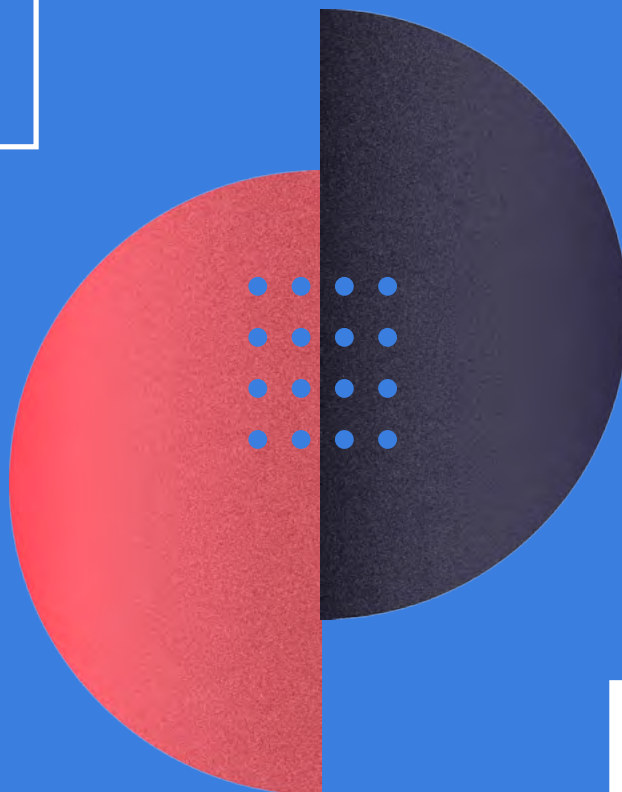
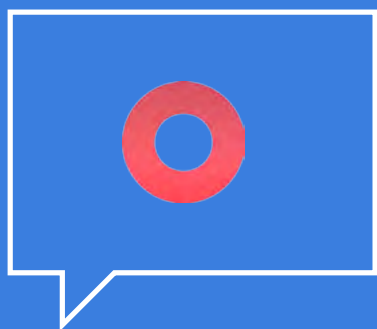




# ZAWODOWE WYZWANIA NOWEJ GENERACJI

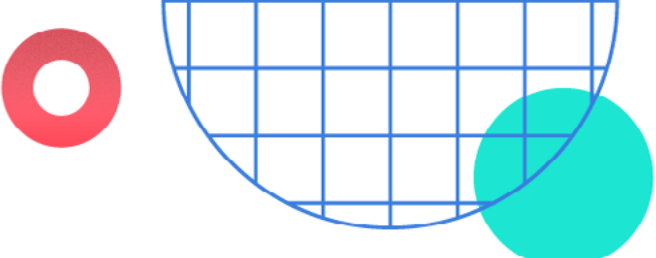


RAPORT Z DEBATY

POSZUKUJĄC RELACJI, KONFRONTUJĄC RACJE  
**KIM DLA SIEBIE JESTEŚMY?**

- DEBATA FINAŁOWA

21 KWIETNIA 2021



## OD AUTOREK

Niniejszy raport powstał po szóstej, ostatniej 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 na 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:



**ANNA BIESZK**

Młodszy Specjalista ds. wsparcia procesów HR  
Dział Rekrutacji i Rozwoju  
Grupa LOTOS S.A.



**KATARZYNA DURCZYŃSKA**

Zastępca Dyrektora Hotelu Qubus Hotel  
oraz nauczycielka przedmiotów zawodowych  
w Zespole Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich  
w Gdańsku



**ELŻBIETA FOBKE**

Kierownik Działu Personalnego  
w Porcie Lotniczym Gdańsk Sp. z o.o.



