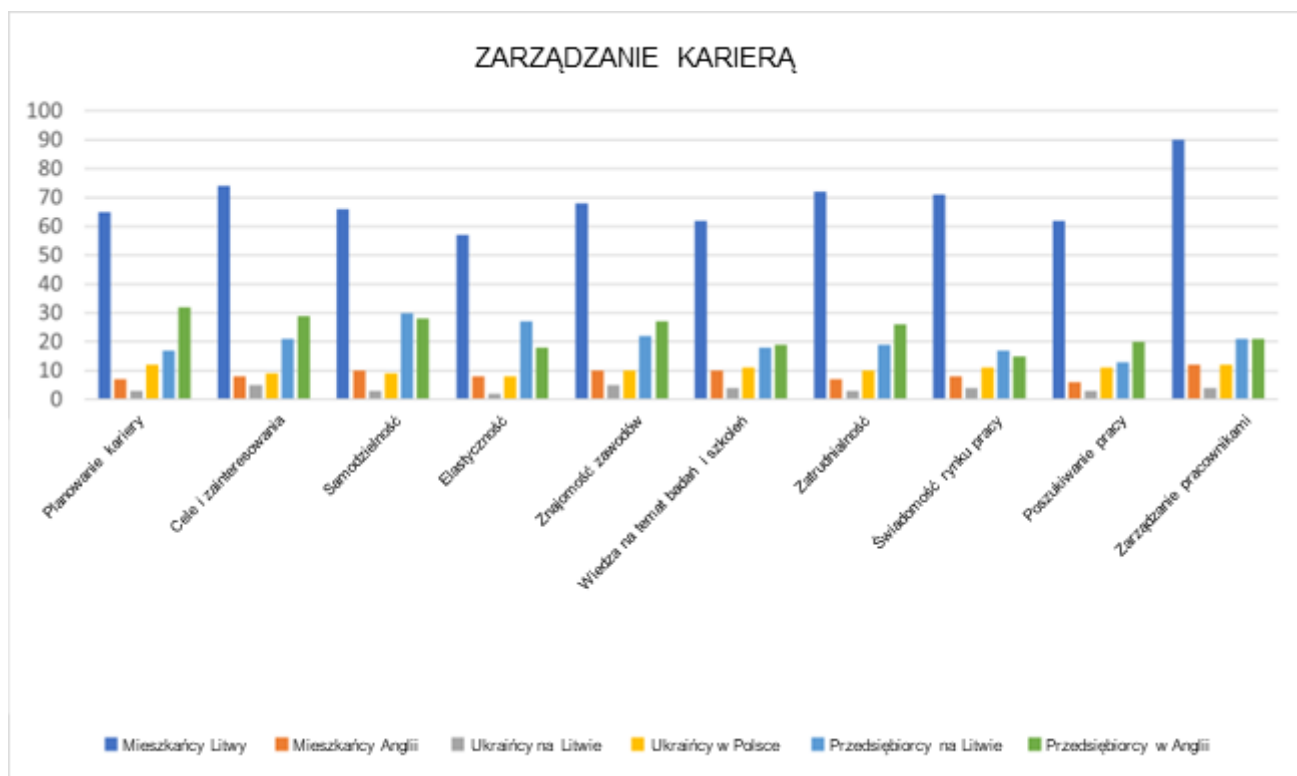
Przedsiębiorcy wyrazili opinię, że **motywacja do poprawy** jest drugą najważniejszą umiejętnością (z 64 głosami przedsiębiorców) po odpowiedzialności (65 głosami przedsiębiorców), odzwierciedlając bardzo ważne stanowisko, zgodnie z którym obecny pracownik powinien być w stanie zarządzać złożonymi sytuacjami, być w stanie w razie potrzeby sprawować władzę i dążyć do stałej poprawy, aby być w stanie brać jeszcze więcej odpowiedzialności i przewodzić zespołowi.

Ogólne dane z badania potwierdzają również, że **samodyscyplina i odpowiedzialność** są trzymane w wysokim poważaniu z udziałem odpowiednio 150 i 145 głosów, co oznacza, że umiejętności te mają zasadnicze znaczenie dla odpowiedzialności osobistej i wskazują na zdolność jednostki do dostosowania się do wielu standardów i dotrzymania zobowiązań, które razem ze **słuchaniem i słyszeniem** są nieocenionymi cechami oraz umiejętnościami, które zebrały łącznie 143 głosów i podkreślają znaczenie możliwości aktywnego i empatycznego słuchacza, aby móc przetwarzać i rozumieć różne informacje, koordynować działania, dzielić pracę i dostarczać produkty wysokiej jakości.

W związku z tym cyfrowe programy szkolenia online o otwartym dostępie powinny pielęgnować tę kluczową etykę zawodową. Programy powinny koncentrować się na potrzebach przedsiębiorców, rezydentów, uchodźców i migrantów, a także koncentrować się na zapewnieniu niezbędnych umiejętności miękkich, aby wejść do nowych miejsc pracy oraz rozwijać się w obrębie starych. Takie dobrze zaplanowane programy mogłyby być korzystne nie tylko dla nisko wykwalifikowanych pracowników, migrantów i uchodźców, ale także dla specjalistów i przedsiębiorców, którzy muszą konsekwentnie poruszać się po różnych przeptywach pracy i dialogach międzykulturowych. Sprzyjałoby to zasadom etycznej pracy, a także zdolności adaptacyjnych, niezawodności, integralności, odpowiedzialności i ciągłego rozwoju osobistego.

10.4. Które z następujących umiejętności Zarządzania karierą chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?

Zarządzanie karierą. Dynamiczny charakter nowoczesnego rynku pracy wymaga od ludzi aktywnego zarządzania swoją karierą, koncentracji się na ciągłym uczeniu się, zdolności adaptacyjnych i budowaniu marki osobistej.



Ankieta objęła dwa zapytania, dając **rezydentom** możliwość *zastanowienia się nad umiejętnościami zarządzania karierą, które chcą rozwijać*, a **przedsiębiorcom** szansę *rozważenia umiejętności, które uważają za najbardziej wartościowe dla swoich pracowników*. Uzyskane dane, uchwycone na wykresie słupkowym, ujawniają zdecydowaną zgodę co do znaczenia sześciu umiejętności **zarządzania karierą: przywództwa, wyznaczania celów (cele i zainteresowania), samodzielności, znajomości zawodów, zatrudnialności i planowania kariery**.

Mieszkańcy (w tym Ukraińcy) wykazują silną skłonność do przywództwa i ogólnego zarządzania karierą, gdy połączymy wszystkie najważniejsze umiejętności (przywództwo - 118 głosów, cele i interesy - 96, świadomość rynku pracy - 94, znajomość zawodów - 93, zatrudnialność - 92), co wskazuje na potrzebę ukierunkowania i prognozy w zarządzaniu karierą.

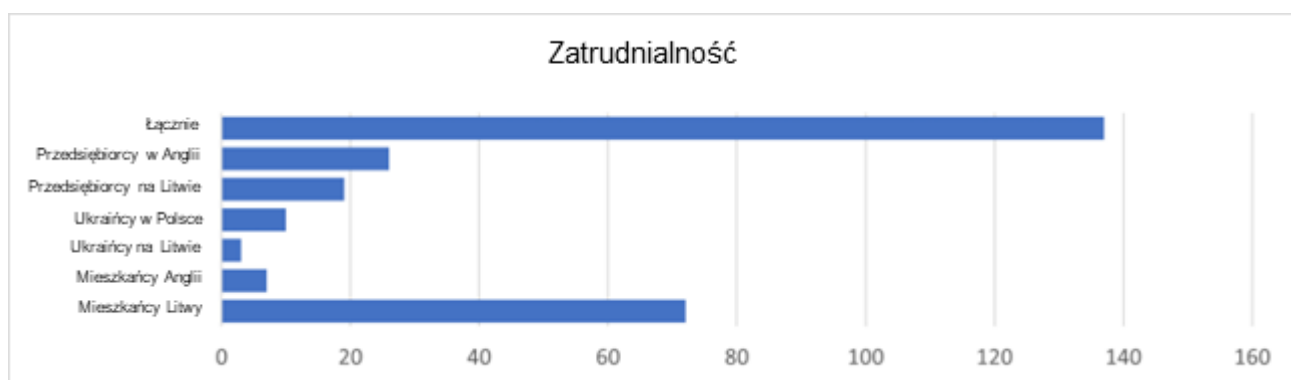
Znaczenie **przywództwa** wyróżnia się także wśród mieszkańców Litwy, którzy wykazują największą liczbę głosów (łącznie 90), po nich widać dość silny nacisk ze strony przedsiębiorców na Litwie, jak również innych krajów partnerskich (42 głosy), co wskazuje, że mieszkańcy Litwy stają się coraz bardziej świadomi swojego znaczenia i są skłonni do podjęcia wiodących ról i rozwijać się profesjonalnie w swoich środowiskach, zamiast koncentrować się na utrzymaniu tych samych stanowisk pracy, na których obecnie się znajdują.

