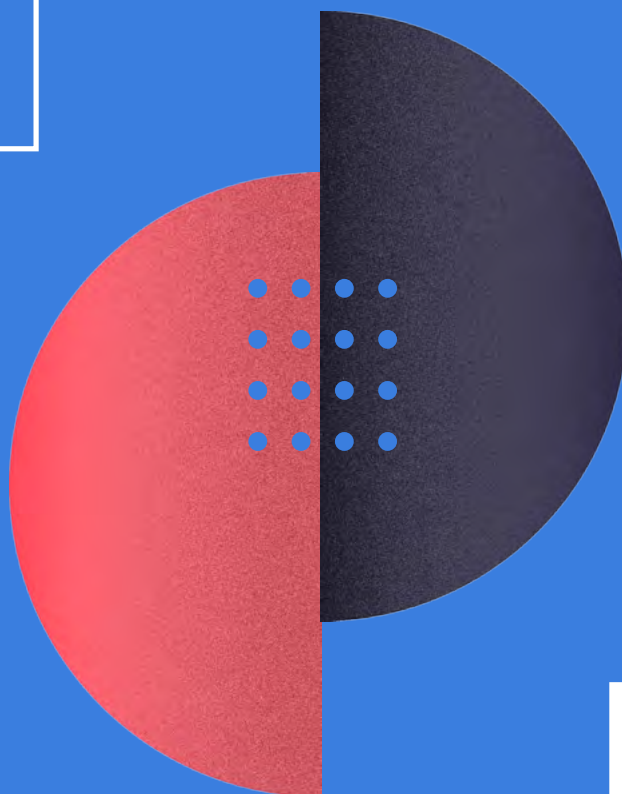
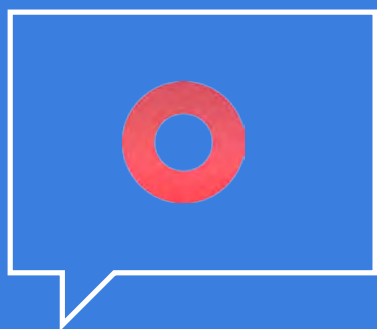




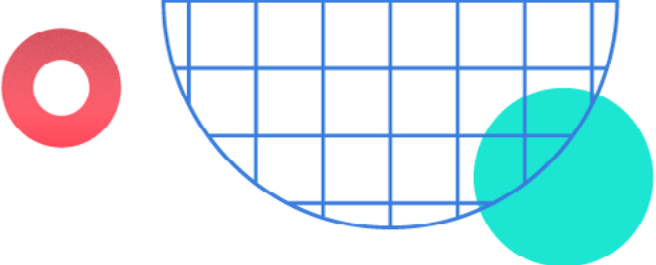
ZAWODOWE WYZWANIA
NOWEJ GENERACJI



RAPORT Z DEBATY

POSZUKUJĄC RELACJI, KONFRONTUJĄC RACJE
**CZEKAMY NA SIEBIE NAWZAJEM,
CZYLI O DOSTĘPNOŚCI I KOMUNIKACJI
MIĘDZY EDUKACJĄ A BIZNESEM**

24 LUTEGO 2021



OD AUTOREK

Niniejszy raport powstał po czwartej debacie ekspertów w formule think tank zorganizowanej w ramach projektu „NOW - zawodowe wyzwania nowej generacji”.

Celem debat w formule think tanków jest udrażnianie kanałów komunikacji pomiędzy szkołą i rynkiem pracy, stworzenie lokalnej platformy ekspertów, na której te dwie rzeczywistości mogą się spotkać.

W poszukiwaniu odpowiedzi na pytania jak szkoła może wspierać biznes, a biznes szkołę w rozwoju przyszłych pracowników podejmujemy próbę zbliżenia interesów edukacji i biznesu. Poddajemy refleksji pytanie: Czy i dlaczego jesteśmy sobie potrzebni?

Nauczyciele i HR-owcy (pracodawcy) na co dzień wchodzą w relacje z młodymi ludźmi. Ci pierwsi uznani są za ekspertów mających wgląd w trendy, zachowania i aspiracje młodzieży, a wiedzę swą czerpią z codziennych doświadczeń relacji w linii nauczyciel - uczeń. Ci drudzy - pracodawcy - przyjmują w swe szeregi kandydatów wyposażonych w wiedzę, ale i prezentujących pewne postawy, opinie, trendy, które nie zawsze są identyczne z tym co uznane było dotąd za standard. Oni również wchodzą w relacje. Te dwa rodzaje relacji są kopalnią wiedzy, którą chcemy skonfrontować i odnieść do rzeczywistości. Nie w poszukiwaniu racji, ale w intencji zdefiniowania wyzwań, u progu jakich stajemy, jako edukatorzy i pracodawcy, chcący mieć wpływ na kształtowanie rozwoju, postaw i wartości młodych ludzi, w końcu na ich podejście do pracy i obowiązków.

Moderowane debaty pomiędzy ekspertami ze świata edukacji i biznesu to innowacyjny pomysł służący wielopłaszczyznowej wymianie spostrzeżeń i doświadczeń. Zbliżamy biznes i edukację i konfrontujemy wnioski z dwóch źródeł, aby wspólnie zbudować nowy, świeży grunt współpracy.

Do każdej debaty zapraszani są eksperci z obszaru edukacji i biznesu. Wymiana doświadczeń tworzy platformę uwspólniania celów, wyciągania wniosków, określania potrzeb, a także pomysłów na budowanie nowej jakości relacji pomiędzy rynkiem, pracy a edukacją. Wszystko to w oparciu o poszukiwanie wspólnych korzyści, które mogą być podstawą do tworzenia prawdziwego partnerstwa.

Autorki raportu - Duet trenerski PatrzWORK
Anna Dukowska i Agnieszka Marusiak

Organizatorem projektu „NOW - zawodowe wyzwania nowej generacji” jest Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości, operator Gdańskiego Inkubatora Przedsiębiorczości STARTER.



Czwarta debata w formule think tank miała na celu przyjrzenie się temu, jak wygląda realna komunikacja stron - edukacji i biznesu. Rozmawialiśmy o tym, jak wykorzystujemy funkcje dostępnych w szkołach doradców zawodowych, nauczycieli przedsiębiorczości czy nauczycieli przedmiotów zawodowych. Na koniec zaś poruszyliśmy dość intrygujący temat. Mianowicie padło pytanie, kto w tym wszystkim wyznacza trendy, jeśli chodzi o styl pracy - młodzi czy Ci już doświadczeni? Zapraszamy do lektury raportu z niezwykle ciekawej debaty.

Eksperci i ekspertki zaproszeni do debaty:



MAŁGORZATA BORECKA

HR Generalist
Danfoss Poland sp. z o.o.