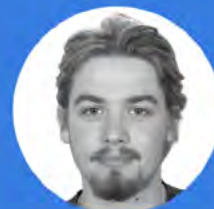
**AGNIESZKA PIASECKA**

Fotografka  
właścicielka Studio 57



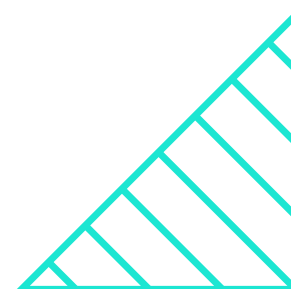
**PIOTR FERENC**

Student pierwszego roku psychologii  
na uniwersytecie SWPS  
w Sopocie



**KAROL SZUMACHER**

Student drugiego roku mechatroniki  
na Akademii Marynarki Wojennej  
w Gdyni



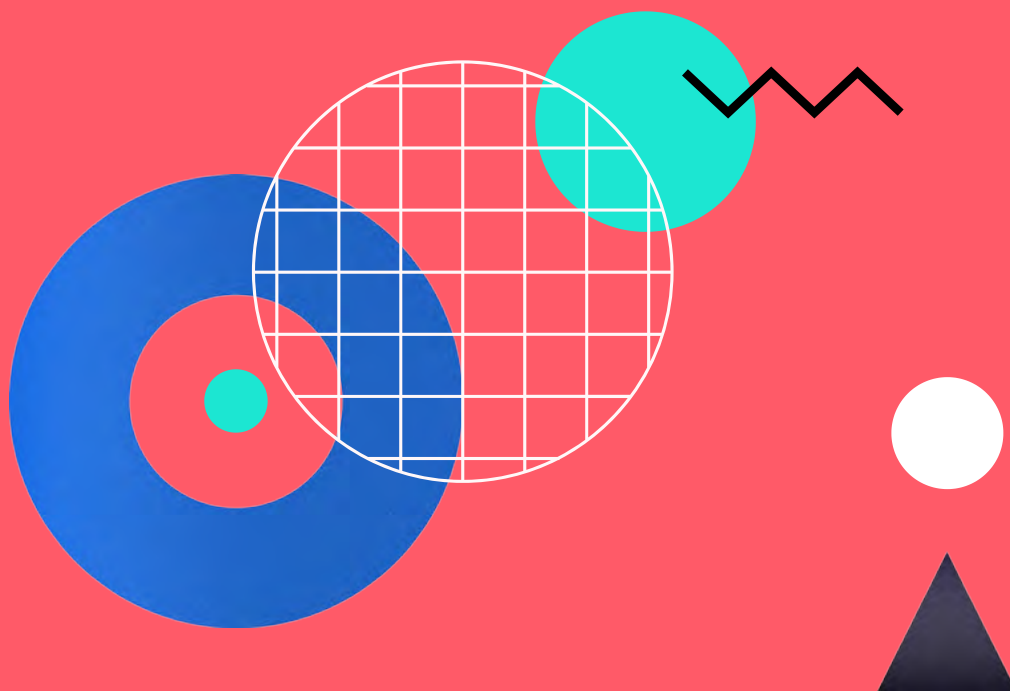
**Szósta debata** - zamykająca cykl rozmów pomiędzy edukacją a biznesem, miała na celu znalezienie odpowiedzi na postawione wcześniej pytania, główne wątki i refleksje ekspertów. Zadaliśmy w niej zatem kluczowe pytanie: Kim dla siebie jesteśmy? Jak wygląda partnerstwo (czy można tej relacji nadać taką rangę?) pomiędzy szkołami a biznesem?

Do udziału w debacie zaproszeni zostali nie tylko reprezentanci edukacji i biznesu, ale także obecni studenci - absolwenci szkół średnich w dwóch ścieżkach kształcenia - ogólnokształcącej i technicznej. Ich obecność była szczególnie istotna, gdyż to właśnie młodzi ludzie jako „podmiot oddziaływania” obydwu stron - nauczycieli/doradców zawodowych oraz przyszłych pracodawców, powinni mieć swój głos w toczących się rozmowach, mogąc odnieść się do poruszanych kwestii.

Podsumowując dotychczas poruszane tematy - podczas poprzednich 5 debat - zebraliśmy wiele ciekawych wniosków w następujących obszarach tematycznych:

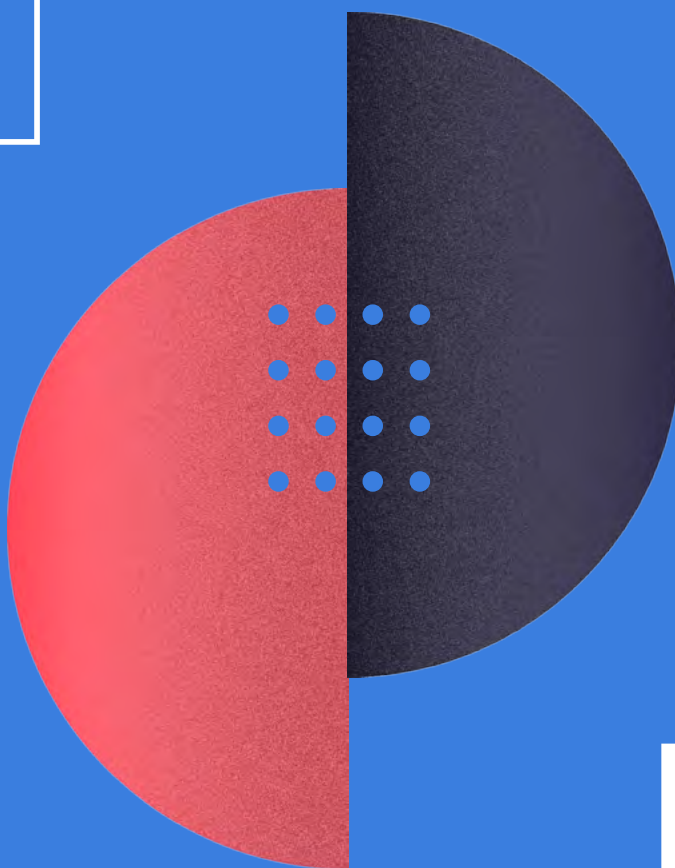
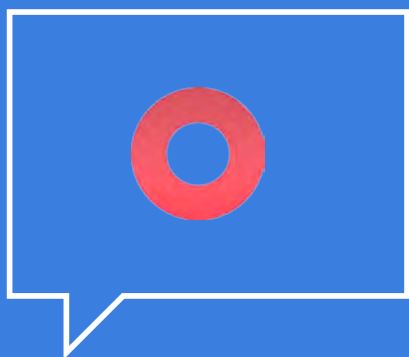
1. **JAKI JEST MŁODY PRACOWNIK/ABSOLWENT? KIM JEST? JAK GO WIDZIMY W PRAKTYCE A JAK OPISUJĄ GO RAPORTY I BADANIA?**  
Link do raportu: <https://bit.ly/2S0twdG>
2. **W JAKIM ŚRODOWISKU MŁODY CZŁOWIEK KSZTAŁTUJE SWOJE KOMPETENCJE NIEZBĘDNE NA RYNKU PRACY?**  
Link do raportu: <https://bit.ly/2RXCCYF>
3. **NA STYKU POTRZEB - JAK CHCEMY BUDOWAĆ PŁASZCZYZNĘ RELACJI POMIĘDZY SZKOŁĄ A BIZNESEM?**  
Link do raportu: <https://bit.ly/3tR7qri>
4. **CZEKAMY NA SIEBIE NAWZAJEM, CZYLI O DOSTĘPNOŚCI I KOMUNIKACJI MIĘDZY EDUKACJĄ A BIZNESEM**  
Link do raportu: <https://bit.ly/3w9xyiw>
5. **MAŁE I ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA WE WSPÓŁPRACY ZE SZKOŁAMI**  
Link do raportu: <https://bit.ly/2SUQS4R>

Szósta debata to swoiste zestawienie triady podmiotów edukacyjno-biznesowych (nauczyciel-uczeń-pracodawca). Poniżej opisujemy najważniejsze wnioski.