Cele i zainteresowania są priorytetem dla mieszkańców Litwy, co potwierdza 74 głosów oddanych przez mieszkańców, a także silne wsparcie ze strony przedsiębiorców litewskich i reszty krajów, którzy łącznie oddali 50 głosów, umieszczając tę umiejętność na drugim miejscu. łącznie 146 głosów respondentów, przy tej samej liczbie opinii na temat **samodzielności**, pokazuje dążenie do wolności w kształtowaniu kariery oraz niezależności finansowej, jak również do realizacji wyższych osobistych aspiracji i wartości w życiu zawodowym i prywatnym.

Planowanie kariery wydaje się być istotne dla mieszkańców (72 głosy), przedsiębiorców (49 głosów) oraz Ukraińców (15 głosów). Preferencje Ukraińców wykazują umiarkowane rozłożenie, z silnym zainteresowaniem wśród tych mieszkających w Polsce, gdzie oddano najwięcej głosów (12), zarówno na planowanie kariery, jak i na przywództwo. Znaczącą wagę do planowania kariery (49 głosów) przypisali także przedsiębiorcy, którzy najprawdopodobniej doceniają strategiczne myślenie i chęć rozwoju u jednostek.

Chociaż nie jest to najważniejsza umiejętność preferowana przez mieszkańców, to jest to cecha najbardziej pożądana przez przedsiębiorców z innych krajów. Wyraźnie pokazuje to, że przedsiębiorcy poszukują zmotywowanej siły roboczej, która stale się rozwija, podejmuje różnorodne szkolenia i nieustannie doskonali swoje kompetencje i wiedzę – co jest kluczowe dla prowadzenia biznesu w przyszłości.

Mieszkańcy (79 głosów) i Ukraińcy (15 głosów) wykazali wysoką skłonność do **świadomości rynku pracy**, co może odzwierciedlać dążenie do lepszego zrozumienia nowych środowisk zawodowych oraz zdolność do skuteczniejszej integracji z rynkiem – szczególnie w kontekście uchodźców i migrantów. Wskazuje to również na pragnienie poznania różnych możliwości rynkowych i wspinania się po szczeblach kariery.



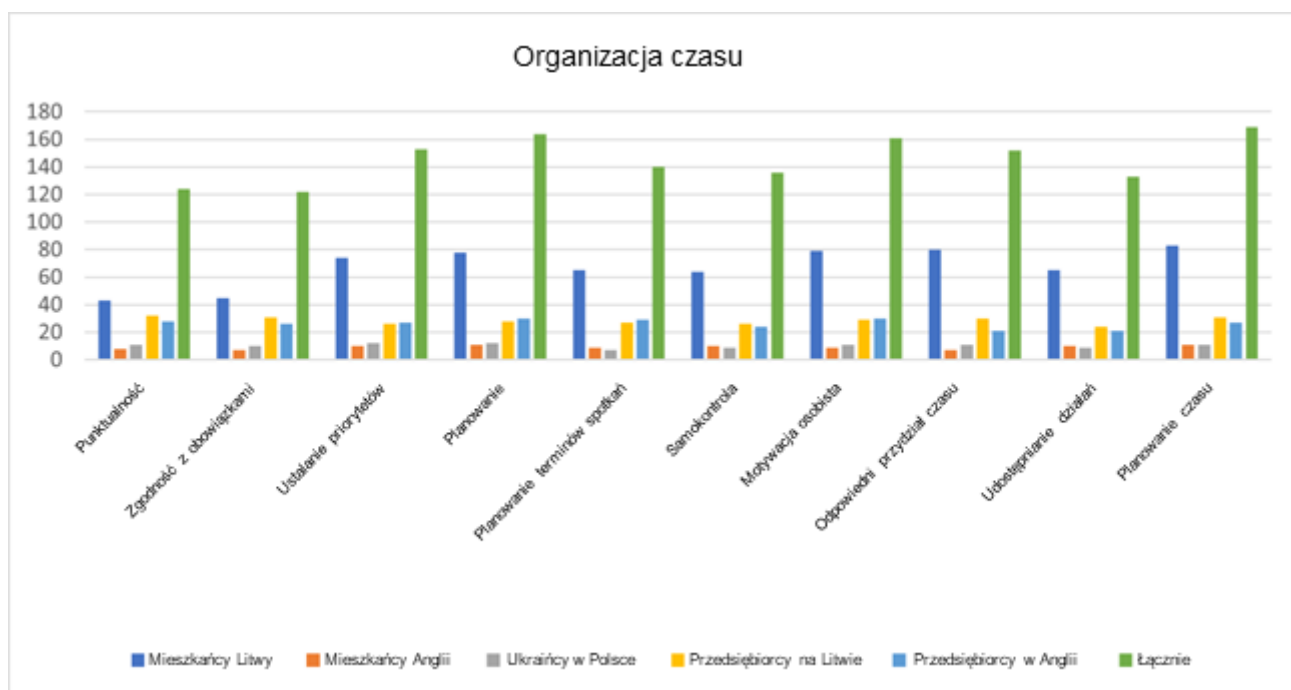
Zatrudnialność cieszy się szczególną uwagą mieszkańców, przy czym Litwini oddali na nią 72 głosy. Może to odzwierciedlać obawy ekonomiczne, wyższe bezrobocie w niektórych regionach oraz uznanie dla wyzwań związanych z uzyskaniem pracy.

Choć każda umiejętność ma niezwykle istotne znaczenie, to umiejętności takie jak poszukiwanie pracy (115 głosów), elastyczność (120 głosów), wiedza na temat studiów i szkoleń (124 głosy) oraz świadomość rynku pracy (126 głosów) okazują się najmniej preferowane, gdy zsumuje się wszystkie głosy (mieszkańców, Ukraińców i przedsiębiorców). To wskazuje na ogólne przekonanie, że te umiejętności nie są tak istotne, jak umiejętności związane z **przywództwem, celami i zainteresowaniami** oraz **samodzielnością**, które znajdują się na czołowej liście najbardziej cenionych atrybutów.