DARIUSZ GOBIS

Zastępca Dyrektora Departamentu
Rozwoju Gospodarczego
Urząd Marszałkowski
Województwa Pomorskiego



KAROLINA CZAJEWSKA

Specjalistka do spraw Employer Brandingu
Dział Komunikacji LPP



MARCIN KOLASIŃSKI

Software Engineering Manager
Intel Technology Poland Sp z o.o



KATARZYNA CHOJECKA

Doradczyni zawodowa
Zespół Szkół Ogrodniczych i Ogólnokształcących
w Pruszczu Gdańskim
oraz Powiatowa Doradczyni Zawodowa



ALEXANDER NOVITSKIY

Senior Firmware Developer
Intel Technology Poland Sp z o.o



ANITA FABRYCKA

Doradczyni zawodowa
VII Liceum Ogólnokształcące
w Gdańsku



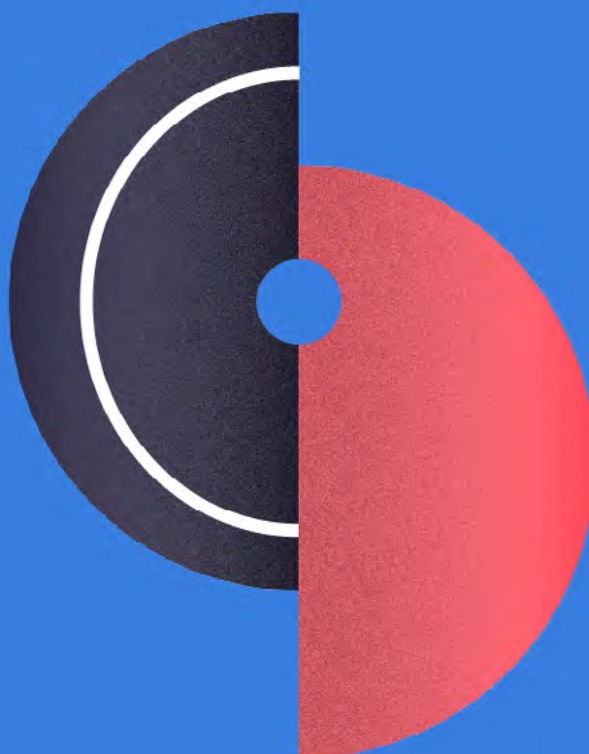
DAMIAN ORZEŁ

Koordynator ds. szkolnictwa
Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna sp. z o.o.



RUNDA 1

PRZESTRZEŃ WSPÓŁPRACY EDUKACJI I BIZNESU ORAZ DOSTĘPNOŚĆ PODMIOTÓW



W poprzednich debatach dużo mówiliśmy o potrzebach i pomysłach na zacieśnienie współpracy edukacji i rynku pracy. Eksperci edukacyjni i biznesowi podali nam swoje przykłady dobrych praktyk. Jednocześnie określiliśmy masę wyzwań, które stoją w obliczu skutecznej komunikacji. Dlatego też punktem wyjścia w czwartej debacie stał się wątek komunikacji i dostępności podmiotów. Zadaliśmy pytanie kto z kim tak naprawdę ma dyskutować pomysły i wizje? Kto dokładnie odpowiada za łączenie interesów edukacji i rynku pracy? Jak szukać partnerów do współpracy?

Na wyjściu do naszej dyskusji wybrzmiały wnioski, które czerpiemy zarówno z debat, jak i obserwowanych w otoczeniu edukacyjno-biznesowym faktów:

- Mamy instytucje otoczenia biznesu i edukacji, które mogą tworzyć przestrzeń do wspólnego działania.
- W szkołach jest doradztwo zawodowe, które jest jeszcze nierozpoznanym polem do zagospodarowania zarówno po stronie szkoły jak i biznesu.
- Biznes posiada praktyki we wspieraniu edukacji. Wszyscy szukamy nowych skutecznych rozwiązań w odpowiedzi na wyzwania nowoczesnego i dynamicznego rynku pracy.

Ważnym odniesieniem w naszym spotkaniu była obecność doradztwa zawodowego w systemie edukacyjnym. To właśnie w tej przestrzeni upatrujemy szansy na zbliżenie szkół i firm do siebie nawzajem. W centralnym punkcie dyskusji postawieni zostali szkolni doradcy zawodowi, którzy mają pomagać uczniom nie tylko w rozpoznawaniu ich największych zasobów i predyspozycji zawodowych, ale także wskazywać możliwe ścieżki rozwoju, łączyć ze światem zawodów i pracy, pokazywać, jak funkcjonuje rynek pracy. Jak wykorzystujemy ich obecność w systemie edukacyjnym? Czy biznes w ogóle wie o ich istnieniu?

W pierwszej części debaty głos zabrali eksperci edukacyjni. Wybrzmiały pytania:

- Czy szkoła wykorzystuje potencjał doradztwa zawodowego jako szansę do integrowania edukacji i biznesu?
- Jaką rolę pełnią w szkołach: nauczyciele doradztwa zawodowego, podstaw przedsiębiorczości, opiekunowie/kierownicy praktyk zawodowych?
- Jak w szkołach wykorzystywane są osoby pełniące w/w funkcje do budowania relacji z biznesem?
- Czy są to kluczowe role, a może wymagają nowego spojrzenia, dookreślenia nowej jakości zadań? Czy są rozpoznawalne i widoczne dla partnerów biznesowych?

Kluczowe obszary, o które pytaliśmy reprezentantów edukacji to:

- **Jak jest wykorzystywane doradztwo zawodowe w systemie edukacji?**
- **Czy obecny dziś w szkole doradca zawodowy stał się partnerem dla biznesu?**

Poszukując odpowiedzi na zadane pytania, zaproszeni eksperci zbudowali kilka ważnych spostrzeżeń, które opisujemy poniżej.



Dariusz Gobis

Zastępca Dyrektora Departamentu Rozwoju Gospodarczego, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego

- ” 1. Bardzo dobrym rozwiązaniem na płaszczyźnie współpracy między szkołą a biznesem są **radę programowe w szkołach**, w których zasiadają pracodawcy. Podczas takich rad reprezentanci biznesu przekazują radzie pedagogicznej, nauczycielom swoje opinie dotyczące rynku pracy, swoich potrzeb w firmach. Dzięki temu kadra szkolna może aktualizować wiedzę o trendach i potrzebach rynku pracy, a także dzielić się swoimi spostrzeżeniami z pracodawcami.
2. Bardzo przydatnym narzędziem dla doradców zawodowych może okazać się **współpraca z samorządem gospodarczym**. 3 - 3,5% firm jest gdzieś zrzeszonych, w różnego rodzaju organizacjach przedsiębiorców, organizacjach branżowych. Np. w Niemczech taka przynależność jest obligatoryjna. Wydaje się, że taka droga dotarcia do biznesu jest najprostsza i najkrótsza. To dobry moment, aby pokazać się zrzeszonym pracodawcom i powiedzieć jesteśmy obecni, jesteśmy ciekawi waszych spostrzeżeń, jesteśmy gotowi do współpracy.
3. Edukacja i biznes są w pewnym sensie „okopane”, każdy czeka na ruch tej drugiej strony. Te „stany mentalne” oczekiwania na siebie nawzajem musimy jakoś przezwyciężyć i zacząć ze sobą ściśle współpracować.
4. **Pracodawcy są chętni do współpracy ze szkołami**, nie tylko duże korporacje, ale także 98-99 % firm mikro, małych i średnich, które potrzebują pracowników o często bardzo specyficznych kwalifikacjach. Firmy te wiedzą, że „skrojenie” takiego pracownika na potrzeby firmy będzie skuteczne tylko i wyłącznie w ścisłej współpracy szkoła-firma, czyli w systemie dualnej współpracy.