RUNDA 1

# ABSOLWENT - CO SIĘ Z NIM DZIEJE?



W pierwszej rundzie prześledziliśmy „łączność” edukacji z przedsiębiorcami. Rokrocznie szkoły techniczne, branżowe i ogólnokształcące wysyłają na rynek pracy absolwentów. Pracodawcy biją na alarm, że brakuje im nowych kadr ale przede wszystkim osób chętnych do nauki, zmotywowanych i otwartych na nowe doświadczenia zawodowe. Z raportów wynika, że w szczególności brakuje na rynku pracy osób w zawodach technicznych. Dokładny opis tychże deficytowych zawodów podaje chociażby Barometr Zawodów (<https://barometrzawodow.pl/>).

Czy pracodawcy i szkoły wspierają absolwentów i ułatwiają im start na rynku pracy? Czy pracodawcy czekają z otwartymi ramionami na absolwentów, i czy sami absolwenci znają pracodawców, którzy potencjalnie mogą stać się ich pracodawcami? Co dzieje się w procesie wkraczania na rynek pracy? Czy wiedza pozyskana na etapie edukacji jest praktyczna? A może czegoś w kształceniu brakuje - jeśli tak, to czego?

#### PYTANIA NA KTÓRE POSZUKIWALIŚMY ODPOWIEDZI W RUNDZIE I:

- Czy wystarczająco dobrze dbamy o absolwentów, 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?

Podczas poprzednich pięciu spotkań zaproszeni eksperci nakreślili kilka ważnych wniosków, które stały się punktem wyjścia do dyskusji:

- Niezbędna jest **koncentracja na konkretnych działaniach wyzwalających kreatywność u młodych ludzi, pokazujących sens nauki i przekładających się na konkretne zasoby przydatne na rynku pracy.**
- Konieczne jest **budowanie odpowiedzialności w uczniach za proces edukacyjny** - uczenie odpowiedzialnych postaw i kompetencji miękkich niezbędnych w pracy.
- **Kształtowanie samoświadomości młodych ludzi** wzmacnia ich poczucie sprawczości.
- **Myślenie językiem kompetencji, nie teoretycznej wiedzy** jest wyzwaniem dla szkół, tak, aby absolwenci stojący u progu pracy byli do niej lepiej przygotowani.
- Ważne jest tworzenie odpowiedniej przestrzeni w toku edukacji, służącej zdobywaniu praktycznych umiejętności (staże/praktyki/wizyty studyjne).

W pierwszej części spotkania do zabrania głosu zaproszeni zostali absolwenci. W odniesieniu do postawionych pytań wspominali oni swoje niedawne doświadczenia szkolne, wyszukując przykładów na to, jak edukacja na poziomie średnim, wspierała ich proces przygotowania się do rynku pracy.

” Kiedy poszliśmy do szkoły bardzo przyjemnym faktem było to, że nauczyciele, kiedy widzieli, że ktoś chce robić coś od siebie dodatkowo, to przyklaskiwali, zapraszali do dodatkowych zajęć, dawali zadania. Zaprocentowało to tym, że szukając gdzieś pracy było nam wszystkim łatwiej, ponieważ mieliśmy doświadczenia z dziedzin technicznych, które wykraczały trochę poza treści przewidziane jako podstawa.”





Wyzwaniem okazuje się moment przejścia z teorii do praktyki, co w przypadku szkół technicznych ma miejsce już w trakcie procesu kształcenia. Mimo nieocenionego wsparcia opiekunów praktyk, którzy wspomnieni zostali jako osoby bardzo wspierające ten proces „wchodzenia w szeregi pracownicze”, wciąż jednak odnalezienie się w nowej organizacji dla wielu uczniów stanowiło duże wyzwanie. Można zbudować wniosek, że **mentoring** w trakcie odbywania praktyk/staży jest jak najbardziej pożądany i mógłby ułatwiać trafne zrozumienie potrzeb i oczekiwań pracodawcy, a także odpowiednio zaangażować się w praktyczne zadania.

Przed wyjściem z ram szkolnych uczniowie nierzadko dostają **rekomendacje co do tego, do jakich pracodawców mogą aplikować**, co ocenione zostało jako coś niezwykle pomocnego.

Równie przydatne, jak wsparcie mentorskie podczas pierwszych doświadczeń z praktyką, okazuje się **doradztwo zawodowe**. Szczególnie istotny kontekst dotyczy absolwentów szkół ogólnokształcących, którzy nie mają jeszcze kwalifikacji do wykonywania zawodu i często po szkole średniej kontynuują proces kształcenia. Poszukują też inspiracji co do dalszego rozwoju, a tu z pomocą może przyjść właśnie doradca zawodowy.

” Doceniam to, że jako student mogę umówić się na wizytę z doradcą zawodowym, który pomoże mi na przykład skompletować moje CV, wyznaczyć kierunek zawodowy, w którym chciałbym podążać i wytłumaczyć, jak poruszać się po rynku pracy.”

