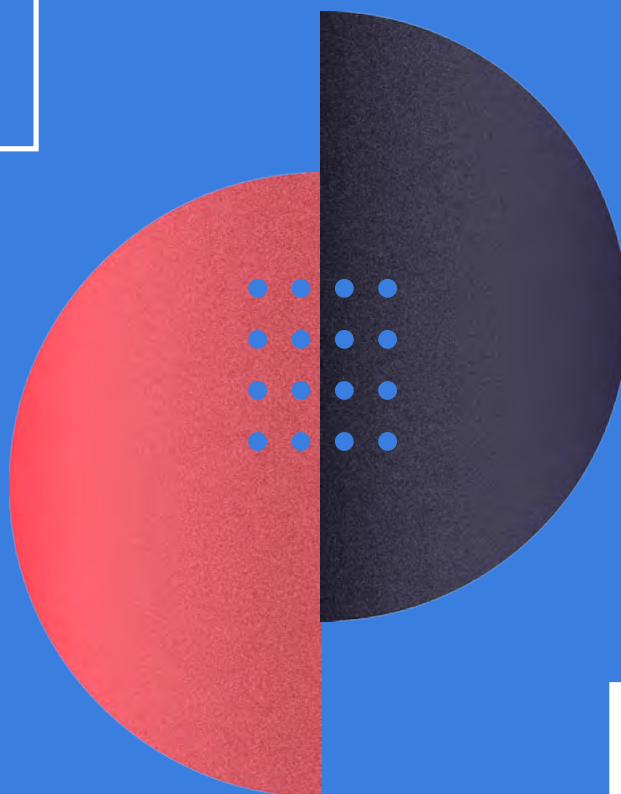
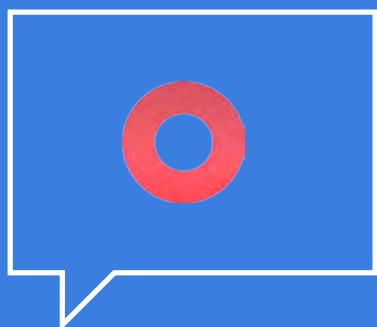




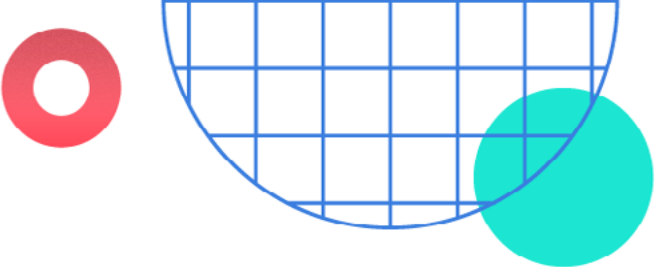
ZAWODOWE WYZWANIA
NOWEJ GENERACJI



RAPORT Z DEBATY

POSZUKUJĄC RELACJI, KONFRONTUJĄC RACJE
MAŁE I ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA
WE WSPÓŁPRACY ZE SZKOŁAMI
- POTRZEBA CZY RZECZYWISTOŚĆ?

24 MARCA 2021



OD AUTOREK

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

Celem debat 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 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.



Eksperci i ekspertki zaproszeni do debaty:



dr inż. ARKADIUSZ CIMIŃSKI
Wicedyrektor
Szkoły Okrętowe i Techniczne Conradinum



RYSZARD OLEŃCZUK
Kierownik warsztatów szkolnych
Państwowe Szkoły Budownictwa
im. prof. Mariana Osińskiego



BEATA WIERZBA
Dyrektor
Pomorskie Szkoły Rzemiosł



BOGUMIŁA WÓJCIK-DUBIEL
Fryzjerka
Właścicielka BOGNA HAIR DESIGN

DOROTA KARNIKOWSKA

Dyrektor ds Finansów i Administracji w Etmaal sp. z o. o.
Dyrektor Hotelu Wieniawa



KAROL SZATYBEŁKO

Cukiernik, rzemieślnik
właściciel Cukierni Rydelek w Sopocie



dr IWONA WIRKUS-ROMANOWSKA

Dyrektor
Zespół Szkół Kreowania Wizerunku



W piątej debacie w formule think tank postawiliśmy kolejny krok mający na celu zbliżenie edukacji do biznesu oraz biznesu do edukacji. Wraz z ekspertami i ekspertkami przyglądaliśmy się temu, jak wygląda wzajemna współpraca szkół z mniejszymi, lokalnymi firmami.

Punktem wyjścia do spotkania była wypowiedź pani **Katarzyny Chojeckiej** - Doradczyni zawodowej w Zespole Szkół Ogrodniczych i Ogólnokształcących w Pruszczu Gdańskim oraz Powiatowej Doradczyni Zawodowej

„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.

(z raportu z debaty nr 4 „POSZUKUJĄC RELACJI, KONFRONTUJĄC RACJE CZEKAMY NA SIEBIE NAWZAJEM, CZYLI O DOSTĘPNOŚCI I KOMUNIKACJI MIĘDZY EDUKACJĄ A BIZNESEM”

Link do raportu: <https://bit.ly/2Qm5Gs2>)



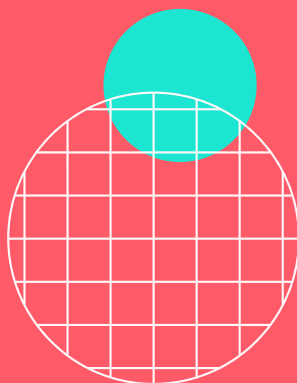
Rynek pracy to dziś wszechstronny wachlarz możliwości. Korporacje, firmy produkcyjne, małe i średnie przedsiębiorstwa, kontrakty B2B, freelancerzy, osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą - opcji na rozwój zawodowy jest naprawdę dużo. Poszukując klucza do wyznaczenia działań zbliżających biznes i edukację, wzięliśmy pod lupę mniejsze firmy. Absolwenci szkół branżowych i techników często trafiają również pod skrzydła właśnie takich pracodawców - małych, lokalnych przedsiębiorców. W aspiracjach młodzieży mieści się także wizja prowadzenia własnego biznesu - szczególnie w zawodach rzemieślniczych, serwisowych, „naprawczych”. Obserwowanie takich możliwości wydaje się więc bardzo pożądane.