Anita Fabrycka

Doradczyni zawodowa - VII Liceum Ogólnokształcące im. Józefa Wybickiego w Gdańsku

- ” 1. **Współpraca pracodawców ze szkołami dotyczy jak najbardziej szkół branżowych i technicznych**. Udział pracodawców w radach i współpraca z tymi szkołami z pewnością jest bardziej efektywna niż w przypadku szkół ogólnokształcących.
2. **Próby nawiązania relacji edukacja - biznes z perspektywy liceum ogólnokształcącego są wciąż dużym wyzwaniem**. Pracodawcy niezbyt entuzjastycznie podchodzą do kwestii przyjmowania młodzieży licealnej na praktyki i staże, nie widzą potencjału tych kandydatów. Szkolnictwo ogólnokształcące poszukuje drogi nawiązania relacji z biznesem, poszukuje drogi do otwartości biznesu do współpracy z liceami.
- 



Katarzyna Chojecka

Doradczyni zawodowa - Zespół Szkół Ogrodniczych i Ogólnokształcących w Pruszczu Gdańskim oraz Powiatowa Doradczyni Zawodowa

- ” 1. Obecność doradcy zawodowego w szkołach jest zauważalna. Trudno jest mówić o dostępności doradców zawodowych w szkołach nie mając do dyspozycji pełnych etatów w szkołach. Cytując Panią Danutę Oleksiak: „doradca zawodowy jeżdżący od szkoły do szkoły na rowerze”, realizujący 10 godzin podstawy nie jest w stanie zapanować nad tym wszystkim, co się dzieje w szkole. Owszem, przekaże on twardą wiedzę z doradztwa zawodowego swoim uczniom, jednak nie ma przestrzeni na budowanie relacji i współpracy z firmami. Do budowania współpracy niezbędne jest **zatrudnianie doradców zawodowych na pełnych etatach**.
2. Przykład Zespołu Szkół Ogrodniczych i Ogólnokształcących w Pruszczu Gdańskim: „Mam to szczęście, że jestem doradcą zawodowym na pełnym etacie. Kształcimy tutaj w 4 zawodach. Doradztwo zawodowe rzeczywiście funkcjonuje i nawiązaliśmy bardzo wiele kontaktów z pracodawcami, chociażby takim partnerem jak LOTOS, czy jak Santander Bank”. Kluczem do zbudowania dobrej relacji między edukacją a biznesem jest **świadomy dyrektor szkoły**.
3. **Brakuje nam bazy pracodawców**, którzy są gotowi i chętni do współpracy ze szkołami. W ramach powiatowych projektów wypracowano wiele kontaktów między szkołami a biznesem, lecz nie ma wspólnej bazy, w której Ci pracodawcy byliby ujęci.
4. **Warto wykorzystywać sieć kontaktów**, chociażby bazując na zasobach szkolnych. Spośród np. 100 zatrudnionych nauczycieli, każdy ma jakieś kontakty z biznesem, warto jest te zasoby przeglądać i aktywizować do współpracy.

Damian Orzeł

Koordynator ds. szkolnictwa w Pomorskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej sp. z o.o., doradca zawodowy - II Liceum Ogólnokształcące im. Bolesława Chrobrego w Sopocie

- ” 1. Doradztwo zawodowe w uszczuplonym, podstawowym wymiarze godzin daje możliwość przekazania twardej wiedzy. **10 godzin doradztwa zawodowego to za mało** na realizację poważniejszych zadań, wychodzących poza relację w klasie.
2. Szkolnictwo zawodowe wspierane jest **projektami unijnymi**, co daje bardzo dobrą przestrzeń do budowania współpracy.
3. **Warto jest edukować w zakresie podejmowania trafnych decyzji edukacyjnych**, tak aby młodzi ludzie - na etapie 8 klasy - byli świadomi tego, co wybierają. Wybór liceum stanowczo daje inną perspektywę, nie daje takiego zbliżenia do konkretnych zawodów, jak to jest w przypadku szkół o profilu technicznym. Zatem warto jest uwrażliwiać młodych ludzi na to, że liceum ogólnokształcące to dobry wybór dla tych, którzy faktycznie myślą o studiowaniu w przyszłości.
- 

W doradztwie zawodowym tworzy się pewna przestrzeń do współpracy szkół z biznesem, jednak nie zawsze łatwo jest znaleźć sposób na tę współpracę biorąc pod uwagę ograniczenia, z jakimi mamy do czynienia.

Jak zatem widzimy doradztwo zawodowe w szkole? Co chcemy w ramach tego przedmiotu widzieć jako eksperci edukacyjni, eksperci od rynku pracy?

Odwołując się do „Sopockiego Modelu Doradztwa Zawodowego”, w którym podjęliśmy próbę opisania tych obszarów przypomnijmy, że wśród nich podkreślamy szczególnie:

- **interdyscyplinarną współpracę**
- **prezentowanie wachlarza możliwości**
- **rozbudzanie zaciekawienia**
- **skoncentrowanie na rozwoju ustawicznym**
- **skuteczne wykorzystywanie wiedzy o sobie i rynku - poddawanie się refleksji i wyciąganiu wniosków**
- **rozwijanie kluczowych kompetencji**
- **stały dialog z odbiorcą - badanie potrzeb i oczekiwań ucznia, identyfikowanie niezbędnych kroków (re-wizja)**

Doradztwo zawodowe na ten moment stało się dobrą odpowiedzią na systematyzowanie treści przenikających pomiędzy szkołą a rynkiem pracy. Zadaniem interesariuszy wpisanych w obszar zarządzania zasobami ludzkimi - zarówno ze strony szkoły, jak i ze strony biznesu, jest zadbanie o to, aby grunt ten zagospodarować w sposób jak najbardziej efektywny i otwierający na wzajemną współpracę.