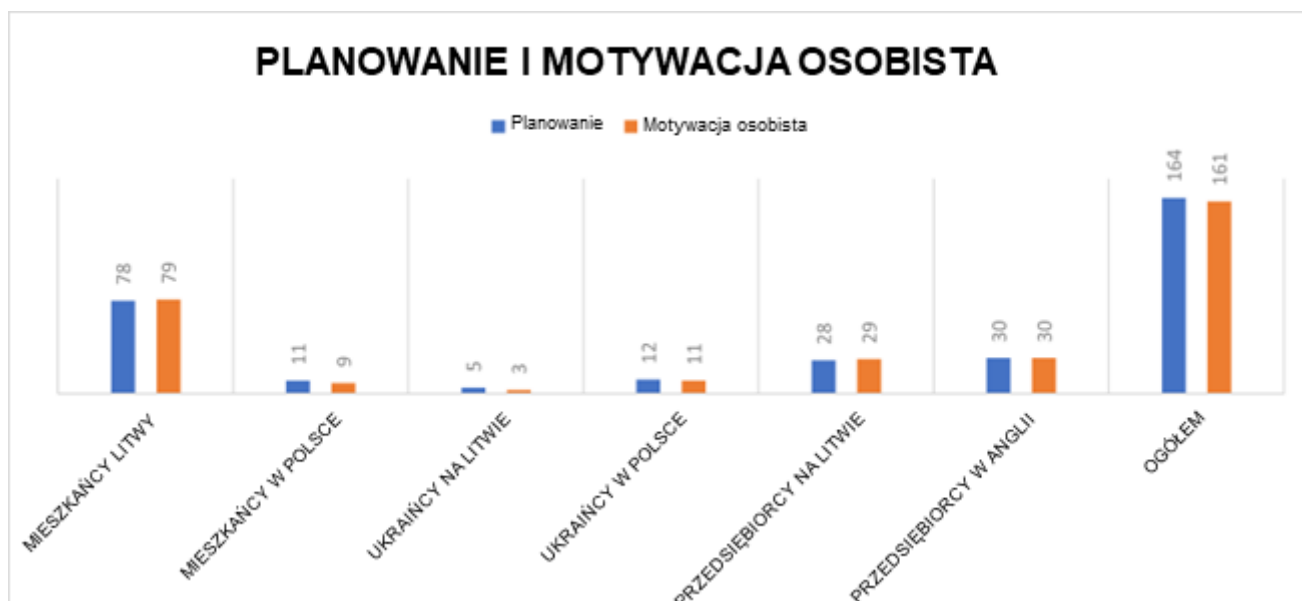
Programy zarządzania karierą powinny zatem być dostosowane do rozwoju tych szczególnych kompetencji, ze szczególnym uwzględnieniem ustalania celów, planowania rozwoju osobistego, kultywowanie przywództwa i zdolności przystosowywania się do wahań rynkowych. Takie programy zwiększyłyby możliwości zarządzania karierą osób z różnych środowisk pracy.

10.5. Które z następujących umiejętności Zarządzania czasem chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?

W dzisiejszych dynamicznych warunkach pracy, w których zwiększa się obciążenie pracą, opanowanie zarządzania czasem jest niezbędne dla zwiększenia wydajności i zapewnienia harmonijnej równowagi między pracą a życiem. To prawdopodobnie wyjaśnia, dlaczego badani przedsiębiorcy, zapytani o najlepsze umiejętności miękkie, które chcieliby widzieć u swoich pracowników, położyli silny nacisk na wartość **punktualności** (60 głosów), **planowania** (58 głosów) oraz **planowania czasu** (58 głosów), czego dowodem jest niemal równy podział głosów i podkreślenie znaczenia terminowego wykonania zadań, skutecznego planowania i zarządzania obowiązkami.



Podobnie, **planowanie czasu (169 głosów)** oraz **planowanie (164 głosy)** są oceniane we wszystkich grupach, wskazując na powszechną ocenę tych umiejętności jako niezbędne dla pomyślnego funkcjonowania organizacji i znaczące dla rozwoju osobistego. Wśród Ukraińców, w szczególności, podkreślono znaczenie planowania czasu i planowania, które zebrały po 17 głosów, co może ponownie odzwierciedlać pragnienie przystosowania się do nowych warunków i osiągnięcia sukcesu w nowym środowisku, w którym efektywne wykorzystywanie czasu jest kluczowe.



Imponująca liczba **161** odpowiedzi podkreśliła rolę **osobistej motywacji**, przy czym mieszkańcy wnieśli 88 głosów do tej sumy. Przedsiębiorcy również uznali tę umiejętność za swoją drugą najwyższą priorytetową, oddając 59 głosów. To wyraźnie akcentuje wartość samomotywacji, która jest kluczowa dla sukcesu przedsiębiorczości oraz istotną cechą dla osób przechodzących przez okresy zmian – czy to adaptując się do nowych środowisk kulturowych, angażując się na rynku pracy, czy prowadząc innowacyjne przedsięwzięcia. Dane te odzwierciedlają wspólne zrozumienie, że wewnętrzna motywacja stanowi fundament zarówno osobistego rozwoju, jak i zawodowych osiągnięć.

Priorytetyzacja i odpowiednie przydzielanie czasu również odgrywają istotną rolę, uzyskując odpowiednio 153 i 152 głosy. Wydaje się, że ma to ogromne znaczenie dla polskich Ukraińców, którzy uznają priorytetyzację za kluczową umiejętność rozwoju, oddając na nią najwyższą liczbę głosów (12) razem z planowaniem (także 12 głosów). Może to wskazywać na ich skupienie na efektywności i produktywności, co jest szczególnie istotne dla osób starających się ugruntować swoją pozycję na nowym rynku pracy. To przekonanie potwierdzają również ogólne głosy Ukraińców, które wskazują, że najważniejszymi umiejętnościami, które chcieliby rozwijać, są planowanie czasu (17 głosów), planowanie (17 głosów) oraz priorytetyzacja (16 głosów). Jest to szczególnie istotne dla tych, którzy mieszkają w dużych krajach, gdzie umiejętność ustalania priorytetów i właściwego zarządzania czasem jest kluczowa dla równowagi między pracą a życiem oraz dla sukcesów zawodowych i osobistych.

Biorąc pod uwagę główne priorytety określone przez wszystkie grupy respondentów, niezbędne byłoby dostosowanie cyfrowych programów online tak by obejmowały techniki ustalania priorytetów, narzędzia zarządzania nakładem pracy oraz spostrzeżenia dotyczące zrównoważenia życia zawodowego i osobistego. Kluczowe znaczenie ma opracowanie programu nauczania integrującego ramy wyznaczania celów, inspirującą komunikację i zasady przywództwa.

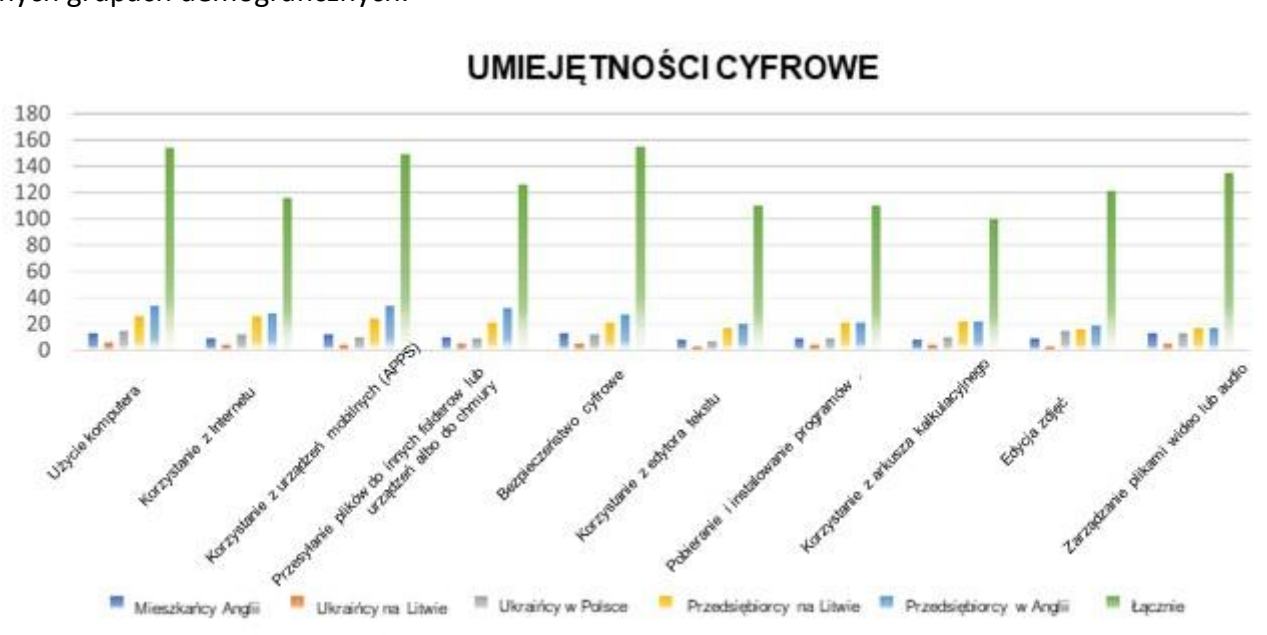
10.6. Które z następujących umiejętności Cyfrowych chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?