Wartość doradztwa zawodowego wybrzmiała nie tylko w perspektywie poszukiwania rozwiązań po ukończeniu szkoły średniej, ale przede wszystkim w czasie uczenia się na tym etapie. To w tym okresie mogą powstawać plany, marzenia, perspektywy - stąd **doradztwo zawodowe w szkołach średnich** staje się doskonałym rozwiązaniem. Dzisiaj mamy już tę kwestię uregulowaną jako rozwiązanie systemowe, jednak wcześniej tak nie było. Zakres tej pożądanej przez młodych ludzi „usługi” pozostaje wciąż mocno ograniczony, gdyż szkoły realizują najczęściej doradztwo grupowe, a kwintesencją opracowania indywidualnego planu rozwoju okazuje się w dużej mierze praca indywidualna.

” U nas w szkole bardzo promowany był **projekt Gdańsk Miastem Zawodowców**. Wiele osób brało w nim udział. Były tam rozmowy z doradcami zawodowymi, wykonywało się różne testy, pomagało to osobom takim, które są niezdecydowane, albo po prostu same nie widzą ścieżki rozwoju, którą mogą dla siebie wybrać. Takie doradztwo to powinna być baza pod koniec każdej szkoły średniej, od tego powinno się zaczynać to przejście, czy to na studia, czy to do pracy.”

Czego brakuje młodym ludziom na etapie opuszczania murów szkolnych i wchodzenia na rynek pracy? Nie zawsze uczniowie mają tak kompleksowe wsparcie (jak opisane powyżej).

” Często **brakuje wsparcia**, kończy się szkołę i taka osoba, która jest na skraju dorosłości w sumie sama musi coś wymyślić i nikt nie powie czy jakiś pomysł jest dobry czy jakiś zły. Założenie jest takie: Idź w świat, masz to co masz i to ci powinno wystarczyć w tym momencie.”



Podsumowując, w rzeczowych wypowiedziach młodych osób wybrzmiało kilka potrzeb, które jako pokolenie wchodzące na rynek pracy identyfikują jako istotne.

Należy tu podkreślić hasła takie jak: **mentoring, doradztwo zawodowe, towarzyszenie, wspieranie, łączenie.**

Czyż te ważne hasła nie są najlepszym azymutem co do tego, na co powinniśmy kłaść nacisk jako dorośli, w procesie tranzycji młodych osób między edukacją a pracą?

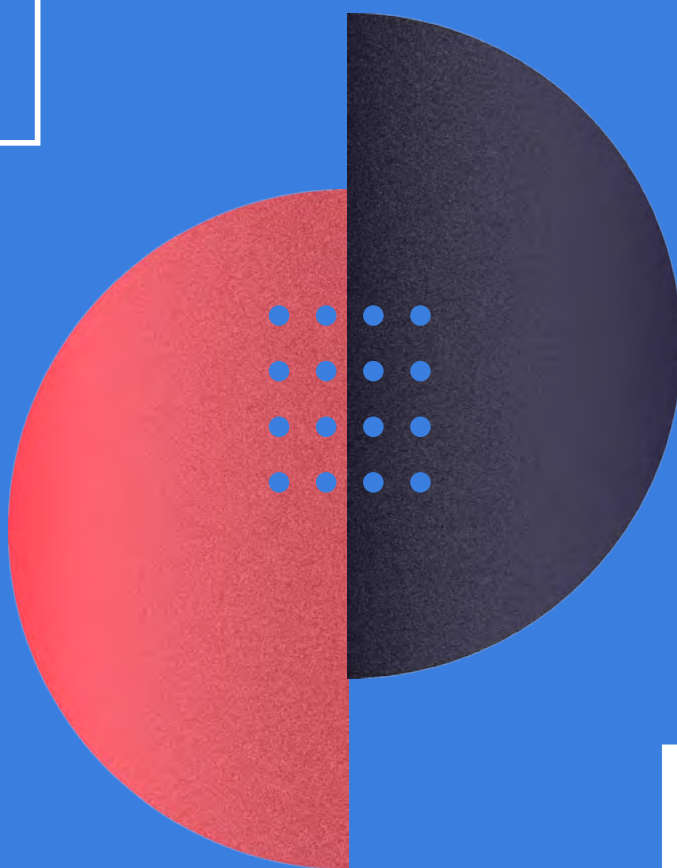
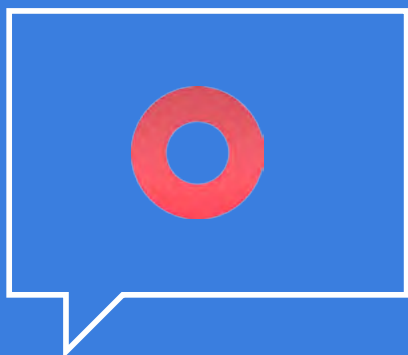




RUNDA 2



# POTRZEBY A RZECZYWISTOŚĆ - PRAKTYKI I STAŻE



Wciąż mamy przed sobą szereg wyzwań na styku współpracy między szkołą a biznesem. W dotychczasowych debatach padały bardzo różne pomysły, ale widzimy, że ta współpraca musi zostać w jakiś sposób doprecyzowana.

Bardzo dużym wyzwaniem okazuje się logika funkcjonowania sektorów edukacyjnego i biznesowego oraz problem z wypracowaniem optymalnej formuły organizacji staży i praktyk. Czasami są to absurd systemowy, a czasami są to problemy typowo organizacyjne, logistyczne, z którymi się stykamy.