W drugiej części rundy oddaliśmy głos ekspertom biznesu, stawiając przed nimi pytania:

- Czy biznes widzi szansę na budowanie relacji ze szkołą na bazie doradztwa zawodowego?
- W jaki sposób działy HR nawiązują i budują relacje z pracownikami szkół i czy widzą w tym szansę na pozyskanie kandydatów do pracy?
- Komu firmy powierzają współpracę ze szkołami i jak ona wygląda?
- Czy obecne podmioty edukacyjne pozostają w dostępności? Jak szukać kontaktu?

KLUCZOWE PYTANIA:

- Czy działy HR nawiązują i budują relacje z w/w pracownikami szkół widząc w tym szansę na pozyskanie kandydatów do pracy?
- Komu firmy powierzają współpracę ze szkołami i jak ona wygląda?



Karolina Czajewska

Specjalistka do spraw Employer Brandingu - Dział Komunikacji LPP

- 1. Dział komunikacji współpracuje bezpośrednio z działem HR określając potrzeby. Sytuacja pandemii jest w wielu kontekstach trudna, ale jeśli chodzi o wzajemną współpracę szkół i biznesu może okazać się, że jest szansą na zacieśnienie więzi. Z perspektywy biznesu liczy się bowiem czas (którego często brakuje). **Organizacja spotkań online** powoduje, że można trafić do szerszego odbiorcy i objąć warsztatami, prezentacjami więcej osób.
- 2. **Wspólna baza danych** - z perspektywy biznesu byłaby to baza dostępnych i chętnych do współpracy doradców zawodowych - byłaby czymś bardzo przydatnym.
- 3. Praktyki zawodowe - w przypadku projektowania odzieży to dosyć trudne, gdyż proces jest dość długi i rozległy. Dlatego w takich branżach współpraca w zakresie organizacji **warsztatów, prezentacji, webinarów**, wydaje się mieć większy sens.

Małgorzata Borecka

HR Generalist w Danfoss Poland sp. z o.o.

- 1. Dobrze, że **budujemy wspólną przestrzeń**, gdyż czasami szukamy siebie nawzajem w różnych źródłach.
- 2. Młodzież w szkołach ogólnokształcących może mieć faktycznie większy kłopot ze znalezieniem opcji na praktyki. Należy jednak wyeksponować **wartość dodaną** w przyjmowaniu młodzieży na staże do firm.
- 3. **Komunikacja, efektywność, czas**: to zagadnienia, wokół których się poruszamy
- 4. **Schemat kontaktu biznesu z edukacją** często prowadzi w pierwszych krokach do dyrekcji szkoły. A niewykluczone, że powinien prowadzić np. właśnie bezpośrednio do doradców zawodowych w szkołach. Stąd baza danych z kontaktami byłaby niezwykle pomocna.
- 5. **Doradcy zawodowi powinni zadbać o swój branding**, pokazali swoją obecność w szkołach. To mogłoby zbliżyć biznes i edukację.

Marcin Kolasiński

Software Engineering Manager, Intel Technology Poland Sp z o.o.

Alexander Novitskiy

Senior Firmware Developer, Intel Technology Poland Sp z o.o.

- 1. W przemyśle wysokich technologii stawiamy wysokie oczekiwania wobec pracowników. Zatrudniamy osoby z wyższym wykształceniem i **rekrutacja z roku na rok staje się coraz większym wyzwaniem**.
- 2. **Zmienia się model pracy - globalizuje się model pracy**. Stanowi to duże wyzwanie. Rynki zachodnie już wkrótce będą w stanie pozyskiwać zasoby ludzkie także i z Polski, w związku z tym, iż bardzo duży obszar pracy prze-



• • • •
• • • •

nosi się do przestrzeni zdalnej - nie ma znaczenia, gdzie i skąd będziemy pracować.

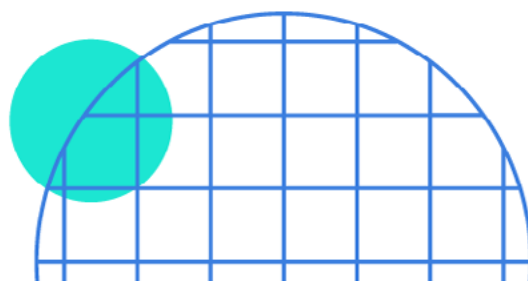
3. Powinniśmy zacząć współpracować ze szkołami już na etapie kształcenia podstawowego i średniego, ponieważ współpraca z uczelniami (kiedy to kierunki studiów już są wybrane) bardzo ogranicza możliwości. **To na wcześniejszych etapach możemy pokazywać wizję rozwoju i zachęcić uczniów do inwestowania w określone kompetencje czy kierunki edukacji.**
4. **Działalność wolontaryjna pracodawcy**, np. poprzez organizację konkursów oraz innych wydarzeń. Pracownicy firm, będący jednocześnie rodzicami, zaangażowani są w edukację swoich dzieci chętnie dzielą się tym, co mogą zaoferować jako specjaliści w różnych dziedzinach. Przychylność pracodawców do dzielenia się wiedzą i wspieranie takich inicjatyw, daje szansę na modelowanie postaw młodych ludzi i edukowanie ich z poziomu biznesu.

Damian Orzeł

Koordynator ds. szkolnictwa w Pomorskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej sp. z o.o.,
doradca zawodowy - II Liceum Ogólnokształcące im. Bolesława Chrobrego w Sopocie

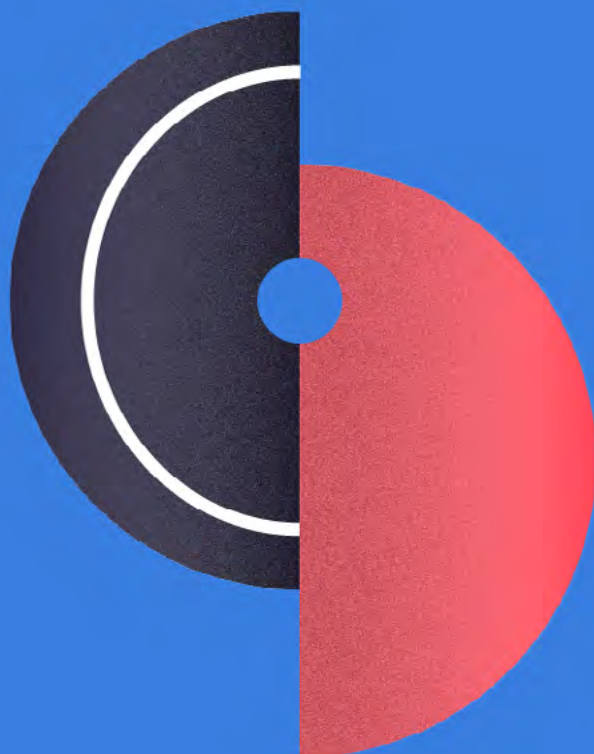
- ”
1. Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna zrzesza ponad 200 firm i obejmuje zasięgiem woj. pomorskie i kujawsko-pomorskie. Firmy te zachęcane są do współpracy ze szkołami i uczelniami. W rzeczywistości online zachęcamy firmy do spotykania się zdalnie z uczniami, **prezentowania możliwości.**
 2. **Tydzień Kariery** w obydwu województwach daje przestrzeń do wymiany wiedzy i informacji pomiędzy pracodawcami i uczelniami.
 3. Na styku edukacji i biznesu widać, że potrzebny jest **łącznik i konkretne osoby do kontaktów**. Taki pośrednik bardzo ułatwia przepływ informacji.
 4. Duże firmy często współpracują ze szkołami, natomiast wśród małych firm jest to duży kłopot - przebicie się do szkół wcale nie jest prostą sprawą. **Jak zatem zachęcić mikro i małe przedsiębiorstwa do współpracy ze szkołami?**