Revolucja cyfrowa sprawiła, że umiejętność korzystania z technologii cyfrowych stała się niezbędną umiejętnością we wszystkich branżach, kładąc coraz większy nacisk na bezpieczeństwo cybernetyczne, zarządzanie danymi i narzędzia komunikacji cyfrowej. W dzisiejszym ukierunkowanym cyfrowo

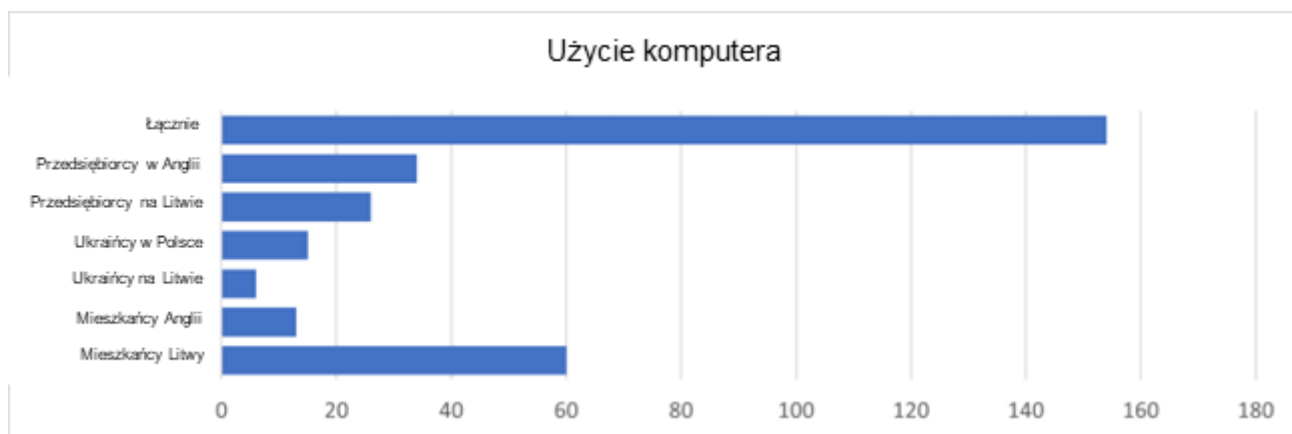
społeczeństwie biegłość osób w różnych kompetencjach cyfrowych jest nie tylko korzystna, ale również niezbędna. Przeprowadzona ankieta zadała mieszkańcom wnikliwe pytanie:

"Które z następujących umiejętności w zakresie umiejętności korzystania z technologii cyfrowych najbardziej chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?" oraz przedsiębiorcom:

"Które z następujących umiejętności cyfrowych najbardziej chciałbyś by Twoi pracownicy posiadali?" Odpowiedzi malują wyraźny obraz cyfrowych umiejętności, które są uważane za najważniejsze w różnych grupach demograficznych.



Bezpieczeństwo cyfrowe to najbardziej pożądana umiejętność, zdobywając łącznie 155 głosów, co sugeruje silną chęć zdobycia świadomości na temat ryzyk związanych z Internetem oraz potrzeby stosowania bezpiecznych praktyk cyfrowych w celu ochrony informacji w świecie zdominowanym przez technologie. Ta umiejętność jest szczególnie priorytetowa dla mieszkańców Litwy, którzy oddali na nią 77 głosów, co wyraźnie wskazuje na ich istotną potrzebę ochrony integralności danych oraz prywatności osobistej w interakcjach.



Umiejętność obsługi komputerów oraz urządzeń mobilnych (aplikacji) również cieszy się dużym zainteresowaniem, zdobywając imponujące wyniki – odpowiednio 154 i 149 głosów. Silne preferencje dotyczące umiejętności korzystania z komputerów i biegłości w obsłudze urządzeń mobilnych wśród przedsiębiorców (60 i 68 głosów) wskazują na potrzebę dostosowania się do cyfrowego charakteru współczesnych firm. Umiejętności te stanowią fundament dzisiejszego krajobrazu technologicznego, są niezbędne do sprawnego wykonywania codziennych zadań zawodowych i osobistych oraz stanowią nieodzowny element dla tych, którzy dążą do pomyślnego rozwijania swoich przyszłych karier.

Zarządzanie plikami wideo lub audio zdobyło znaczną liczbę głosów (135), co sugeruje rosnącą świadomość roli multimediów w komunikacji, rozpowszechnianiu informacji oraz tworzeniu treści.

Edycja zdjęć, choć nie jest na szczycie listy, zdobyła istotne 121 głosów, co wskazuje na kulturę skoncentrowaną na wizualności, w której manipulacja i poprawa obrazów stają się coraz powszechniejszymi umiejętnościami zarówno w sferze osobistej, jak i zawodowej.

Dla ukraińskich respondentów nacisk na korzystanie z komputerów (21 głosów) oraz edycję zdjęć (18 głosów) może odzwierciedlać szerszą potrzebę podstawowej cyfrowej wiedzy, która wspiera różnorodne działania, od komunikacji po tworzenie treści – umiejętności niezbędne na dzisiejszym rynku pracy.

Przedsiębiorcy, zarówno na Litwie, jak i w innych krajach partnerskich, wykazali dość zrównoważone zapotrzebowanie na wszystkie umiejętności, z wyższą preferencją na korzystanie z komputerów oraz urządzeń mobilnych (aplikacji), co sygnalizuje znaczenie podstawowej biegłości cyfrowej w biznesie.

Dane wskazują na konieczność stworzenia programu nauczania, który nie koncentruje się wyłącznie na najczęściej głosowanych umiejętnościach, ale także uwzględnia integrację szerszych kompetencji cyfrowej wiedzy. Taki program mógłby zapewnić kompleksowy zestaw umiejętności cyfrowych, który umożliwia jednostkom skuteczne poruszanie się w dzisiejszym cyfrowym ekosystemie. W związku z tym, choć nacisk może kłaść się na **bezpieczeństwo cyfrowe, korzystanie z komputerów i biegłość w obsłudze urządzeń mobilnych**, szersze podejście do cyfrowej wiedzy niewątpliwie obejmowałoby elementy zarządzania multimediami, tworzenia treści oraz biegłości w korzystaniu z usług chmurowych, aby wyposażać siłę roboczą w umiejętności elastyczne, adaptacyjne i gotowe na przyszłość. Dlatego szkolenie z zakresu cyfrowej wiedzy powinno obejmować podstawowe umiejętności komputerowe, świadomość zagrożeń w cyberprzestrzeni oraz zaawansowaną biegłość w korzystaniu z narzędzi cyfrowych.

10.7. Które z następujących umiejętności Myślenia krytycznego chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła? (PL)

Myślenie krytyczne to umiejętność gromadzenia i analizowania informacji oraz wyciągania wniosków. Jest to ważna umiejętność praktycznie w każdej branży i ma zastosowanie w wielu różnych zawodach. Myślenie krytyczne nie jest związane z konkretnym tematem – polega raczej na analizie informacji, danych i statystyk w celu znalezienia satysfakcjonującego rozwiązania.

W ramach działań związanych z projektem przeprowadzono ankietę w celu zbadania potrzeb osób dorosłych (zatrudnionych, bezrobotnych i migrantów) w zakresie rozwoju umiejętności miękkich i w jakim stopniu pomagają one w integracji z rynkiem pracy.

Badanie przeprowadzono w trzech wariantach:

- kwestionariusz dla osób,
- ankieta dla przedsiębiorców,
- ankieta dla uchodźców z Ukrainy.

	Osoby	Przedsiębiorcy	Uchodźcy z Ukrainy
Odpowiedź 1	Myślenie analityczne	Myślenie analityczne	Przywództwo/zdolność adaptacji
Odpowiedź 2	Przywództwo/ Innowacyjność	Elastyczność	Otwarty umysł
Odpowiedź 2	Generowanie pomysłów	Generowanie pomysłów	Kreatywność/ Innowacyjność

Pytanie zadane w badaniu brzmiało: **Jakie umiejętności krytycznego myślenia chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?**

Analizując odpowiedzi, **analityczne myślenie** jest najbardziej pożądane zarówno przez pracodawców jak i osoby indywidualne.