W poprzednich debatach zbudowaliśmy następujące wnioski:

- **Doradztwo zawodowe** w szkołach podstawowych jest jednym z kluczowych narzędzi współpracy między szkołami ponadpodstawowymi, pracodawcami, rodzicami i uczniami.
- **Indywidualne doradztwo zawodowe** wydaje się już koniecznością, a nie opcją wspierającą młodzież w wyborach edukacyjnych.
- Konieczne jest **stworzenie bazy danych szkolnych doradców zawodowych**, dostępnej i łatwej do odnalezienia z perspektywy przedstawicieli biznesu, poszukujących możliwości społecznego zaangażowania biznesu w oparciu o projekty budowane wspólnie z edukacją.
- Wyraża się potrzeba brandingu **marki doradcy zawodowego jako partnera do kontaktów** z biznesem w szkole.
- Konieczne jest tworzenie zachęt dla przedsiębiorców, które pokazują im realną korzyść ze współpracy ze szkołami.
- **Kształcenie dualne jest szansą** dla przedsiębiorców na pozyskanie przyszłych pracowników.
- **Pozyskanie nauczycieli praktyków z rynku pracy** podnosi jakość edukacji.
- **Wykorzystanie wolontariatu pracowniczego** jest świetną płaszczyzną działania na styku edukacja - biznes.
- **Współpraca szkoły z lokalnymi organizacjami pozarządowymi i innymi szkołami** to przykład dobrej praktyki w zakresie szukania przestrzeni do kształtowania praktycznych umiejętności zawodowych z korzyścią dla lokalnej społeczności.

PYTANIA, KTÓRE TYM RAZEM POSTAWILIŚMY ZAPROSZONYM EKSPERTOM W POSZUKIWANIU ODPOWIEDZI NA TE WYZWANIA TO:

- **Co możemy zrobić, aby staże i praktyki w firmach były dobrym początkiem pracy i inspiracją do rozwoju z perspektywy uczniów?**
- **Jaka jest użyteczność i funkcjonalność różnych form kooperacji międzysektorowej?**

Jednym z rozwiązań, jakie pojawiły się w trakcie wymiany doświadczeń jest **branżowa współpraca szkół z pracodawcami**. Okazuje się niezwykle pomocne związanie pracodawcy ze szkołą, która kształci dokładnie w takim profilu, jakiego potrzebuje pracodawca. Takie rozwiązanie sprzyja dobremu zrozumieniu zadań oraz wymagań pracodawców. Zapewnia



to również możliwość poszerzenia perspektyw współpracy do zatrudnienia w przyszłości. Kluczowym elementem jest podejście i motywacja młodego człowieka do tego, żeby się czegoś nauczyć. W związku z tym pożądana jest **preselekcja kandydatów** na praktyki i staże.

**„Najważniejsza jest osobowość i podejście do pracy”** - mówiła **Elżbieta Fobke**, kierownik działu personalnego w Porcie Lotniczym Gdańsk. Zaangażowanie i poważne podejście do obowiązków są na wagę złota, więc pożądanym jest kształcenie takiej postawy do pracy już na etapie edukacyjnym. Wdrożenie kandydata do realnych obowiązków jest dość czasochłonne i pracochłonne, więc pracodawcy oczekują od praktykantów i stażystów, a także nowozatrudnionych pracowników **postawy zaciekawienia pracą, zaangażowania i odpowiedzialności**.

Zaproszeni eksperci podkreślali w trakcie debaty, iż współpraca między pracodawcą i szkołą jest ważna - istotna jest zarówno właściwa świadomość pracodawcy (kogo poszukuje i czego oczekuje w zakresie obowiązków), jak i świadomość szkoły, edukatorów - czego oczekują poprzez wysłanie uczniów na praktyki i staże, jakie wartości chcą osiągnąć by wzmocnić proces edukacyjny.

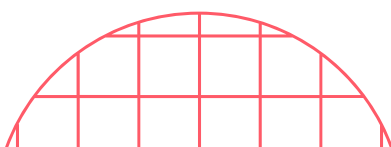
**”** Ciekawym przykładem na dobrą współpracę są zagraniczne praktyki, które realizujemy w ramach Zespołu Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich. Nauczyciele w trakcie wakacji wyjeżdżają na miesięczne praktyki z uczniami i tam razem z nimi podejmują pracę w restauracji, bądź też hotelu. Tak samo jak uczniowie, nauczyciele za tę pracę są odpowiednio wynagradzani.”

Przykład przytoczony powyżej przez panią **Katarzynę Durczyńską**, zastępcę dyrektora w Hotelu Qubus, która w swej funkcji reprezentuje na co dzień biznes i edukację, jest kolejnym argumentem pokazującym, jak wspaniale można wykorzystać **mentoring** w trakcie praktycznego kształcenia młodych ludzi. Takie towarzyszenie młodym ludziom, bycie dobrym przykładem, ale także wsparciem w wielu sytuacjach, nie tylko wzmacnia przygotowanie w sensie specjalności, ale także w kontekście kształtowania kompetencji miękkich.

Innym przykładem dobrego transferu kandydatów z edukacji do rynku pracy są **„małe rozmowy kwalifikacyjne”**. Polegają one na zbadaniu motywacji kandydatów do praktyk i staży, ich świadomości co do profilu pracodawcy, u którego chcą się czegoś nauczyć. Rozmowy takie - przytoczone przez panią Durczyńską - praktykowane są w Zespole Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich i są bardzo dobrym pretekstem do uświadamiania uczniom, że ich pierwsze zetknięcie z rynkiem pracy w postaci praktyk, jest tym pierwszym krokiem w karierze. Dlatego ten krok powinien stawiać ich w dobrym świetle i być szansą na dalszy rozwój, zbudowania ciekawego portfolio czy CV.