Zebrane w tej rundzie wnioski po raz kolejny pokazują potrzebę budowania solidnego mostu pomiędzy edukacją a biznesem. Jesteśmy na dobrej ścieżce do współpracy, przytoczone przykłady pokazują różne ciekawe inicjatywy, które zbliżają do siebie biznes i edukację. To, czego wciąż brakuje to właśnie ten most - baza danych, w której znajdą się konkretni ludzie, konkretne firmy, konkretne dane.



RUNDA 2

KTO WYZNACZA TRENDY?



W drugiej rundzie wraz z naszymi rozmówcami zastanawialiśmy się nad tym, kto tak naprawdę wyznacza trendy, jeśli chodzi o styl pracy. Pokolenia obecnie pracujące funkcjonują w swoim stylu, który ze względu na szybką zmienność rzeczywistości jest mocno modyfikowany. Kolejne pokolenia, które dopiero zasilą rynek pracy opierają się na wartościach, które mogą (acz nie muszą) odbiegać od obecnych trendów. Technologie, e-relacje, pandemia i zdalna szkoła, to wszystko ma duży wpływ na to jak wszyscy odgrywamy rolę technologii w naszym otoczeniu.

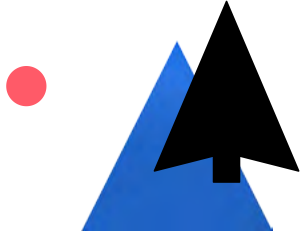
Zadaliśmy sobie pytania o to, kto tak naprawdę będzie bardziej wpływać na styl pracy i komunikacji, aby była ona wciąż efektywna.

- Czy będzie to pracodawca i „stary”, doświadczony pracownik, który wdroży kolejne pokolenie do zadań?
- A może na odwrót - młodzi ludzie zrewolucjonizują rynek nowym podejściem odnoszącym się do ich doświadczeń?
- Gdzie na tej wadze sił znajduje się najbardziej prawdopodobna odpowiedź?
- Jaki wpływ z perspektywy edukacji i biznesu możemy mieć na ten układ

Zatem:

- Gdzie na tej wadze sił znajduje się racja?
- Kto wyznacza trendy w stylu pracy?





Małgorzata Borecka

HR Generalist w Danfoss Poland sp. z o.o.

” **Różnorodność i odpowiednie zarządzanie różnorodnością.** To jest główny trend, który nas czeka i będzie wyznaczył nam kierunki działania. Czy z perspektywy szkoły/doradców zawodowych, czy biznesu. Jest to obszar, który w tej chwili musimy traktować jako priorytet.

W dużych firmach różnorodność jest coraz bardziej podnoszona do rangi doceniania. Mówimy bardzo głośno o różnorodności zespołów, nie tylko o różnorodności z perspektywy płci, ale głównie z perspektywy doceniania doświadczenia. Zarówno starszych pracowników, którzy wnoszą wiedzę wynikającą z lat pracy w organizacji, fachowość płynącą z doświadczenia. Ale również doświadczenia z innej perspektywy, którą wnosi młoda grupa osób. Doświadczenie poznania nowych technologii i swobodnego poruszania się w ich używaniu. Istotą zarządzania międzypokoleniowego jest wzajemnie wspieranie się pracowników na różnych etapach rozwoju zawodowego - czerpanie z wielu kontekstowych doświadczeń.

GLÓWNE HASŁA:

różnorodność pokoleń, docenianie, zarządzanie międzypokoleniowe głównym trendem w biznesie

Anita Fabrycka

Doradczyni zawodowa - VII Liceum Ogólnokształcące im. Józefa Wybickiego w Gdańsku

” Starsi pracownicy, na różnych etapach rozwoju kariery stoją przed wyzwaniem wdrażania w swojej pracy nowych technologii w różnych wymiarach, wszyscy musimy uzupełniać wiedzę, rozwijać umiejętności, po prostu gonić młodzież. Ja przynajmniej tak to odczuwam z perspektywy osoby pracującej w liceum ogólnokształcącym. W nowych technologiach widzę duży potencjał i szansę dla młodzieży licealnej.

Nasza młodzież bardzo dobrze odnajduje się na gruncie nowych technologii, będzie mogła odnaleźć i doskonalić w różnych dziedzinach, gdzie są i będą one wykorzystywane. Ważny jest kierunek zacieśniania relacji szkoła - biznes, nie możemy poprzestać tylko na współpracy z wyższymi uczelniami, która jest rozwinięta na bardzo wysokim poziomie.

Koniecznością jest rozwijanie współpracy z biznesem na poziomie szkół średnich, szczególnie licealnych. Stworzenie sytuacji, w której młodzi ludzie w oparciu o wiedzę płynącą od pracodawców będą wybierali właściwe kierunki dalszej nauki, na które jest zapotrzebowanie w biznesie powinno stać się głównym trendem.

Warto pokazywać młodzieży, że rozwój jest możliwy w Polsce a nie tylko zagranicą. Aby młode pokolenie zobaczyło, że mamy na miejscu innowacyjne firmy dające możliwości rozwoju młodym ludziom.





GLÓWNE HASŁA:

młodzi w każdej dziedzinie będą wyznaczać trendy, uczmy się od młodych ludzi oswajać nowe technologie, pokazujemy im realia lokalnego rynku pracy

Karolina Czajewska

Specjalistka do spraw Employer Brandingu - Dział Komunikacji LPP

” Trendy wyznaczamy razem, stykamy się ze sobą, współpracujemy i będziemy na siebie nawzajem wpływać, nie wybrałabym grupy, która jest górą. Z perspektywy mojej organizacji poszukujemy zasobów w pracownikach w każdym wieku.