- Czy szkoły współpracują z mniejszymi firmami?
- Jak ta współpraca wygląda? Jak można ją udoskonalić?
- Jak wygląda model komunikacji pomiędzy szkołami a przedstawicielami mniejszych firm/właścicielami warsztatów, serwisów usługowych?

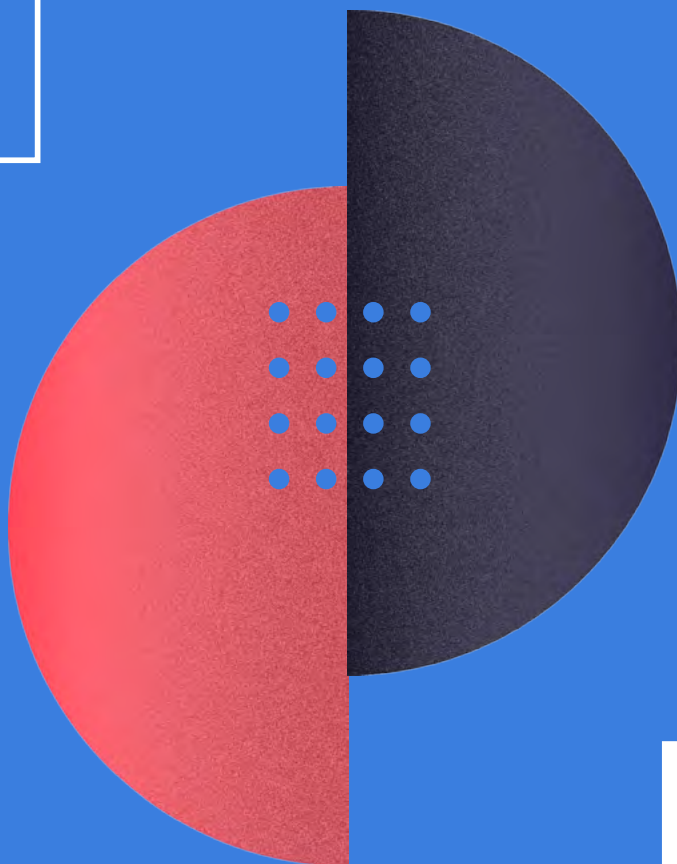
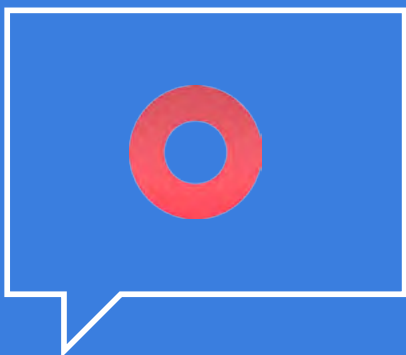
Poruszamy się w rzeczywistości społeczno-edukacyjno-politycznej, w której tworzone są różne inicjatywy i programy strategiczne, mające na celu wspieranie przedsiębiorczości, udrażnianie dróg do lepszej współpracy podmiotów. Poniżej przytaczamy kilka ważnych haseł:

- Program Pomorskie 2030
- Regionalny Program Strategiczny (w zakresie edukacji i kapitału społecznego; gospodarki i rynku pracy)
- Plan Odbudowy Polski
- Przepisy oświatowe otwierające szkoły na współpracę z biznesem, kształcenie DUALNE

Projektowane rozwiązania systemowe zachęcają nas do sięgnięcia po środki. Wyzwaniem wydaje się przygotowanie takich pomysłów, do których będziemy szukać środków finansowania a nie odwrotnie - podobnie jak w modelu biznesowym CANVAS - układaniu projektu do biznes planu. Rozwiązania dla szkoły i biznesu powinny zatem być jak **biznes plan dla szkoły z biznesem**.



RUNDA 1



Dyskusję podczas piątej debaty rozpoczęliśmy od nakreślenia ram współpracy między małymi firmami a szkołami, tak jak ją dzisiaj widzą praktycy - zarówno z perspektywy edukacji, jak i biznesu. Eksperci przytoczyli ciekawe wnioski, podkreślając przy tym ważne wyzwania.

PYTANIA POSTAWIONE EKSPERTOM PODCZAS I RUNDY:

- Jak wygląda model komunikacji pomiędzy szkołami a przedstawicielami mniejszych firm?
- Co sprzyja budowaniu współpracy, a co stoi na przeszkodzie?

Poniżej prezentujemy wnioski z wypowiedzi ekspertów zaproszonych do debaty:

dr Iwona Wirkus-Romanowska, dyrektor Zespołu Szkół Kreowania Wizerunku, wskazała perspektywę swojej szkoły:

„ Każda szkoła ma swoją specyfikę współpracy, np. „odzieżowcy” współpracują głównie z dużymi firmami. Zakres tej współpracy jest bardzo prężny i wspierający proces edukacji. Współpraca dotyczy:

- staży, praktyk
- firmy dają szkole wsparcie techniczne
- przedsiębiorstwa wspierają szkoły w kształtowaniu programów nauczania.