**„Warto przypominać uczniom w kształceniu o profilu technicznym, że przede wszystkim do szkoły przychodzą po to, żeby zdobyć zawód i docelowo być konkurencyjnym na rynku.”** mówiła pani Katarzyna Durczyńska. Właściwe podejście będzie przynosić profity w przyszłości - poprzez wpływ na konkurencyjne wynagrodzenie, dzięki posiadanemu doświadczeniu zawodowemu.

**Agnieszka Piasecka**, fotografka, właścicielka Studio 57 w Gdańsku podkreśliła wyzwanie jakim jest zapewnienie praktyk uczniom kształcącym się w zawodach wymagających





indywidualnego przygotowania do zawodu. Do takich należy np. zawód fotografa. „Większość szkół kształcących na kierunku technik fotografii i multimediiów ma tak naprawdę ogromny problem, żeby znaleźć praktyki” mówiła nasza rozmówczyni.

„Jako pracodawca oprócz współpracy z uczniami z CKZiU w Gdańsku, współpracujemy także z akademią Sztuk Pięknych, organizując warsztaty edukacyjne z różnych technik fotograficznych.” Pani Agnieszka podkreśliła też w swojej wypowiedzi niezmiennie ważny aspekt kształcenia praktycznego, jakim jest **wiedza i przygotowanie praktykantów**. Aby dobrze wejść w zadania muszą posiadać dobrą bazę teoretyczną, by mieć gotowość do uczenia się rzeczy praktycznych. W przypadku braku takiego przygotowania praktyki miałyby się z celem. **Rekomendacje nauczycieli** są pożądanym źródłem preselekcji kandydatów na praktyki w przypadku branż, w których praktykant uczy się od samego przedsiębiorcy.

W niektórych branżach (np. w branży kreatywnej) **reguła niedostępności może być dobrym wabikiem i motywatorem** do tego, żeby młodym ludziom zależało na tym, żeby gdzieś dostać się na staż czy na praktykę.

**Anna Bieszk** z Grupy LOTOS S.A. podkreśliła wartość patrzenia na współpracę edukacji biznesu z perspektywy obustronnych korzyści:

„ Niezmiennie istotne jest spojrzenie z dwóch perspektyw, czyli tego co zyska pracodawca, ale tego też, co zyska młody człowiek, bo wtedy mamy od razu obopólne zrozumienie. Młode osoby wiedzą, co zyskają praktyką i stażem - tym doświadczeniem, które zdobędą takim „insidem” z organizacji.”

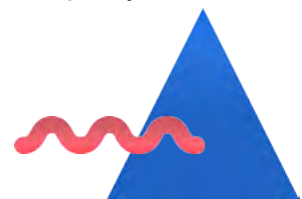
Możliwość podglądania dużej firmy od środka często jest niezwykłą przygodą. Przedstawienie korzyści biznesowi, co przyniesie firmie przyjęcie stażysty czy praktykanta, pomaga zbudować zaangażowanie. „Kiedy mamy już zaangażowaną osobę, która wprowadza młode osoby i zależy jej na tym, żeby jak najwięcej pokazać, nauczyć i zainteresować, to też z naszego doświadczenia wynika, że ta druga strona też reaguje bardzo dobrze” - mówiła pani Anna Bieszk.

Bardzo ważną „spoiną” łączącą edukację z biznesem jest komunikacja. Ekspertki podczas debaty podkreślali wartość komunikacji, która im lepiej dopracowana, tym lepsze plony potrafi przynosić. Przykładem dobrej komunikacji jest autorski program Grupy LOTOS skierowany do studentów ostatnich lat studiów. Staż jest początkiem przygody z pracą, a kontynuacją może być stałe zatrudnienie.

Komunikacja między firmą a szkołą może mieć miejsce już na etapie szkoły średniej.

„ Staramy się dbać o komunikację już od pierwszego roku szkoły technicznej, czy szkoły zawodowej (branżowej). Zależy nam na tym, by pokazywać możliwości, prezentować nas jako pracodawcę, mówić, czego ciekawego uczniowie mogą się dowiedzieć, co mogą potem robić w naszej organizacji, czym się zajmować.”

Dzięki takiemu podejściu młodzi ludzie mogą odnieść się do dokonanego wyboru kierunku kształcenia, poczuć, czy wybór ten jest zgodny z tym, co chcą robić w przyszłości. Ponadto realne zbliżenie się do perspektywy pracy, wiedzy o zawodzie i środowiska pracy,