Uchodźcy z Ukrainy chcieliby najpierw rozwijać **przywództwo i zdolność adaptacji**. Następne z kolei były otwarty umysł, kreatywność i innowacyjność.

Zarówno dla osób indywidualnych, jak i pracodawców, **generowanie pomysłów** jest ważną umiejętnością.

10.8. Które z następujących umiejętności Kreatywnego rozwiązywania problemów chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?

Wstęp: LA.B.A.S. CLG, niedochodowa litewska organizacja diaspory w Irlandii, uczestniczyła w projekcie Erasmus+ "DEPS-Skills" jako partnerzy w 2023 r. W ramach tej inicjatywy przeprowadzono w Irlandii niezależny proces głosowania w celu zrozumienia preferencji pracodawców i pracowników w odniesieniu do rozwoju umiejętności kreatywnego rozwiązywania problemów. Badanie miało na celu określenie najbardziej pożądanych umiejętności wśród uczestników.

Wyniki głosowania:

Zastosowanie sztucznej inteligencji (AI): Najpopularniejszy wybór: 121 głosów. Największym wynikiem procesu głosowania była zdecydowana preferencja na rzecz rozwijania umiejętności związanych

z użyciem sztucznej inteligencji. Z 121 głosami, AI okazała się najlepszym wyborem wśród uczestników. Sugeruje to rosnące uznanie znaczenia sztucznej inteligencji w rozwiązywaniu problemów oraz chęć zwiększenia biegłości w tej dziedzinie w społeczności irlandzkiej.

Krytyczne myślenie: Drugi wybór: 114 głosów. Krytyczne myślenie uznano za drugą najbardziej pożądaną umiejętność, z 114 głosami. Wskazuje to na duże uznanie zdolności do analizy, oceny i podejmowania świadomych decyzji, ukazując świadomość uczestników znaczenia krytycznego myślenia w scenariuszach rozwiązywania problemów.

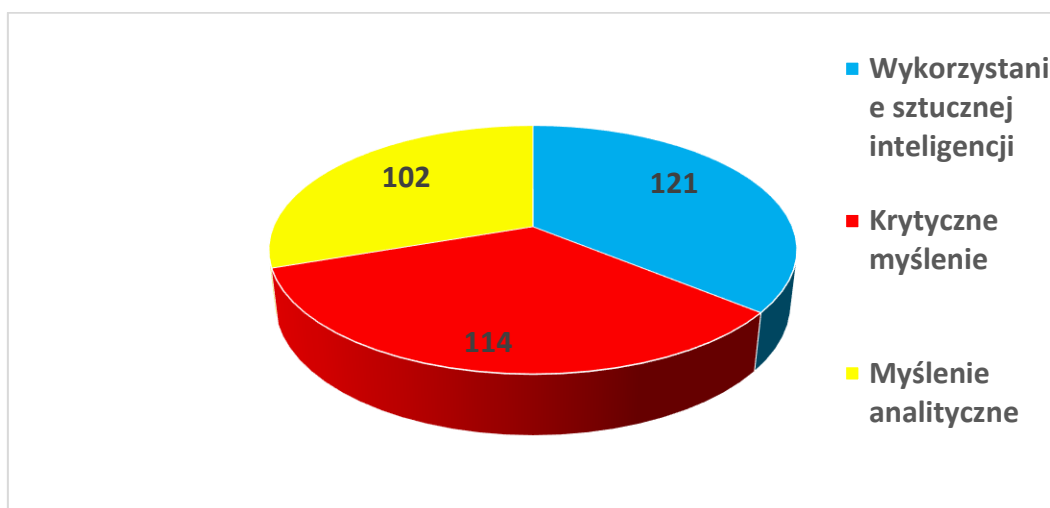
Myślenie analityczne: Wybór trzeci: 102 głosy. Myślenie analityczne zabezpieczyło trzecią pozycję ze 102 głosami. Rezultat ten podkreśla uznanie przez uczestników znaczenia podziału złożonych problemów na możliwe do zarządzania komponenty, wykazując zaangażowanie w kultywację zorganizowanego i systematycznego podejścia do rozwiązywania problemów.

Skutki i zalecenia: Przytłaczająca preferencja dla używania sztucznej inteligencji wskazuje na potrzebę włączenia szkoleń i warsztatów związanych z AI do programu "DEPS-Skills".

Krytyczne myślenie i myślenie analityczne są również wysoko cenione, sugerując znaczenie włączenia modułów, które koncentrują się na tych podstawowych umiejętnościach rozwiązywania problemów.

Dostosowanie programu do szczególnych preferencji uczestników irlandzkich prawdopodobnie doprowadzi do większego zaangażowania i lepszych wyników.

Wniosek: Wyniki głosowania odzwierciedlają duże zainteresowanie społeczności irlandzkiej rozwijaniem umiejętności kreatywnego rozwiązywania problemów, zwłaszcza w dziedzinie sztucznej inteligencji, myślenia krytycznego i myślenia analitycznego. Zrozumienie tych preferencji umożliwi L.A.B.A.S. CLG i partnerom projektu Erasmus+ opracowanie bardziej ukierunkowanego i skutecznego programu dostosowującego się do aspiracji uczestników w Irlandii.



* [Ukraińcom przyznano tymczasową ochronę w grudniu - Products Eurostat News - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

* * [Ukraińscy uchodźcy według kraju 2023 | Statista](https://www.statista.com/statistics/375232/unemployment-rate-in-ireland/)

Zasoby informacyjne:

<https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/pana/annualnationalaccounts2022/gdpandgrowthrates/>

<https://www.statista.com/statistics/375232/unemployment-rate-in-ireland/>

<https://www.irishexaminer.com/news/arid41288857.html#:~:text=The%20median%20annual%20salary%20for,women%20it%20was%20%E2%82%AC277%2C613>

https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-andwages/national%20minimum%20wage/previous-rates-of-pay-under-the-national-minimum-wage.html

<https://www.irishtimes.com/ireland/social-affairs/2023/11/29/immigration-rose-significantly-in-2022-23-but-emigration%20grewtoo/#:~:text=This%20represents%20a%2031%20per,increase%20from%20the%20year%20before>.

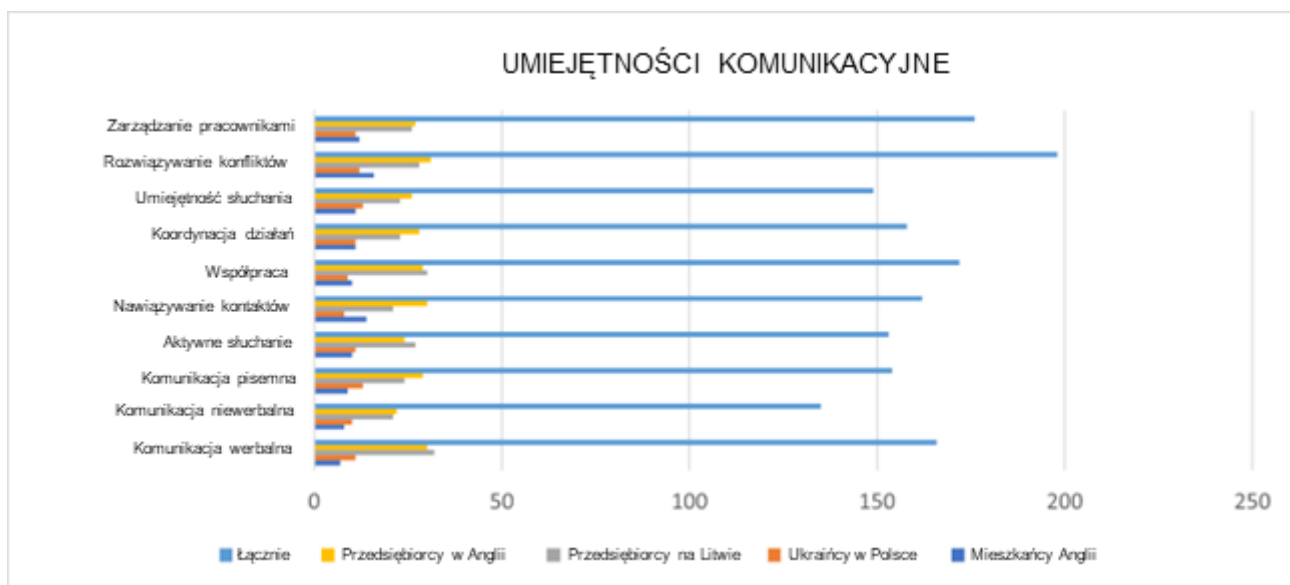
10.9. Które z następujących umiejętności komunikacyjnych chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła?