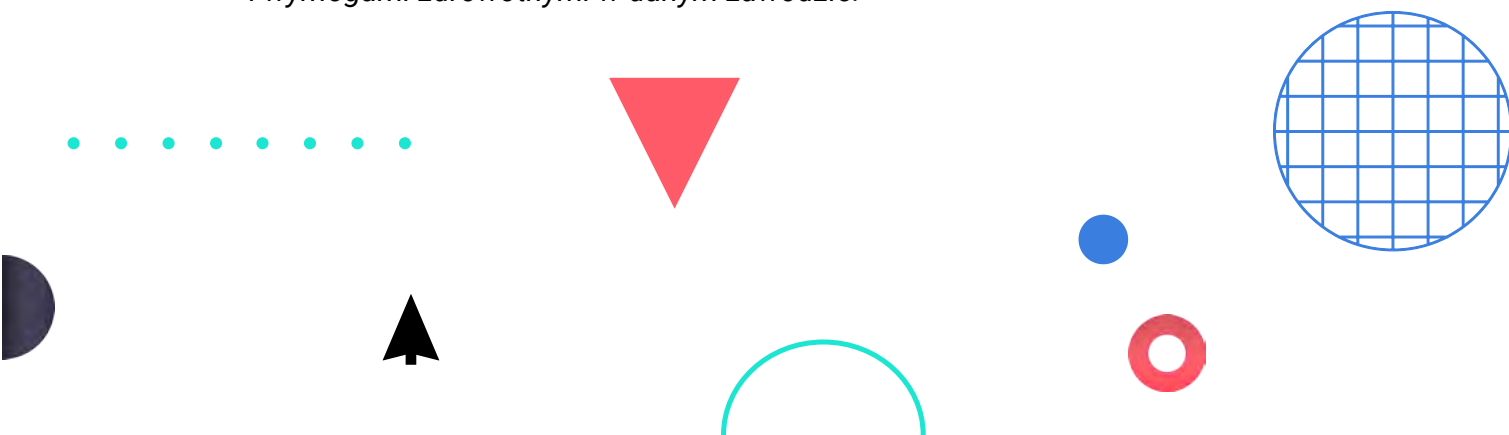
Inaczej mają się sprawy w zawodach, które w ramach przygotowania wymagają bardzo indywidualnego podejścia i obecności osób trzecich, tj. klienta. W kształceniu fryzjerów współpracują z nami mniejsi pracodawcy, przede wszystkim w organizacji praktyk”

mówiła pani dyrektor Iwona Wirkus-Romanowska, konkludując swą wypowiedź słowami: „Nie dostrzegam problemów we współpracy z pracodawcami. Odczuwalna jest aprobata różnych form współpracy.”

Pani dr Iwona Wirkus-Romanowska odniosła się również do kwestii komunikacji na linii szkoła pracodawca, która ściśle wiąże się z komunikacją na linii uczeń/rodzic a szkoła:

„ Bardzo często szkoły nie mają pełnej informacji o stanie zdrowia ucznia - opinii i orzeczenie o niepełnosprawności dziecka jest dostarczane w trakcie nauki szkolnej lub dopiero w sytuacji gdy występują problemy podczas odbywanych praktyk. Rodzi to nieporozumienia, a przede wszystkim odbija się na sytuacji ucznia.

Warto zadbać już na etapie wyboru szkoły ponadpodstawowej o budowanie świadomości u rodziców i uczniów, że wybór nauki wiąże się z predyspozycjami i wymogami zdrowotnymi w danym zawodzie.”





Bogumiła Wójcik-Dubiel - właścicielka firmy BOGNA Hair Design, naświetliła w swojej wypowiedzi wyzwania/problemy zauważone przez pracodawców:

- w usługach indywidualnych (np. fryzjerstwo) skumulowanie praktykantów w jednym czasie może być problematyczne ze względu na brak miejsca/przestrzeni
- ciężko jest pogodzić grafik potrzeb szkół z grafikiem pracującego fryzjera
- niedostosowanie egzaminów półrocznych do realiów pracy (zdawanie egzaminów w szkołach zamiast u pracodawców)
- szkoły nie zachęcają do aktywnej współpracy, nie angażują się w organizację praktyk (szkoła dzwoni jak jest problem)

„*Brakuje nam - pracodawcom - zaproszenia do dyskusji, zapytania o opinie, w jaki sposób my jako pracodawcy widzimy grafik, kiedy dla nas jest to najbardziej wygodne aby uczeń przyszedł do zakładu. Brakuje spojrzenia z perspektywy pracodawcy, zapytania jak my jako szkoła możemy się dostosować do warunków pracy w branży?*

Wygląda to tak, że udajemy momentami, że się komunikujemy, a tak naprawdę do komunikacji dochodzi dopiero w momencie kiedy okazuje się, że jest problem z uczniem.”

Beata Wierzba - dyrektor Pomorskich Szkół Rzemiosł, zwróciła uwagę na to, że jej placówka jest prowadzona przez Izbę Rzemieśniczą Małych i Średnich Przedsiębiorstw (w skład Izby wchodziły cechy zawodowe), co sprzyja współpracy. To determinuje organizację systemu. System ten jednak nie zawsze jest łatwy i przyjazny każdej stronie mającej swoje oczekiwania - pogodzenie zobowiązań i grafików każdej ze stron jest nie lada wyzwaniem.

„*Współpraca z pracodawcami układa się dobrze, jest bardzo zindywidualizowana*”, wspominała pani dyrektor Wierzba. Jednocześnie położyła nacisk na bardzo ważną, acz trudną obserwację:

„*Coraz więcej dzieci i młodzieży ma problemy ze zdrowiem psychicznym, mają orzeczenia, które stawiają przed szkołą i pracodawcami kolejne wyzwania. Roszczenia rodziców wobec szkoły i pracodawców nie ułatwiają sprostaniu tej sytuacji.*”

W efekcie okazuje się, że współpraca ze zrzeszonymi rzemieślnikami jest tą najbardziej efektywną i przyjazną. Mała firma zabezpiecza właśnie ten indywidualizm i koncentrację na uczniu.

Pandemia stawia wyzwanie w organizacji zajęć u pracodawców.

Wiele branż boryka się obecnie z tym problemem. To, co wcześniej było normą, dziś staje się dużym wyzwaniem. Zablokowanie branż przez COVID-19 uniemożliwia odbywanie zajęć praktycznych w realnych warunkach pracy.





Trudna sytuacja rodzi też pomysły na rozwiązania. Nasi eksperci/pracodawcy wskazują, że jednym z takich rozwiązań jest udział praktykantów w profesjonalnych szkoleniach skierowanych do etatowych pracowników. Stwarzając wspólną przestrzeń do nauki oprócz takich efektów jak rozwój wiedzy i umiejętności zawodowych, z powodzeniem można rozwijać współpracę międzypokoleniową i wzmacniać rozwój kompetencji miękkich w oparciu o wspólne doświadczenie.