Mocno się zmieniamy, ale też sytuacja, w której wszyscy się znaleźliśmy pokazała nam, że zmiana może nastąpić z dnia na dzień i musimy skorygować podejście do wielu spraw i to jest chyba kluczowe. Zarówno doświadczeni pracownicy mogą oferować wiedzę nowym pracownikom, tak samo jak osoby, które do nas przyjdą, mogą nas wiele nauczyć.

Do wspomnianych wcześniej: doceniania i różnorodności należy dorzucić coś, co będzie kluczowe w przyszłości, a mianowicie **kompetencje miękkie**. To zasoby potrzebne w organizacjach, których nie da się nauczyć z podręcznika. **Rozwój tych kompetencji jest szczególnie trudny w systemie nauki zdalnej**. Szczególnym wyzwaniem staje się rozwijanie kompetencji takich jak **praca z zespołem, praca w grupie, uczenie się od siebie nawzajem**. To jest według mnie wyzwanie na przyszłość, który będzie miał wpływ na trendy w stylu pracy.

GLÓWNE HASŁA:

kompetencje miękkie, pracownik przyszłości, wartość płynąca z wzajemnego uczenia się pokoleń, budowanie relacji międzypokoleniowych i uczenie się siebie nawzajem; trendy wyznaczać będziemy wszyscy

Damian Orzeł

Koordynator ds. szkolnictwa w Pomorskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej sp. z o.o., doradca zawodowy - II Liceum Ogólnokształcące w Sopocie

” Trendy po części wyznacza młode po części starsze pokolenie, ale chciałbym zwrócić uwagę na inny aspekt - **sytuację wyznacza świat, w którym żyjemy**. Pandemia i to co się wydarzyło w ostatnim roku, ewidentnie nam pokazuje, że w ciągu 2-3 miesięcy świat może wywrócić się do góry nogami i zupełnie zmienić myślenie o biznesie i o pracy.

To co było stałe okazuje się nieaktualne, musimy zmienić narzędzia pracy, nasz system pracy, system działania organizacji, w której musimy zmienić sposób zarządzania.

To jest dla mnie wyznacznik trendów - sytuacja, w której jesteśmy, która się wydarza z zaskoczenia.





Kluczowa w tym kontekście wydaje się **umiejętność szybkiego odnajdywania się i elastyczność**. Czy to stary, czy nowy pracownik musi szybko się odnaleźć w nowych okolicznościach, jak się nie odnajdzie wypada z rynku. Termin, który idealnie oddaje tę sytuację to **rezyliencja**. Musimy nauczyć się szybko dochodzić do siebie po krytycznych sytuacjach, radzić sobie z kryzysowymi sytuacjami, każdy pracownik bez względu na wiek musi tę kompetencję w sobie rozwijać, gdyż ona warunkuje bycie w świecie pracy.

GLÓWNE HASŁA:

**rzeczywistość zmiany wyznacza trendy, świat zmienia się dynamicznie,
rezyliencja - kompetencja kluczowa, radzenie sobie z krytycznymi sytuacjami**

Marcin Kolasiński

Software Engineering Manager, Intel Technology Poland Sp z o.o.

Alexander Novitskiy

Senior Firmware Developer, Intel Technology Poland Sp z o.o.

” Elastyczność to kluczowa kompetencja pozwalająca nam poruszać się w współczesnym świecie biznesu/pracy i okazuje się rzeczywiście, że młodzi na całe szczęście są bardziej elastyczni niż starsze pokolenie. **Można zaryzykować twierdzenie, że nasze życie jest w rękach młodych**. Choć cały czas warto pamiętać, że mamy sobie wzajemnie dużo do zaoferowania młodzi - energię, ambicje i świeże spojrzenie, starsi wiedzę płynącą z doświadczenia i rozsądek.

Dzisiaj bardzo trudno jest przewidzieć, jak będzie wyglądał rynek pracy za 15 - 20 lat - w tej chwili to jest trochę jak „wrózenie z fusów”. Jak w takim razie kształcić nowe pokolenie? Kto będzie wyznaczał kierunki w edukacji? Jakie zawody powinniśmy proponować w toku edukacji? Kto będzie decydował, jakie zawody i umiejętności zawodowe będą potrzebne?

Oczywiście o tym zdecyduje **rynek i konsumenci**, którzy codziennie za przy pomocy swoich pieniędzy dokonują wyborów. To oni decydują, czy pojechać gdzieś taksówką, czy też wybrać samochód Ubera bez kierowcy i zapłacić połowę ceny. Jesteśmy w stanie przewidzieć te wybory. Wiemy, że za 20 lat kierowców już nie będzie - nie będą potrzebni, tak samo kurierzy, paczki będą dostarczane do paczkomatów. **Ale pytanie jest inne, jeśli na tym etapie jesteśmy przewidzieć kto nie będzie potrzebny, to czy wiemy kto będzie potrzebny?** I to jest kluczowe w naszych rozważaniach o trendach.

Na pewno wiemy, że wymagana będzie kreatywność. Ona rzeczywiście jest bardzo ważna, ale ona jest ważna właśnie dlatego, że **różnorodność pobudza kreatywność**. Kiedyś potrzebowaliśmy pracowników, którzy byli zdyscyplinowani pracowici i potrafili dobrze wykonywać powtarzalną pracę, teraz cenimy kreatywność. Cenimy pracowników, którzy są w stanie zaproponować ciekawe rozwiązania, które mogą zmienić rzeczywistość, która nas otacza. Te propozycje mają największą wartość i mogą spowodować, że praca setek ludzi nagle stanie się niepotrzebna, nie będziemy musieli już nikogo opłacać, a te nowe rozwiązania mogą być wykonywane przez automaty, algorytmy czy oprogramowanie.



Czas, w którym przyszło nam żyć jest bardzo ciekawy i stawia przed nami wiele wyzwań.

GLÓWNE HASŁA:

jak przewidzieć to czego będziemy potrzebować? prognozowanie potrzeb edukacyjnych w świecie zmiany i niepewności, trendy w zapotrzebowaniu na kompetencje "zawody" wyznacza rynek i konsumenci, różnorodność rodzi kreatywności, trendy wyznaczają konsumenci i ich potrzeby

Katarzyna Chojecka

Doradczyni zawodowa - Zespół Szkół Ogrodniczych i Ogólnokształcących w Pruszczu Gdańskim oraz Powiatowa Doradczyni Zawodowa

„ Czy my jako szkoły nadążymy za potrzebami rynku pracy? Gdzie jest racja sił? Z mojej perspektywy widzę tę rację pośrodku. **Między biznesem a edukacją jesteśmy my doradcy zawodowi.** Jesteśmy, działamy i nie mówmy o nas jako o systemie, jesteśmy ludźmi pracującymi blisko młodzieży. Wspieramy uczniów i uczennice w rozwoju, przybliżamy im świat pracy, towarzyszymy w rozwoju kompetencji potrzebnych w dorosłym życiu. Współpracujemy z rodzicami, którzy kształtują swoje dzieci i znają ich potrzeby. Dlatego tak ważna wydaje się współpraca na styku szkoła - rodzic - pracodawca.