Umiejętności komunikacyjne. W dzisiejszym połączonym świecie efektywna komunikacja jest kluczowa dla globalnych operacji biznesowych, współpracy w zespole oraz interakcji międzykulturowych. Dane zebrane z badania dotyczącego zadanych mieszkańcom pytań „Które z następujących umiejętności komunikacyjnych chciałbyś rozwinąć, jeśli to możliwe?” oraz „Które z następujących umiejętności komunikacyjnych chciałbyś, aby twoi pracownicy posiadali?” dla przedsiębiorców wskazują, że zarządzanie konfliktami jest najbardziej cenioną umiejętnością we wszystkich grupach, uzyskując łącznie 198 głosów. Umiejętność ta jest szczególnie priorytetowa wśród mieszkańców (połączone głosy Litwinów i Anglików), z 122 odpowiedziami, co sugeruje, że w zróżnicowanej sile roboczej umiejętność zarządzania i rozwiązywania konfliktów ma ogromne znaczenie.

Jest to również jedna z kluczowych umiejętności dla przedsiębiorców, obok współpracy (59 głosów), gdy weźmie się pod uwagę głosy Litwinów i Anglików (również 59 głosów), co wskazuje na jej znaczenie w działalności gospodarczej, prawdopodobnie ze względu na potrzebę prowadzenia skomplikowanych negocjacji i utrzymania spójności zespołu.

Dla Ukraińców umiejętność **zarządzania konfliktami** jest równie ważna co **słuchanie i komunikacja pisemna** - każda z nich zdobyła 17 głosów, prawdopodobnie ze względu na wyzwania związane z dostosowaniem się do nowych środowisk językowych i kulturowych oraz obecne napięcia geopolityczne dotyczące Ukrainę.

Równowaga w głosach dotyczących tych konkretnych umiejętności podkreśla różnorodne wyzwania, przed którymi stają uchodźcy, w zakresie nabywania języka, adaptacji kulturowej oraz negocjacji przestrzeni w obcych rynkach pracy. Wskazuje to na kluczową rolę kompetencji komunikacyjnych w kontekście społeczno-ekonomicznej integracji uchodźców na rynkach pracy oraz w różnorodnych środowiskach kulturowych.



Przedstawiony powyżej wykres sugeruje, że **przywództwo** jest kolejną najbardziej cenioną umiejętnością z **sumą 176 głosów**, a następnie **współpraca** oraz **komunikacja werbalna** (odpowiednio 172 i 166 głosów), co podkreśla znaczenie dobrej pracy z innymi i budowania stosunków zawodowych. Warto zauważyć, że chociaż komunikacja werbalna nie jest najpopularniejszym wyborem wśród wszystkich respondentów, jest najbardziej ceniona przez przedsiębiorców, którzy stawiają **komunikację werbalną** najwyżej (w sumie 62 głosy) we wszystkich badanych krajach, wykazując jej kluczową rolę w negocjacjach biznesowych i interakcjach z klientami oraz potrzebę kierowania zespołami i komunikowania się w sposób jasny i skuteczny.

Podczas gdy **komunikacja niewerbalna** jest najmniej cenioną umiejętnością z 135 głosami, należy ją włączyć do programów szkoleniowych, ponieważ ma ona również duże znaczenie przy opracowywaniu wszelkich form komunikacji, które stanowią nieodłączną część integralnej pracy zespołowej w miejscu pracy.

Obserwacje zebrane z ankiety podkreślają potrzebę kultywowania harmonijnych relacji i zdolności adaptacyjnych w wielokulturowych przestrzeniach pracy. Zdolność do jasnej i precyzyjnej komunikacji wyłania się jako podstawowa zdolność. Ponadto dane te odzwierciedlają wizerunek firmy, która ceni współpracę i dąży do zatrudniania osób, które potrafią pracować w środowiskach zespołowych, ponieważ wspólny wysiłek prowadzi do wzrostu i rozwoju.

W związku z tym konieczne jest rozwijanie najbardziej pożądaných umiejętności pracowników, jak wskazano w danych z ankiety: **zarządzanie konfliktami (198 głosowanie)**, **przywództwo (176 głosów)**, **współpraca (172 głosy)**, **komunikacja werbalna (166 głosów)** oraz **tworzenie sieci kontaktów (162 głosy)**.

Biorąc pod uwagę różne czynniki, takie jak zróżnicowana siła robocza, tożsamość kulturowa oraz wyzwania związane z integracją na rynkach pracy, dane z ankiety wskazują na potrzebę stworzenia programów szkoleniowych, które kładą nacisk na komunikację międzykulturową i empatyczną. Te umiejętności miękkie wspierałyby różne grupy, takie jak pracownicy o niskich kwalifikacjach, mieszkańcy, migranci i uchodźcy, w lepszej integracji z nowymi środowiskami pracy, a także byłyby szczególnie cenne dla przedsiębiorców działających ponad granicami kulturowymi.

10.10. Które z następujących umiejętności Inteligencji kulturowej i pracy zespołowej chciałbyś/chciałabyś rozwinąć gdybyś mógł/mogła? (NO)

Uznajemy znaczenie wszystkich umiejętności związanych z **inteligencją kulturową i pracą zespołową**. Jednak na podstawie wyników procesu głosowania współpraca w zespole jest umiejętnością, którą nasza społeczność najchętniej chciałaby rozwijać, uzyskując 107 głosów. To wskazuje na silne pragnienie wspierania środowisk współpracy i efektywnej pracy zespołowej.

Dodatkowo, odpowiedzialność w zespole uzyskała znaczące wsparcie, zdobywając 97 głosów, a tuż za nią znalazła się zgodność z celami zespołu z 96 głosami. To podkreśla zaangażowanie społeczności w efektywne wypełnianie swoich ról w ramach zespołu oraz utrzymywanie zgodności ze wspólnymi celami.

Ponadto, z perspektywy **inteligencji kulturowej**, znajomość języka okazała się najważniejszym priorytetem, zdobywając 89 głosów. Biegłość językowa jest uznawana za kluczowy aspekt w skutecznym rozumieniu i angażowaniu się w różnorodne kultury. Stanowi fundament dla rozwijania innych umiejętności inteligencji kulturowej, ułatwiając płynniejszą komunikację i budowanie silniejszych relacji międzykulturowych.

Biorąc pod uwagę te wyniki, będziemy priorytetyzować rozwój współpracy w zakresie umiejętności zespołowych, jednocześnie podkreślając odpowiedzialność w zespole, przestrzeganie celów zespołu, i nabywanie wiedzy językowej w celu zwiększenia naszej **inteligencji kulturalnej**.

V. WNIOSKI. ZALECENIA. Prof. Genutė Gedvilienė

Wnioski

Badania empiryczne oraz umiejętności miękkie respondentów ujawniły, że umiejętności negocjacyjne i przedsiębiorcze są dla nich bardzo istotne. W rozwoju umiejętności negocjacyjnych kluczowa jest zdolność do oceny opcji oraz wyboru najlepszej drogi działania w celu osiągnięcia pożądanych rezultatów, co jest niezbędne w podejmowaniu decyzji. Efektywne umiejętności podejmowania decyzji umożliwiają negocjatorom ocenę alternatyw, przewidywanie konsekwencji oraz podejmowanie rozsądnych decyzji, które maksymalizują wartość dla wszystkich zaangażowanych stron.

Umiejętności przedsiębiorcze mogą być wykorzystane do wyboru odpowiedniego modelu oraz do wdrażania i innowacji. Odpowiedzialność, elastyczność i generowanie pomysłów biznesowych są zatem ważne zarówno w negocjacjach, jak i w rozwoju przedsiębiorczości. Umiejętność ta polega nie tylko na proponowaniu pomysłów, ale także na ocenie ich wykonalności i potencjalnego wpływu, co może prowadzić do nowych źródeł dochodów oraz możliwości rynkowych.