Niezrozumiałe zdają się także niektóre wytyczne w systemie kształcenia technicznego, jak na przykład to, że uczeń branżowej szkoły I stopnia może iść na zajęcia praktyczne do pracodawcy i uczyć się tam wykonywania zawodu w pełnym wymiarze godzin, natomiast uczeń technikum może tej praktyki zawodowej odbyć zaledwie 10 h w tygodniu.

Coraz częściej pracodawcy borykają się z problemami wychowawczymi i niskim poziomem motywacji do pracy: „kiedyś było lepiej, uczniowie byli bardziej na tak, nie stawiali tylu roszczeń” mówiła pani dyrektor Beata Wierzbą.

Kształcenie kompetencji miękkich młodzieży jest dziś wyzwaniem, a zarazem koniecznością.

Karol Szatybełko - cukiernik, rzemieślnik, właściciel cukierni Rydelek w Sopocie:

„ Współpracuję z trzema szkołami. Jest różnica pomiędzy współpracą ze szkołami zarządzanymi przez Pomorską Izbę Rzemieślniczą, a tymi ze strony miasta.”

Kontakt z Pomorskimi Szkołami Rzemiosł w opinii pana Karola jest bardzo dobry i zadowalający - bezpośredni i automatyczny - co stanowczo poprawia współpracę. **„Relacja opiera się o doświadczenie i zaufanie, czujemy wspólny cel: dobrze wyedukowani pracownicy.”**

W wypowiedzi kolejnego eksperta ponownie wybrzmiał ważny komunikat: **Alarmujący jest stan zdrowia psychicznego młodzieży - zwróćmy na to uwagę!**

Aby dobrze organizować współpracę między firmami a szkołami należy poszerzyć grono firm, które przyjmowałyby uczniów w swoje progi celem kształcenia praktycznego.

Dorota Karnikowska - dyrektor Hotelu Wieniawa oraz dyrektor Finansowy i Administracyjny w Etmal Sp. z o. o. - doświadczenie z perspektywy hotelu:

- *współpraca w CECHu Rzemiosł nie jest łatwa. Mimo zabiegania o obecność uczniów w hotelu i restauracji, od 2 lat nie udaje się*
- *uczniowie nie kończą edukacji - to jest coraz większym problemem*
- *rodzice - trudno im zrozumieć, że młody człowiek rozpoczynający współpracę z pracodawcą, w miejscu pracy traktowany jest jak pracownik. W związku z tym pracodawcy oczekują odpowiedzialnych postaw. Tymczasem rodzice często traktują te doświadczenia jak relację uczeń - szkoła i bagatelizują podejście do pracy, usprawiedliwiając - niepożądane przez pracodawców - postawy i zachowania*



Dobre efekty współpracy wynikają z kształcenia dualnego.

Branża branży nierówna...

Branża remontowa (remonty statków), w której działa reprezentowana przez panią Dorotę firma Etmal, okazuje się bardzo dużym wyzwaniem:

- *więcej niebezpieczeństw, narzędzi, skomplikowanych urządzeń*
- *wyzwaniem jest organizacja bezpiecznych warunków praktyki*

Jak zatem zorganizować pobyt ucznia u pracodawcy w takich warunkach?

Pani Karnikowska przytoczyła także ważny wniosek dotyczący rozszerzenia formalnych możliwości współpracy:

” Praktyka poza siedzibą pracodawcy (np. w branży cateringowej) mogłaby poszerzyć obszar współpracy. Wg dzisiejszych przepisów jest to niemożliwe.”

dr inż. Arkadiusz Cimiński - wicedyrektor Szkół Okrętowych i Technicznych Conradinum:

Szkoła posiada kilkudziesięcioletnie doświadczenie w tworzeniu przestrzeni praktyk zawodowych dla uczniów. Pan Arkadiusz zaprasza do współpracy i jest chętny podzielić się dobrymi praktykami w tym zakresie, co najważniejsze: **działania na styku firma - szkoła bardzo często realizowane są z korzyścią dla wszystkich stron.**

Pomimo wielu pozytywnych doświadczeń, nasz ekspert wskazuje, że jest to obszar ciągłych wyzwań. Postrzega nawiązywanie kontaktów jako ustawiczną pracę nad doskonaleniem narzędzi komunikacji i rozwijaniu kompetencji budowania relacji biznesowych po stronie szkoły.

” Jeśli nie ma dwóch osób, które się dogadają, idą tym samym torem, wszystko się rozmywa. Szkoła musi odpowiadać na potrzeby firmy, ale też działa to w drugą stronę, o tym musimy pamiętać. Trzeba dbać o ciągły kontakt, to może być kawa, krótki telefon, życzenia świąteczne. Jeśli nie będziemy się komunikować to po roku dwóch ten kontakt się rozmyje.”

Kolejny raz wybrzmiał wniosek, że kształcenie dualne to dobry pomysł i skuteczne rozwiązanie. Przeszkodą może być m.in w zawodzie mechatronik to, że pracodawca w swojej ofercie nie ma usług obowiązujących w programie nauczania zawodu. Czyli jeden zakład pracy nie jest w stanie zapewnić przeszkolenia we wszystkich zagadnieniach, które obejmuje podstawa programowa, a co za tym idzie w pełni przygotować do egzaminu.

Zapewnienie pełnej możliwości kształcenia w zawodzie wymaga dopasowania się szkoły i pracodawcy z jednej strony do potrzeb obydwu partnerów, z drugiej do wymogów podstawy programowej. W przypadku niektórych zawodów rodzi to konieczność współpracy z kilkoma zakładami, w innych przypadkach idealnym rozwiązaniem może być kształcenie dualne.

Ryszard Olejniczuk - kierownik warsztatów szkolnych w Państwowych Szkołach Budownictwa im. prof. Mariana Osińskiego, zwrócił uwagę na specyficzną sytuację zawodów z branży budowlanej, która jest odmienna od zawodów rzemieślniczo/usługowych.

” Uczniowie mogą teoretycznie podpisać umowę o pracę jako pracownik młodociany, ale w praktyce stanowi to 1% naszych uczniów najczęściej w zawodzie stolarz, gdzie faktycznie uczniowie zdobywają doświadczenie w małych zakładach i odbywa się to sprawnie.