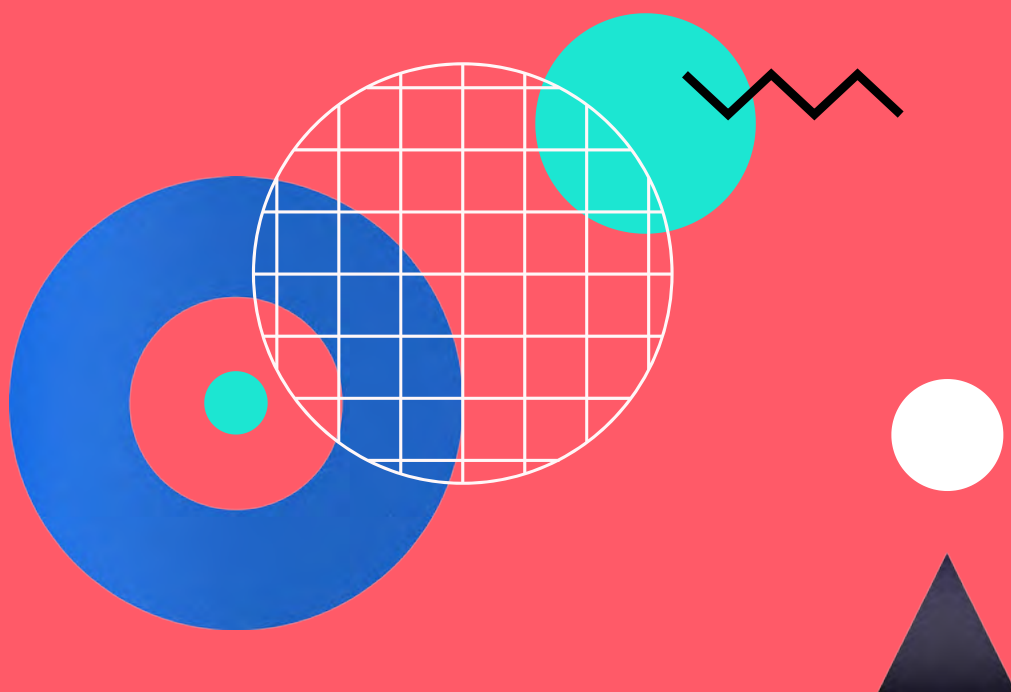


**wzmacnia motywację** młodych ludzi do dalszego kształcenia i zaangażowania. Ważne jest to, aby budować świadomość młodych ludzi, że doświadczenie, które zdobywają u pracodawcy jest przede wszystkim wartością dla nich samych - to oni mają szansę na wykorzystanie tego czasu jak najlepiej, ucząc się ważnych umiejętności. Można to osiągnąć między innymi metodą przykładów z dotychczasowych doświadczeń praktykantów:

” Pokazujemy uczniom **realne przykłady** ich kolegów z trzeciej, czwartej klasy, którzy po ukończeniu szkoły aktualnie są naszymi pracownikami. Takie realne historie też pozwalają budować zaangażowanie. Podobnie jak kreowanie realnych zadań i takiego zaangażowania w życie całego zespołu.”

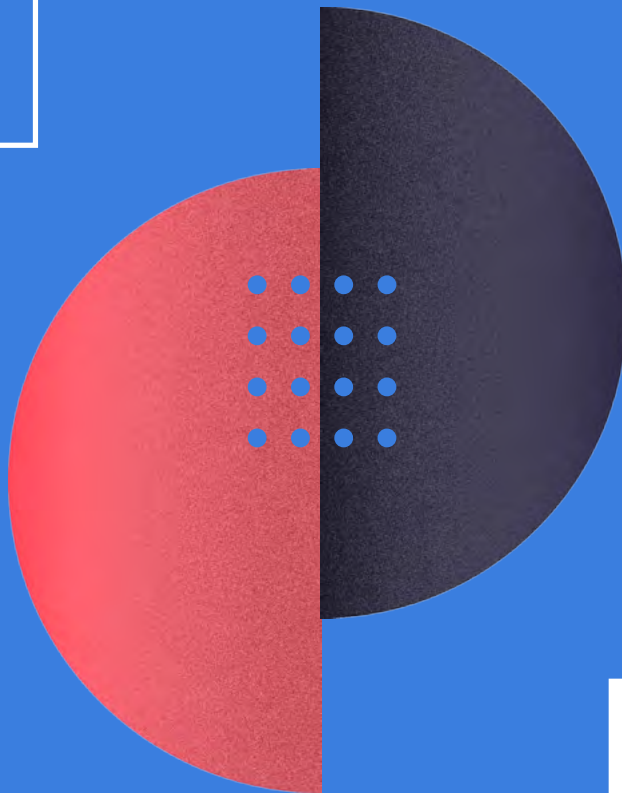
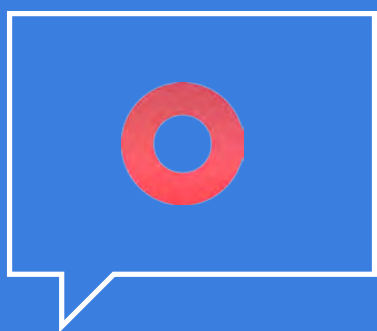
Niewątpliwie wielką wartością jest **traktowanie praktykantów i stażystów jako pełnoprawnych członków zespołu** - to buduje motywację i zaangażowanie. W Grupie Lotos główną osobą odpowiedzialną za koordynację organizacji praktyk, ale też zbieranie informacji zwrotnej od młodych osób jest przydzielony opiekun stażu, ale również członkowie działu HR. Młody członek zespołu otrzymuje ankietę, dzięki której może ocenić swoje doświadczenie w firmie, ale także check listę pomocną w zrozumieniu specyfiki pracy, uporządkowaniu informacji i zadań.

Podsumowując drugą część debaty, najważniejsze hasła: **zaangażowanie, komunikacja, relacja, motywacja, świadomość wyboru, odpowiedzialność, rekomendacja ze strony nauczycieli** to ważne filary zestawienia potrzeb edukacji i biznesu.