Jeśli chodzi o znaczenie umiejętności emocjonalnej inteligencji, respondenci chcieliby poprawić swoją samoświadomość, samoregulację, empatię i umiejętności motywacyjne. Może to przyczynić się do rozwoju umiejętności społecznych, tj. komunikacji i współpracy między pracownikami. Inteligencja emocjonalna okazała się ważna dla osobistego i zawodowego sukcesu. Innymi słowy, umiejętności emocjonalnej inteligencji są podstawą rozwoju pozytywnych relacji między pracownikami.

Wyniki dotyczące umiejętności etyki zawodowej pokazały, że respondenci chcieliby poprawić swoją etykę zawodową, profesjonalizm i motywację do poprawy. Respondenci uważają, że w tym celu ważna jest samodyscyplina i odpowiedzialność. Zauważono, że etyka zawodowa może zostać rozwinięta i udostępniona poprzez medium internetowe. Takie programy mogłyby być przydatne nie tylko dla nisko wykwalifikowanych pracowników, migrantów i uchodźców, ale także dla specjalistów i przedsiębiorców. Wzmocniłoby to etyczne zasady pracy.

Umiejętności w zakresie zarządzania karierą respondentów ujawniły, że chcieliby poprawić swoje zarządzanie karierą, przywództwo, ustalanie celów, autonomię, znajomość zawodów, zatrudnialność i planowanie kariery. Respondenci uznali, że każda z tych umiejętności jest ważna i istotna dla osób pracujących i poszukujących pracy. Programy zarządzania karierą powinny zatem być zaprojektowane i dostosowane do rozwoju tych szczególnych umiejętności. Służyłoby to szerokiemu zakresowi całego rynku pracy.

Umiejętności zarządzania czasem okazały się również niezwykle istotne dla respondentów. Przedsiębiorcy, z którymi przeprowadzono wywiady, podkreślali punktualność swoich pracowników oraz ich zdolność do właściwego planowania i alokacji czasu. Ustalono, że respondenci ze wszystkich grup uznali za bardzo ważne przyjęcie cyfrowych, otwartych programów online, które integrują systemy wyznaczania celów, inspirującą komunikację oraz zasady samorozwoju.

Umiejętności cyfrowej kompetencji są istotne dla respondentów. Rewolucja cyfrowa sprawiła, że umiejętność korzystania z technologii cyfrowych stała się kluczowa we wszystkich branżach, ze szczególnym naciskiem na cyberbezpieczeństwo, zarządzanie danymi oraz narzędzia komunikacji cyfrowej. Zgodnie z opiniami respondentów, w dzisiejszym społeczeństwie cyfrowym znajomość różnych kompetencji cyfrowych jest nie tylko przydatna, ale wręcz niezbędna. Jako ważne umiejętności wymieniono bezpieczeństwo cyfrowe, korzystanie z komputerów i urządzeń mobilnych, zarządzanie plikami wideo lub audio, edytowanie zdjęć oraz obsługę komputera. Aby rozwijać kompetencje cyfrowe, programy edukacyjne powinny obejmować podstawowe umiejętności komputerowe, zrozumienie zagadnień związanych z cyberbezpieczeństwem oraz umiejętność korzystania z zaawansowanych narzędzi cyfrowych.

Przegląd potrzeb w zakresie umiejętności krytycznego myślenia pokazał, że pracodawcy traktują priorytetowo umiejętności analitycznego myślenia. Jednak w przypadku Ukraińców za granicą szczególne znaczenie mają umiejętności przywódcze, innowacyjność, elastyczność i otwartość.

Umiejętność kreatywnego rozwiązywania problemów jest istotna dla wszystkich respondentów. Szczególnie ważne jest krytyczne i analityczne myślenie. Przytłaczająca preferencja dla używania sztucznej inteligencji wskazuje na potrzebę włączenia szkoleń i warsztatów związanych z AI w program DEPS-Skills.

Analizując znaczenie umiejętności komunikacyjnych, respondenci ujawnili, że w dzisiejszym świecie skuteczna komunikacja ma kluczowe znaczenie dla biznesu, pracy zespołowej i komunikacji międzykulturowej. Uwagi uzyskane w wyniku badania podkreślają potrzebę rozwijania harmonijnych relacji w wielokulturowych miejscach pracy. Wymaga to rozwoju najbardziej pożądanых umiejętności dla pracowników, takich jak zarządzanie konfliktami, przywództwo, współpraca, komunikacja werbalna i rozwój partnerstwa. Biorąc pod uwagę różne czynniki, takie jak różnorodność siły roboczej, tożsamość kulturowa i wyzwania związane z integracją na rynku pracy, wyniki badań wskazują na potrzebę opracowania programów szkoleniowych koncentrujących się na komunikacji międzykulturowej i empatycznej. Te miękkie umiejętności pomogłyby różnym grupom, takim jak nisko wykwalifikowani

pracownicy, mieszkańcy, migranci i uchodźcy, w lepszej integracji z nowymi środowiskami pracy i byłyby szczególnie cenne dla przedsiębiorców działających w środowiskach międzykulturowych.

Zalecenia

W miarę jak gospodarka światowa w dalszym ciągu się rozwija, zapotrzebowanie na umiejętności miękkie na rynku pracy staje się coraz ważniejsze. Zarówno Pakt na rzecz Umiejętności Komisji Europejskiej, jak i badania Światowego Forum Gospodarczego podkreślają rosnące znaczenie nie tylko umiejętności technicznych (umiejętność korzystania z technologii informatycznych, cyfryzacja), ale także umiejętności miękkich, takich jak rozwój negocjacji, stosowanie umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, myślenie krytyczne, rozwiązywanie problemów oraz komunikacja zespołowa w miejscach pracy w przyszłości (Poláková et al., 2023) (Dogara et al., 2020) (Taylor, 2019) (Ramlall, 2014).

Przejście z przemysłu na gospodarkę informacyjną doprowadziło do większego skupienia się na umiejętnościach interpersonalnych i zdolności adaptacyjnych na rynku pracy (Ramlall, 2014 r.). Pracodawcy szukają teraz osób, które mogą poradzić sobie ze złożonością nowoczesnych środowisk pracy charakteryzujących się szybkim postępem technologicznym i zmniejszoną komunikacją w cztery oczy, szczególnie po pandemii COVID- 19 (Poláková et al., 2023). Umiejętności miękkie, takie jak zdolność do rozwijania umiejętności negocjacyjnych, współpraca w zespole, kreatywne myślenie i elastyczne reagowanie na zmieniające się okoliczności, są coraz częściej postrzegane jako zasoby ludzkie, które dają organizacjom przewagę konkurencyjną (Taylor, 2019) (Dogara et al., 2020).

Ponadto te umiejętności miękkie są uznawane i cenione na rynku pracy za ich zdolność do zapewnienia elastyczności i zdolności adaptacyjnych, co pozwala pracownikom odnieść sukces w zmieniającym się przemyśle przemysłowym 5 (Poláková et al., 2023).

W świecie pracy rosnące zapotrzebowanie na umiejętności miękkie nie ogranicza się już do konkretnych gałęzi przemysłu. Innymi słowy, tendencja ta jest obserwowana we wszystkich sektorach pracy, w tym na całym rynku pracy, gdzie wąska wiedza zawodowa/techniczna nie jest już wystarczająca do sukcesu (Ramlall, 2014). Aby zająć się tą kwestią, zarówno instytucje edukacyjne, jak i pracodawcy muszą priorytetowo traktować rozwój umiejętności miękkich dla osób pracujących i/lub uczących się, w tym migrantów. Poprzez wyposażenie osób w niezbędne umiejętności interpersonalne, emocjonalne i rozwiązywania problemów, organizacje i firmy mogą lepiej dostosować się do przyszłych wyzwań rynku pracy i utrzymać przewagę konkurencyjną na poziomie międzynarodowym (Dogara et al., 2020).