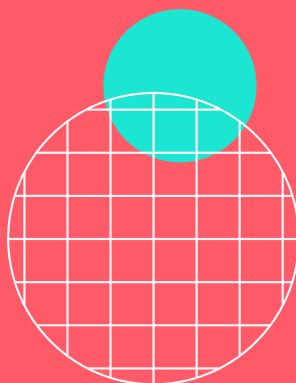
W pozostałych zawodach budowlanych musimy szukać innych rozwiązań. Młodszy uczniowie nie są atrakcyjni dla pracodawców, co wynika po pierwsze z wymogów proceduralnych oraz ze względów bezpieczeństwa. Po drugie uczniowie w pierwszym okresie nauki nie mają jeszcze umiejętności, których oczekuje pracodawca, nie mogą m.in. korzystać z maszyn budowlanych. Te ograniczenia powodują, że pracodawcy zgłaszają się do nas dopiero na etapie trzeciej i czwartej klasy, kiedy uczniowie są bardziej wiarygodni, przeszkoleni i mają już podstawowe umiejętności, w odróżnieniu od uczniów rozpoczynających naukę.

Od początku musimy zadbać o zapewnienie uczniom praktycznego poznawania zawodu. Dlatego szukamy różnych rozwiązań. Staramy się odwracać sytuację, to my wpuszczamy pracodawców. Zapraszamy firmy do szkoły, w trakcie zajęć prezentują swoje technologie, rozwiązania inwestycje. Pozyskaliśmy nauczycieli z rynku pracy, to praktycy pracują z uczniami w naszych warsztatach. Oczywiście organizujemy wycieczki grupowe na teren różnych inwestycji, w takim wymiarze na jakie pozwalają rozwiązania formalne.”

Bardzo ciekawym rozwiązaniem, na które wskazał pan Olejniczuk jest współpraca lokalna.

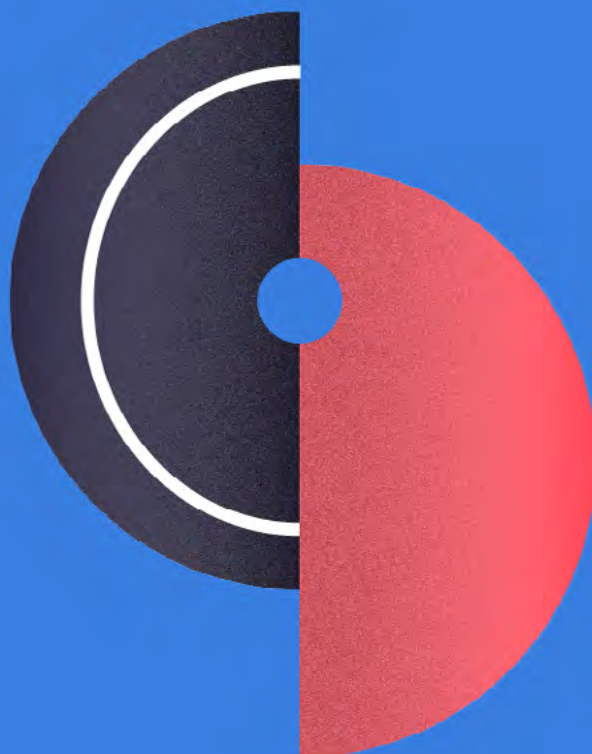
” Od kilku lat zaangażowaliśmy się we współpracę z organizacjami pozarządowymi, placówkami edukacyjnymi itp. Organizujemy dla lokalnych organizacji remonty np. w Conradinum uczniowie pod okiem nauczyciela przeprowadzają remont holu, wykonywaliśmy remonty dla organizacji skupionych wokół Stowarzyszenia Strzyża.”

W każdej szkole technicznej i branżowej jest zatrudniony **kierownik kształcenia praktycznego** - osoba dedykowana budowaniu komunikacji z pracodawcami. Ta funkcja powinna stanowić gwarancję budowania dobrej komunikacji. Analizując doświadczenia naszych ekspertów widać, że proces ten wymaga ciągłego doskonalenia.



RUNDA 2

ABSOLWENT - CO SIĘ Z NIM DZIEJE?





W drugiej rundzie spotkania (krótszej ze względu na nieubłagane pędzący czas debaty) dotknęliśmy tematu losów absolwentów oraz wspierania wejścia na rynek pracy młodych ludzi.

Szkoły techniczne, branżowe i ogólnokształcące wysyłają na rynek pracy „żywe złoto” - wg aktualnych raportów o pożądanych zawodach, technicy i branżowcy są bardzo oczekiwani na rynku pracy. Rekrutacja do tego rodzaju szkół wymaga o dziwo nie lada promocji i wysiłku. Czy szkoły wiedzą gdzie to „żywe złoto” znalazło swój grunt? Czy ten grunt może zbliżyć obydwie strony - edukację i biznes - do wspólnego poszukiwania skutecznych sposobów na przygotowanie absolwentów do wejścia na rynek pracy?

PYTANIA WOKÓŁ KTÓRYCH DYSKUTOWALIŚMY:

- **Czy wystarczająco dobrze dbamy o absolwentów, na których oczekuje rynek pracy?**
- **Jakie wsparcie otrzymuje absolwent wychodząc ze szkoły (czy je otrzymuje)?**
- **Jak możemy udoskonalić moment przejściowy, tak aby obydwie strony - biznes i edukacja - czerpały z tego korzyści?**
- **Jak możemy wykorzystać dalsze losy absolwentów szkół technicznych i branżowych do rozszerzania sieci kontaktów szkół i firm?**

Pan Arkadiusz Cimiński - wicedyrektor Szkół Okrętowych i Technicznych Conradinum, wskazuje na to, że badanie losów absolwentów jest dużym wyzwaniem, a zarazem obowiązkiem szkoły. Utrzymywanie relacji i kontaktów z absolwentami jest ciekawe i ważne, chociażby ze względów statystycznych, jednakże nie zawsze udaje się osiągnąć w pełni satysfakcjonujące analizy. Nie zawsze uczniowie czują zobowiązanie do przekazywania informacji o swoich losach. Podtrzymywanie tych relacji jest ciągłym wyzwaniem.