Chciałabym podkreślić ogromną rolę w kształtowaniu trendów stylu pracy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Biznes to nie jest tylko wielka firma, która zatrudnia setki ludzi. Biznes to również mała piekarnia, która jest obok mnie, która zatrudnia moich uczniów na praktykę. Dla mnie takie firmy, są szczególnie cenne, bo to one dostarczają usługi w lokalnym środowisku.

GLÓWNE HASŁA:

rola mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w kształtowaniu lokalnego rynku pracy, doradcy zawodowi - łącznik pomiędzy szkołą - rodzicem - biznesem

Dariusz Gobis

Zastępca Dyrektora Departamentu Rozwoju Gospodarczego, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego

„ Zawsze miałem marzenie, aby każdy absolwent jeszcze do niedawna gimnazjum, dzisiaj szkoły podstawowej ukończył szkołę z pewnego rodzaju **diagnozą przygotowaną przez doradcę zawodowego.** Otrzymywałby rodzaj świadectwa opisującego młodego człowieka z perspektywy jego zasobów, talentów i możliwości. Diagnoza współtworzona byłaby wraz z uczniem przez cały okres edukacji. Doradca zawodowy pełniłby rolę osoby wspierającej i podążającej za uczniem w jego rozwoju i odkrywaniu możliwości.

Ogromny wpływ na wybór szkoły średniej czy zawodu mają rodzice, nie zawsze wizja rodzica jest spójna z potrzebami i możliwościami dziecka. Taka diagnoza mogłaby wspierać rodziców w wyborze szkoły, do której kierują talenty dziecka.





Kto wyznacza trendy? **Patrząc na historię kilku pokoleń, można stwierdzić, że każde nowe pokolenie ma swój ogromny wkład w kreowaniu tych trendów.**

Pokolenie moich rodziców marzyło o tym, żeby w jednym zakładzie zacząć pracę i w tym samym zakładzie odejść na emeryturę. Moje pokolenie rozpoczynające karierę zawodową na przełomie przemian społeczno polityczno gospodarczych dopuszcza kilkukrotną, zmianę pracy w ciągu życia wiążącą się z awansem, stanowiskiem czy z wynagrodzeniem.

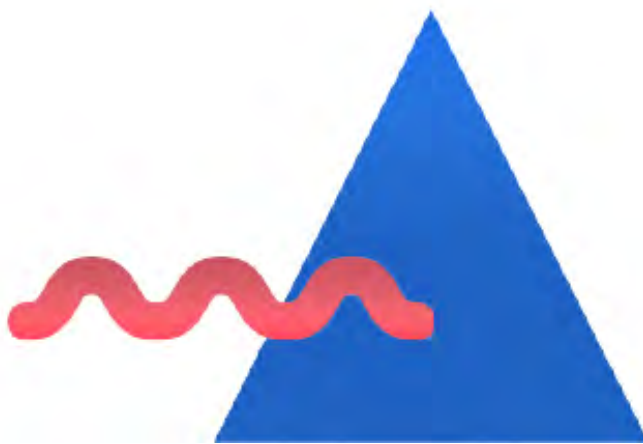
Kiedy dzisiaj kontaktuje się z młodymi ludźmi, oni są w stanie zmienić pracę dwa razy do roku, nie dlatego, żeby mieć większe wynagrodzenie, ale dlatego, żeby mieć na przykład lepszą atmosferę w pracy. By móc łatwiej równoważyć swoje życie prywatne i zawodowe. Punkt ciężkości w ich wyborach przesuwają się na inne wartości.

Regionalny Program Strategiczny Województwa Pomorskiego w części poświęconej rynkowi pracy, prognozuje i odpowiada na zmiany na rynku pracy. W dokumencie wskazuje się m.in na **umiejętność zarządzania zespołem zróżnicowanym pokoleniowo**. Proszę zwrócić uwagę, że dzisiaj młody człowiek po szkole branżowej, przychodząc do pracy może mieć 17 lat. Może współpracować z człowiekiem, który ma ponad 60 lat, to różnica między nimi jest 50 lat. I oni będą musieli się porozumieć, będą współtworzyć nową jakość współpracy.

Kolejny problem związany z rynkiem pracy to **jakość i dostępność kształcenia ustawicznego**. Pracodawca potrzebuje pracownika „na dzisiaj/na jutro” on nie może czekać 5 lat na kolejne pokolenie absolwentów. Dlatego niezwykle ważne jest rozwijanie **możliwości uzupełniania kwalifikacji w krótszych formach przekładających się na szybkie możliwości zatrudnieniowe**. Z jednej strony dyktuje to potrzeba pracodawców związana z brakami kadrowymi z drugiej strony jest to potrzeba pracowników dostosowywania się do zmieniającego się świata pracy na różnych etapach życia.

GLÓWNE HASŁA:

Regionalna Strategia Rozwoju Pomorza, Kształcenie Ustawiczne - jakość i dostępność, umiejętność zarządzania zespołem zróżnicowanym pokoleniowo, czerpanie korzyści dla pracodawcy z zasobów pracowników w różnym wieku, doradztwo zawodowe wspierające ucznia w odkrywaniu zasobów dostępne na każdym etapie edukacji, dynamika karier zawodowych



NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z DEBATY

PERSPEKTYWA BIZNESU:

- brakuje wiedzy o najnowszych trendach i rozwiązaniach prawnych w szkole, umożliwiających zacieśnianie kontaktów,
- **doradztwo zawodowe** jest cały czas nierozpoznanym polem dla biznesu,
- wyzwaniem jest znalezienie korzyści płynących ze współpracy biznesu z różnymi typami szkół (technika/szkoły branżowe/licea ogólnokształcące)
- ważne jest wykorzystanie nowych technologii w komunikacji pomiędzy podmiotami edukacji i biznesu,
- możliwości płynące z kontaktu on-line jako szansa na skrócenie dystansu szkoła - biznes

PERSPEKTYWA EDUKACJI:

- **doradztwo zawodowe** jest obecne w szkołach, ale nie wykorzystuje się w pełni potencjału płynącego z tej dziedziny
- **dostęp do usługi doradztwa zawodowego** dla uczniów jest nierówny, w zależności od zaangażowania grona pedagogicznego może być na bardzo wysokim poziomie lub zupełnie niedostrzegalny dla odbiorcy/ucznia
- są placówki, szkoły świadome możliwości płynących z pojawienia się w systemie doradztwa zawodowego, są też takie, gdzie doradztwo jest traktowane jako przykry obowiązek i realizuje się na poziomie absolutnego minimum,
- ciągłym wyzwaniem jest nawiązanie relacji z biznesem, w szczególności z perspektywy liceów ogólnokształcących,
- zdarza się, że biznes nie wchodzi w relacje z szkołami, brakuje im na to czasu i nie widzą korzyści.