Sprawozdanie Światowego Forum Gospodarczego "Przyszłość miejsc pracy" 2023 zawiera niektóre z kluczowych przesłań, w tym:

- Wzrost automatyzacji i sztucznej inteligencji (AI): Automatyzacja i AI wypierają pracowników w wielu zawodach, ale także stwarzają nowe możliwości.

- Automatyzacja zastąpi pracowników, ale jednocześnie stworzy nowe możliwości. Firmy przewidują, że do 2027 roku 42% miejsc pracy zostanie zautomatyzowanych, w porównaniu do 34% w 2020 roku. Jednak pojawią się także nowe i rozwijające się zawody, a do 2027 roku oczekuje się powstania 97 milionów nowych miejsc pracy.

- Rozwijająca się gospodarka outsourcingowa: Gospodarka oparta na pracy zleconej (gig economy) rozwija się szybko, co ma istotne konsekwencje dla charakteru pracy.

- Rozbieżność w zakresie umiejętności miękkich rośnie. Pracodawcy twierdzą, że trudno im będzie znaleźć pracowników o odpowiednich umiejętnościach, co prawdopodobnie będzie kontynuowane, ponieważ rynek pracy szybko się zmienia. Najważniejszymi umiejętnościami miękkimi, których poszukują pracodawcy, są zarządzanie karierą, przedsiębiorczość, krytyczne myślenie, kreatywne rozwiązywanie problemów i zrozumienie etyki zawodowej.

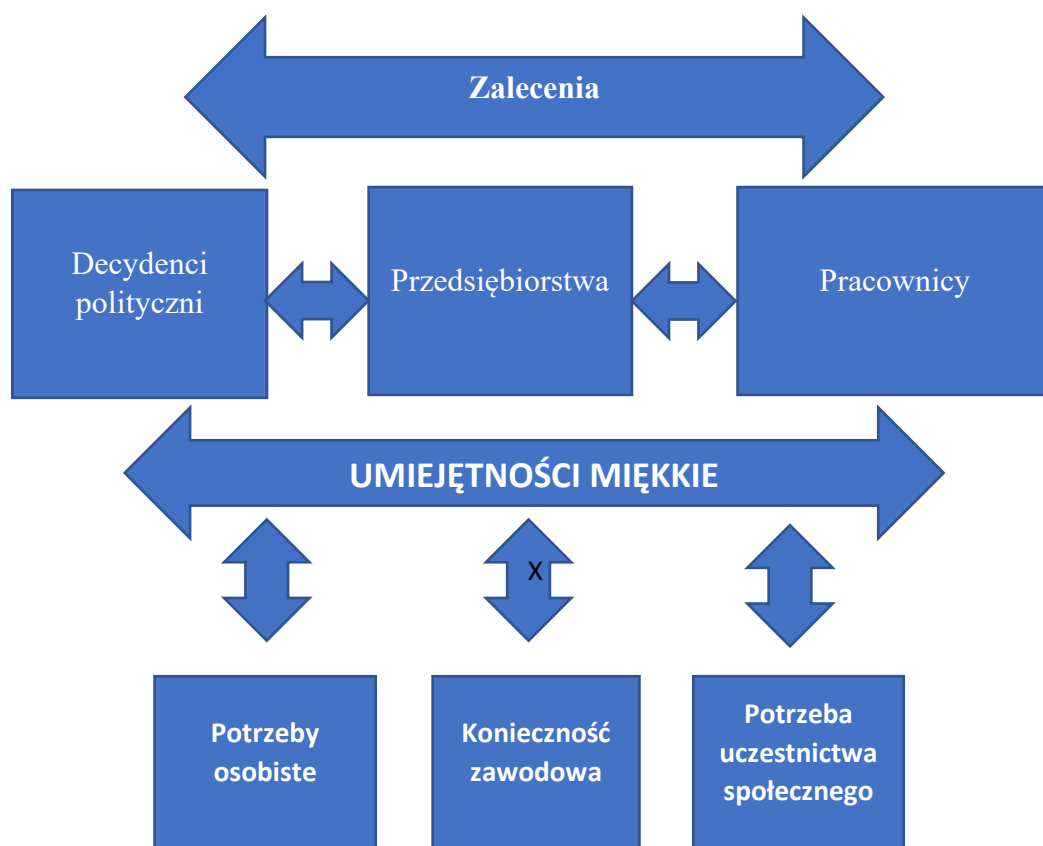
- Pracownicy będą musieli uczyć się przez całe życie. Tempo zmian przyspiesza, a pracownicy będą musieli być w stanie dostosować się do nowych technologii (umiejętności korzystania z technologii cyfrowych) i umiejętności przez cały okres kariery zawodowej. Będzie to wymagało zaangażowania w ustawiczne uczenie się i edukację w celu dostosowania się i/lub aktualizacji oraz ewentualnie zdobycia nowych umiejętności miękkich.

Zalecenia dla decydentów, przedsiębiorstw i pracowników (Światowe Forum Gospodarcze):

- Decydenci polityczni powinni inwestować w kształcenie i szkolenie pracowników. Może to obejmować kształcenie zawodowe, finansowanie różnych programów szkoleniowych oraz ułatwienie pracownikom dostępu do kompetencji zawodowych, które im pomogą, zwłaszcza osobom poszukującym pracy lub migrantom by z powodzeniem zintegrować się na rynku pracy.

- Firmy powinny systematycznie inwestować w rozwój umiejętności miękkich swoich pracowników, w tym także migrantów. Może to obejmować szkolenia z nowych technologii (sztuczna inteligencja i umiejętności miękkie), a także zachęcanie pracowników do korzystania z możliwości kształcenia przez całe życie poprzez szkolenia dualne, czyli naukę w miejscu pracy.

- Pracownicy powinni wziąć odpowiedzialność za własny rozwój kariery. Mogłoby to obejmować identyfikację własnych słabych umiejętności, wykorzystanie możliwości szkoleniowych poprzez sieci informacyjne, tworzenie sieci kontaktów, angażowanie się w partnerstwa i tworzenie sieci z innymi specjalistami.



Rysunek 1. Znaczenie umiejętności miękkich

Podsumowując, można założyć, że przyszły rynek pracy, w miarę dalszego przekształcania się światowej gospodarki, będzie w coraz większym stopniu kłaść nacisk na umiejętności miękkie (krytyczne myślenie, kreatywne rozwiązywanie problemów, komunikacja i praca zespołowa, zdolność do dostosowywania się do potrzeb kulturowych) w celu stałej poprawy celów osobistych, zawodowych i uczestnictwa społecznego (rys. 1). Spełnienie tych potrzeb będzie wymagało wysiłków jednostki, stowarzyszenia pracodawców, formalnych i nieformalnych instytucji edukacyjnych oraz organizacji zapewniających szereg usług edukacyjnych w celu promowania rozwoju tych podstawowych umiejętności.

Odniesienia

1. Dogara, G., Saud, M., Kamin, Y., & Nordin, M S. (1 stycznia 2020). Projektowe ramy koncepcyjne dla integracji umiejętności miękkich wśród studentów uczelni technicznych. Instytut Inżynierów Elektryków i Elektroników, 8, 83718- 83727. <https://doi.org/10.1109/access.2020.2992092>
2. *Strona główna paktu na rzecz umiejętności* (4 lipca 2024). Pakt na rzecz umiejętności. https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en
3. Poláková, M., Suleimanová, J H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednova, J. (1 sierpnia 2023). Umiejętności miękkie i ich znaczenie na rynku pracy w warunkach przemysłu 5.0. Elsevier BV, 9(8), e18670-e18670. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
4. Ramlall, S. (10 stycznia 2014). Wartość umiejętności miękkich w zawodzie księgowym: Perspektywy obecnych studentów księgowości. Sciencedomain International, 2(11), 645-654. <https://doi.org/10.9734/air/2014/11000>
5. Taylor, E. (2019, 5 listopada). Badanie rozwoju umiejętności miękkich w instytucji szkolnictwa wyższego w Republice Południowej Afryki. <https://doi.org/10.1145/3371647.3371669>
6. *Sprawozdanie na temat przyszłości zatrudnienia 2023* (28 marca 2024). Światowe Forum Ekonomiczne. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