Biorąc pod uwagę potrzebę wspierania uczniów w rozwoju kompetencji miękkich, niezbędnych do dobrego funkcjonowania w świecie pracy, szkoła podaje jako dobrą praktykę współpracę z Akademią Alcantara (prowadzoną przez fundację Inspirująca Przykłady), której misją jest wspieranie uczniów szkół technicznych w rozwoju kompetencji miękkich.

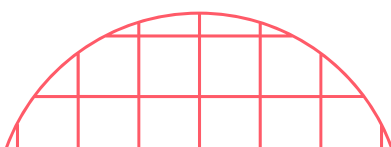
Z perspektywy pracodawców również istotne są losy absolwentów.

Pani Bogumiła Wójcik-Dubiel - właścicielka firmy BOGNA Hair Design, wskazuje, że niemalże co roku zatrudnia jakiegoś ucznia, który został wyszkolony w jej zakładzie.

Wskazuje też na sytuację uczniów bardzo zdolnych, których talent umożliwia im podjęcie pracy jeszcze na etapie szkoły i bardzo dobrze radzą sobie później na rynku. Wśród młodzieży są jednakże uczniowie, którzy nie są gotowi do samodzielnej pracy, po zakończeniu szkoły. Potrzebują więcej czasu. I tutaj warto zwrócić uwagę, że warto, aby ze strony Urzędu Pracy pracodawca mógł otrzymać dofinansowanie na utworzenie asystenckiego stanowiska pracy, aby pierwszy okres pracy mógł być przedłużony o staż zawodowy dofinansowany z urzędu.

Ważne wydaje się wzmocnienie wsparcia systemowego ze strony miasta i Urzędu Pracy.

Z perspektywy Zespołu Szkół Kreowania Wizerunku, według dr Iwony Wirkus-Romanowskiej, kontakt z absolwentami jest bardzo dobry. Pani Iwona wskazuje na to, że jeśli uczeń wybrał zawód zgodnie ze swoimi zainteresowaniami i miał szansę rozwijać swoje talenty



i pasję, to będzie wracać i dzielić się swoimi doświadczeniami. Ci którzy nie trafili z wyborem, nie będą wracali i dzielili się doświadczeniami, wracają absolwenci którzy są zadowoleni i którym się powiodło.

Wspierając kompetencje ucznia ułatwiające wejście na rynek pracy, pani Iwona rekomenduje wykorzystywanie ścieżki tworzenia innowacji pedagogicznych dzięki, którym można urozmaicić standardowy program szkolny i wzmocnić ucznia w rozwoju zawodowym.

Na ciekawy wątek w relacjach absolwentów ze szkołami wskazał pan Karol Szatybełko. Jego zdaniem brak kontaktu absolwenta ze szkołą, wynika z potrzeby zamknięcia pewnego etapu w życiu, chęci rozpoczęcia nowego rozdziału, który nie zawsze łączy się z potrzebą utrzymywania kontaktu ze szkołą. Może się łączyć to ze zmianą zawodu, z faktem, że młody człowiek nie wiąże swojego dalszego życia z wyuczonym zawodem.

Pan Ryszard Olejniczak podkreśla, że z perspektywy Państwowych Szkół Budownictwa istotny jest dialog zarówno z pracodawcami, jak i uczniami. Jednym z przykładów platformy budowania relacji i dialogu jest działające na terenie szkoły Stowarzyszenie Innowacyjnej Edukacji Zawodowej. Tu spotykają się przedsiębiorcy, absolwenci wraz z Dyrekcją szkoły i dyskutują o nowych możliwościach i rozwiązaniach.

„W wyniku tych dyskusji i śledzenia potrzeb lokalnego rynku budujemy ofertę edukacyjną tak, aby odpowiadało na potrzeby kadrowe przedsiębiorców, a zarazem absolwenci opuszczali szkołę z kwalifikacjami dającymi dobrze płatną pracę.”

Kluczowym dla branży budowlanej jest promocja zawodów deficytowych.

„W budowaniu marketingu szkoły, stawiamy na dialog z pracodawcami, którzy wspierają finansowo tworzenie profesjonalnych materiałów marketingowych. Promując wiedzę o zawodach pokazujemy przyszłym absolwentom wartość ich kwalifikacji, a również staramy się docierać do przyszłych kandydatów z komunikatem o potrzebach rynku pracy.”

W pozyskiwaniu i aktualizowaniu wiedzy o rynku szkoła opiera się na kontaktach z absolwentami, którzy pracują w zawodzie i czują się związani ze szkołą, z której się wywodzą.

„Obecnie trzech naszych absolwentów zasila kadrę nauczycielską - pracują jako praktyczni nauczyciele zawodu. To bardzo cenne źródło wiedzy o tym co dzieje się z absolwentami jak również nasi absolwenci są dla nas łącznikiem ze światem pracy.”



WNIOSKI

Podsumowując 5. debatę ekspertów w formule think tank - w poszukiwaniu relacji i konfrontując racje - możemy znaleźć wiele przykładów dobrych praktyk na linii edukacja - mali i średni przedsiębiorcy. Początek debaty stanowiły przykłady udanych relacji, ale i wielu wyzwań, które stoją po obydwu stronach na drodze do poszerzania i zacieśniania współpracy.

Wnikając w temat z perspektywy doświadczeń naszych ekspertów krok po kroku zaczęliśmy dotykać punktów spornych, formalnych niedogodności, szumów komunikacyjnych.

Na pierwszy plan wysuwają się problemy komunikacyjne i relacyjne na styku szkoła-pracodawca, ale także szkoła - rodzice -pracodawca jak również alarmujące wydają się wyzwania wychowawcze - pedagogicznie -psychologiczne w pracy z uczniem.

Z jednej strony szkoła alarmuje: potrzebujemy miejsc do zdobywania doświadczeń zawodowych naszych podopiecznych. Z drugiej strony pracodawcy mówią głośno: potrzebujemy rąk do pracy - brakuje nam wykwalifikowanej kadry.