ROZWIĄZANIA / POMYSŁY / IDEE

- **stworzenie bazy danych szkolnych doradców zawodowych**, dostępnej i łatwej do odnalezienia dla pracowników działów HR, czy też działów CSR poszukujących możliwości społecznego zaangażowania biznesu w oparciu o projekty budowane wspólnie z edukacją,
- potrzeba brandingu marki doradcy zawodowego jako partnera do kontaktów z biznesem w szkole,
- **wykorzystanie wolontariatu pracowniczego** jako płaszczyzny działania na styku edukacja - biznes,
- sieciowanie zaangażowanych rodziców i wykorzystywanie rodziców na rzecz realizacji celów biznesowych i edukacyjnych,
- ciągle poszukiwanie wartości dodanych ze wspólnej komunikacji.

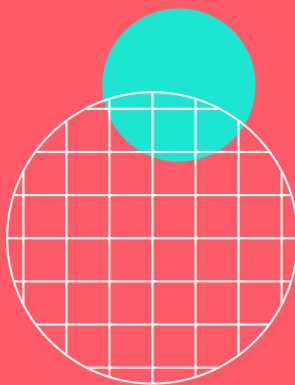
Przesłanie, które otworzyło debatę i zamknęło nasze rozważania to bardzo wymowne hasło „**wyjdźmy z okopów**” - nasi eksperci są zgodni, że można znaleźć wiele przykładów praktyk dobrej współpracy, nie są to jednak rozwiązania powszechne, a raczej incydentalne.

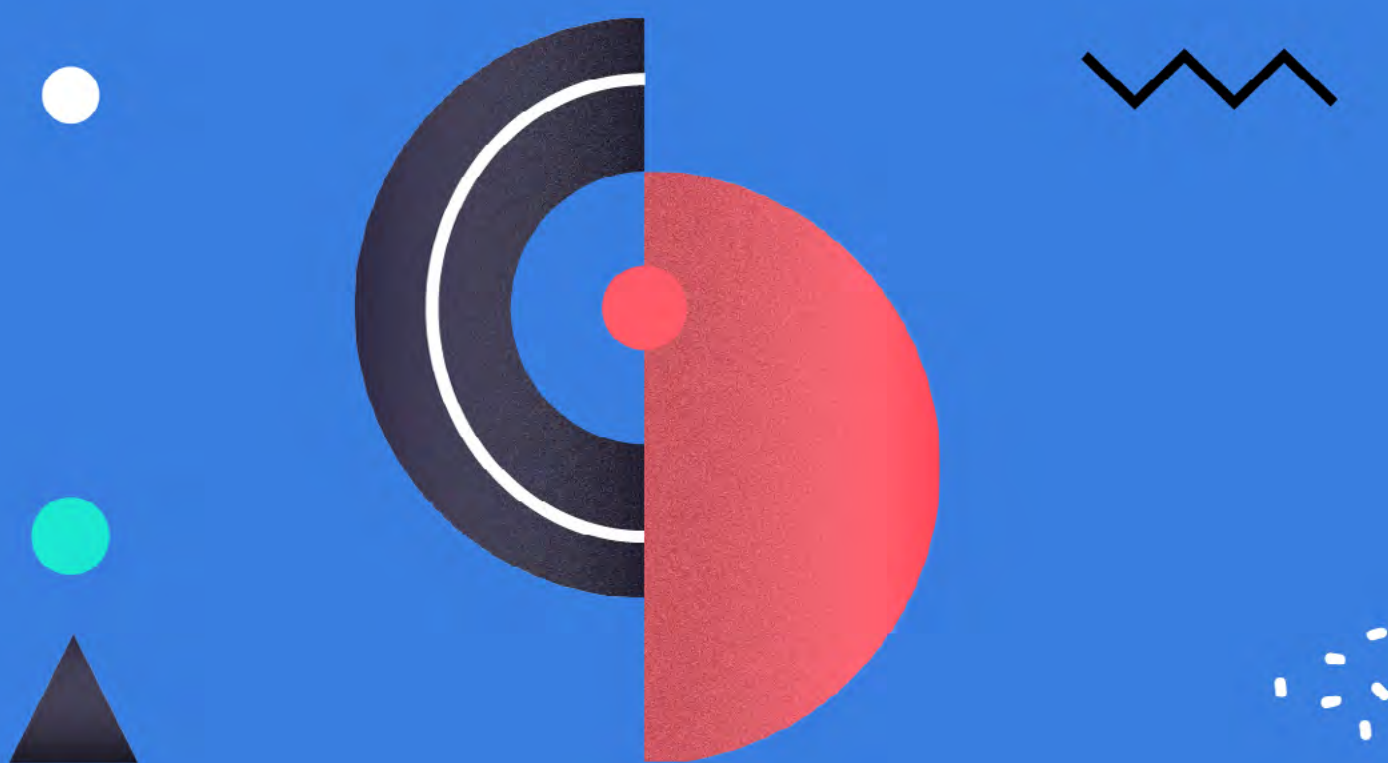
Co istotne te dobre praktyki pokazują, jak ogromne korzyści płyną z realizacji doradztwa zawodowego w oparciu o model współpracy z biznesem, sprzyjający aktualizowaniu wiedzy o realiach rynku pracy w szkole, z drugiej strony uczący różnorodności i współpracy międzypokoleniowej managerów z biznesu.

Potrzebujemy otworzyć się wzajemnie na siebie, przejść od teorii do działania i to jest największym wyzwaniem, kto pierwszy przełamie opór! Przejdzie z rozważań o konieczności poszukiwania kanałów komunikacji i płaszczyzn współpracy, do realnych systemowych działań na co dzień!

WYOBRAŹ SOBIE, ŻE ...

Doradca Zawodowy jest specjalistą, dzięki któremu szkoła i biznes stoją ze sobą twarzą w twarz, chcą ze sobą realnie współpracować, a nade wszystko uczeń ma poczucie, że to podejście otworzyło w nim uśpione pokłady pomysłów, idei, kompetencji i aspiracji...





Więcej o projekcie
NOW - zawodowe wyzwania nowej generacji
<https://now.inkubatorstarter.pl/>

Organizatorem projektu jest Gdańska Fundacja
Przedsiębiorczości, operator Gdańskiego Inkubatora
Przedsiębiorczości STARTER.
<https://inkubatorstarter.pl/>

Sfinansowano ze środków miasta Gdańska
Patronat Merytoryczny Centrum Edukacji Nauczycieli
w Gdańsku



SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW MIASTA GDAŃSKA

PATRONAT MERYTORYCZNY