Jak mamy dotrzeć do młodych ludzi i kiedy jest najlepszy moment - pyta pani Dorota Karnikowska, powtarzając pytanie grona małych i średnich przedsiębiorców stowarzyszonych w Izbie przedsiębiorców NORDA, której jest aktywnym członkiem.

” Temat pozyskiwania uczniów jest podnoszony na każdej radzie i powraca jak bumerang. Jak przygotować informację do uczniów, do szkoły tak aby dotrzeć do młodzieży? Szukamy rozwiązań na skuteczną komunikację. Na jakim etapie edukacji uczniowie powinni poznawać zawody i możliwości, które daje lokalny rynek pracy? Czy powinien to być folder czy spotkanie? Co jest interesujące dla młodzieży? Jakie są przestrzenie i możliwości w szkole, które pozwolą pracodawcom zaprezentować się? Jak przygotować skuteczny komunikat skierowany do uczniów - w jakim momencie do nich dotrzeć z informacją o potrzebach rynku pracy? Jakie są możliwości zaprezentowania się w szkole pracodawców?”

Zgodnym głosem mówią wszyscy nasi eksperci reprezentujący małe i średnie przedsiębiorstwa:

Potrzebujemy komunikatu ze szkoły, w jaki sposób pracodawcy, którzy mają taką potrzebę mogą nawiązać współpracę. Cały czas brakuje nam wiążących komunikatów.

Z drugiej strony szkoły alarmują, że coraz więcej młodzieży nie zna wymogów zawodów i trafiają do szkół przypadkowo. Młodzi ludzie czują się niedopasowani, co rodzi w nich i w rodzicach frustrację i niezadowolenie.

Jak tego uniknąć? I w tym punkcie dochodzimy do wspólnego wniosku - doradztwo zawodowe jest przestrzenią wsparcia uczniów, rodziców i pracodawców w poszukiwaniu komunikacji, wzajemnej wiedzy i płaszczyzny budowania relacji na rzecz zaspokojenia wszystkich stron.

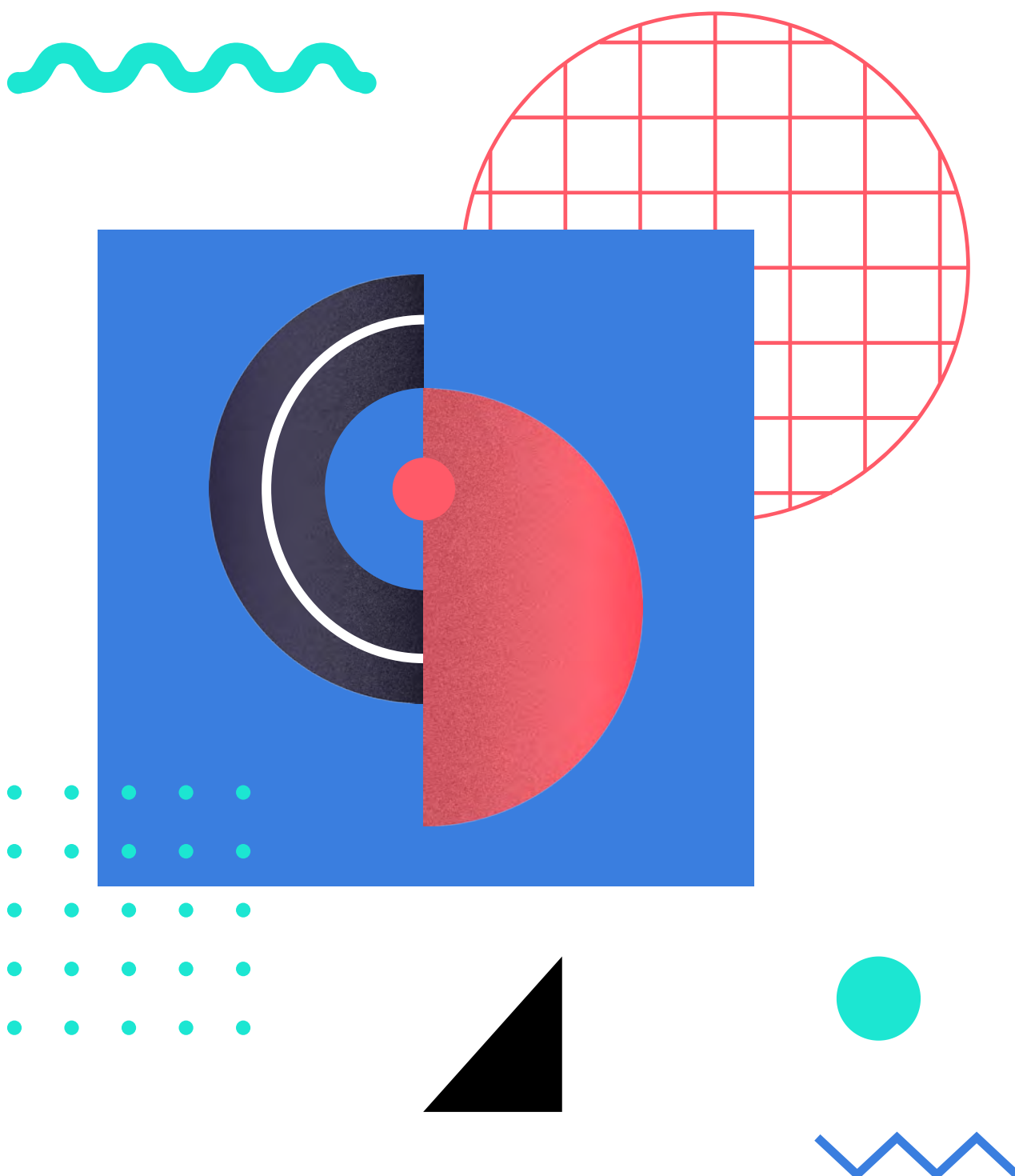
NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z DEBATY:

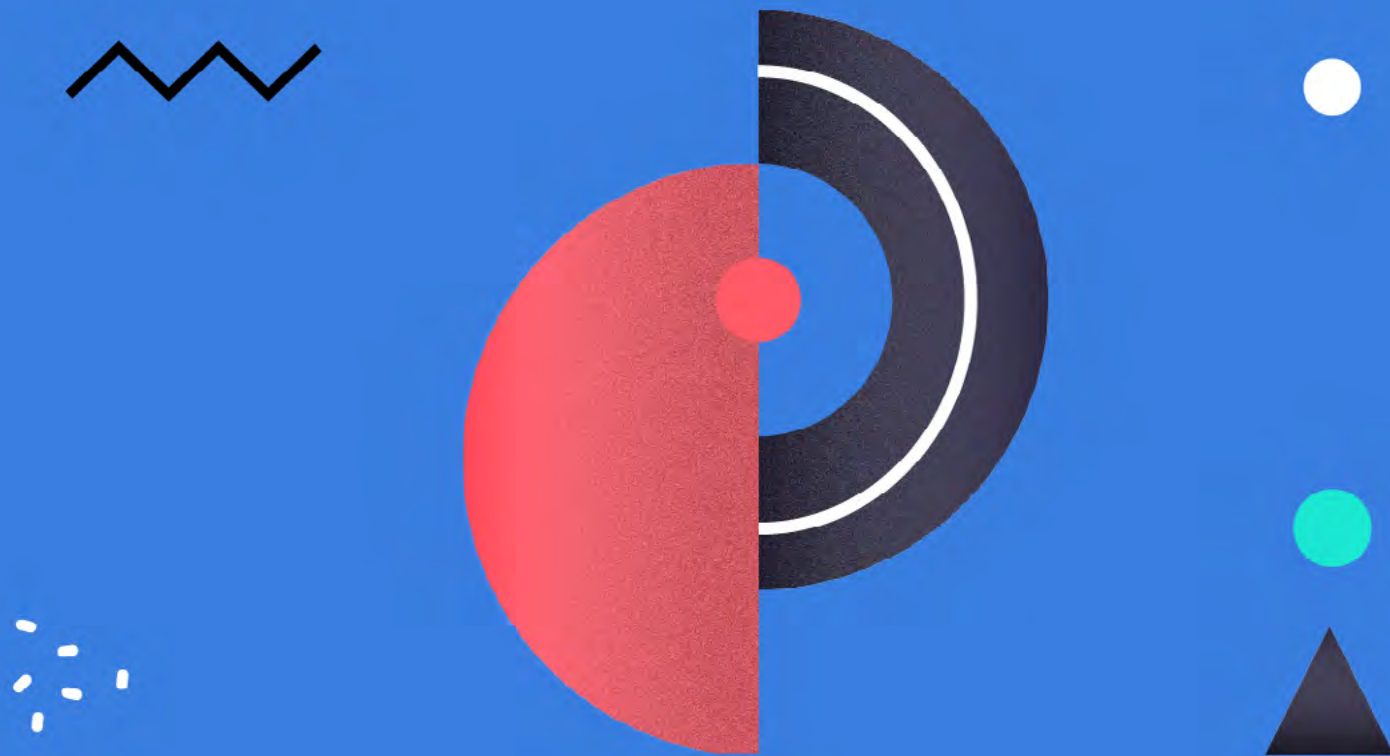
WYZWANIA / IDEE / POMYSŁY

1. **Budowanie długofalowych relacji poprzez dbanie wzajemne o kontakt i bieżący dialog. Kluczem do sukcesu jest relacja dwustronna** - szkoła musi odpowiadać na potrzeby firmy i w drugą stronę.
2. **Bezpośredni kontakt ułatwia budowanie relacji** - wyznaczenie konkretnej osoby: kontaktowej, komunikatywnej do budowania współpracy ze szkołą i biznesem jest gwarantem budowania efektywnej relacji.
3. Szkoły muszą rozwijać kompetencje w nawiązywaniu kontaktów biznesowych.
4. Konieczne jest tworzenie zachęt dla przedsiębiorców, które pokazują im realną korzyść ze współpracą ze szkołami.
5. **Kształcenie dualne szansą** dla przedsiębiorców na pozyskanie pracowników w zawodach deficytowych.
6. **Pozyskanie nauczycieli z rynku pracy - praktyków** podnosi jakość edukacji.
7. Współpraca szkoły z lokalnymi organizacjami pozarządowymi i innymi szkołami jako przykład dobrej praktyki w zakresie szukania przestrzeni do kształtowania praktycznych umiejętności zawodowych z korzyścią dla lokalnej społeczności.
8. Wsparcie systemowe pracodawców i absolwentów, poprzez zwiększenie możliwości tworzenia programów stażowych finansowanych przez Urzędy Pracy, po ukończeniu nauki szkolnej.
9. Sprostanie lub zniwelowanie przeszkód formalno - proceduralne utrudniających współpracę na styku szkoła-pracodawcy.
10. **Usprawnienie przepływu informacji i komunikacji w relacji: szkoła - uczeń - przedsiębiorca - rodzic.**
11. Budowanie odpowiedzialności w Uczniach za udział w praktykach - uczenie odpowiedzialnych postaw i kompetencji miękkich niezbędnych w pracy.
12. **Niepokojący wzrost problemów natury psychologicznej i pedagogicznej wśród młodzieży.**
13. Usprawnienie przepływu informacji pomiędzy szkołą a pracodawcą o praktykantach (ich specyficznych trudnościach, potrzebach, czy problemach), które mogłyby ułatwić wspieranie ucznia i otoczenie go odpowiednią opieką.
14. **Doradztwo zawodowe na poziomie szkoły podstawowej** jako przestrzeń współpracy małych i średnich przedsiębiorców ze szkołą!



15. Doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych szansą na dotarcie do przyszłego pracownika (promowanie/pokazywanie tego, co mogą dawać szkoły techniczne w perspektywie zawodu).
16. Podniesienia rangi doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych, jako kluczowego narzędzia współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi, pracodawcami, rodzicami i uczniami.
- 17. Indywidualne doradztwo zawodowe wydaje się już koniecznością a nie opcją wspierającą młodzież w wyborach edukacyjnych!**





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