RUNDA 3

# MOC RÓŻNORODNOŚCI NA STYKU EDUKACJI I BIZNESU







**W ostatniej rundzie pytań zaprosiliśmy ekspertów do pochylenia się nad tematem różnorodności.**

Z badań, ale i z doświadczeń naszych dotychczasowych rozmówców wiemy, że różnorodne zespoły mogą być efektywniejsze, bardziej kreatywne i często szybciej się uczą niż zespoły homogeniczne. Jednym z większych wyzwań, zarówno szkoły, jak i pracodawców jest budowanie dialogu międzypokoleniowego, i wykorzystywanie różnic pokoleniowych jako potencjału w odkrywaniu i uczeniu się, np. nowych technologii.

PYTANIA, KTÓRE POSTAWILIŚMY ZAPROSZONYM EKSPERTOM W POSZUKIWANIU ODPOWIEDZI NA TE WYZWANIA TO:

- **Jak budować skuteczną współpracę międzypokoleniową?**
- **Jak organizować proces pracy zespołów, aby edukacja ustawiczna i przenikanie wiedzy i doświadczenia były najbardziej efektywne?**

Przyjrzyjmy się głosom naszych ekspertów pokazujących perspektywę różnych branż, sektorów i pokoleń

**Anna Bieszk** z Grupy LOTOS S.A wskazuje, że współpraca międzypokoleniowa broni się sama. Płyne z niej szereg korzyści na wszystkich poziomach funkcjonowania zespołów pracowniczych wymiany wiedzy i umiejętności, wzajemnego rozumienia potrzeb i aspiracji życiowych. **Zespoły międzypokoleniowe rozwijają się szybciej, są bardziej dynamiczne, szerzej patrzą na codzienne wyzwania.** Młodzi ludzie pozwalają przełamać rutynowe myślenie starszych wiekiem i stażem pracowników, pokazując kompletnie inne podejście potrafią wskazać nowe rozwiązania starego problemu.

„ *Najważniejsze jest pokazanie korzyści płynącej z międzypokoleniowej współpracy wszystkim pracownikom. Jeżeli na początku spotykamy się z pewnym niezrozumieniem, albo jakimś oporem już przy pierwszym spotkaniu ważne jest wskazanie mocnych stron młodego pokolenia tego, czego starsze pokolenie może się nauczyć. W drugą stronę podkreślenie tych kompetencji i umiejętności, które mogą czerpać młode osoby od tych, które już posiadają wieloletnie doświadczenie na rynku pracy, ale też taki po prostu mądrości życiowej.*”

Bardzo ważne jest zwrócenie uwagi na zmiany pokoleniowe w wymiarze wartości wiążących się z samym postrzeganiem pracy. Budowania balansu pomiędzy życiem prywatnym a aspiracjami związanymi z rozwojem zawodowym. Nasi rozmówcy są spójni w tym, że **jesteśmy różni i w tej różnorodności jest siła.**

**Elżbieta Fobke** z Gdańskiego Portu Lotniczego podkreśla, że jej firma od lat inwestuje w młodych pracowników stojąc na stanowisku, że **młody człowiek dla organizacji jest motorem motywacyjnym** dla starszych pracowników. W zetknięciu pokoleń następuje wymiana wiedzy i energii do pracy co w rezultacie powoduje rozwój całej organizacji. Do tego oczywiście potrzebny jest dialog oparty na wzajemnym zrozumieniu.

„ *Port Lotniczy jest pracodawcą, który stawia na pracowników długoterminowych. Zmiany pokoleniowe pokazują, że coraz trudniej pozyskać młodych ludzi chcących w długiej perspektywie wiązać się z jednym pracodawcą. Młodzi ludzie są*





ciekawi świata otwarci na zmiany, szybciej się nudzą, są żądni nowych wyzwań. Dlatego też pracodawca musi dużą rolę przywiązywać do budowania motywacji młodego pracownika na wielu poziomach. Bardzo istotnym elementem zarządzania jest element integracji, tworzenia przestrzeni, w której pracownicy mogą się lepiej poznać. Jednym z przykładów są corocznie biegi na pasie startowym, w których biorą ludzie pracownicy kadry zarządzającej i pracownicy wszystkich szczebli bez względu na wiek."

Pani Elżbieta podkreśla, że gdański Port Lotniczy stawia na ludzi zaangażowanych, którzy chcą się uczyć i rozwijać, są świadomi zobowiązań wynikających z podjęcia pracy.

Blaski i cienie międzypokoleniowej współpracy wybrzmiały w wypowiedziach naszych rozmówców reprezentujących absolwentów. **Karol Szumacher** - obecnie student Akademii Marynarki Wojennej w Gdyni, w swojej wypowiedzi sformułował pewnego rodzaju manifest praktykantów i stażystów. Zwrócił uwagę na kilka istotnych kwestii związanych z zaangażowaniem, wzajemnym szacunkiem, otwartością na siebie nawzajem, słuchania się i przyjmowania informacji zwrotnej. Młode pokolenie, może wnieść wiedzę i nową perspektywę patrzenia na różne problemy, chce być zauważone, wysłuchane i docenione.

Pan Karol z perspektywy swojego doświadczenia udziału w praktykach zawodowych zauważa, że nie zawsze osoba do tego wybrana przez pracodawcę jest na to otwarta i chętna do dzielenia się wiedzą, stwierdza że:

„*Ludzie są dobierani, często w zły sposób jest mówione na zasadzie: Pan tu pracuje, to Pan się zajmie tymi młodymi ludźmi, a że ten Pan skrajnie nie chce mieć kontaktu z młodymi ludźmi, daje odczuć swoją niechęć praktykantowi (...) I coś, co jest najcięższe, kiedy przychodzi młoda osoba do pracy czy na praktykę, że osoba, która się nią zajmuje, nie jest w stanie przyjąć krytyki ani przyznać się do błędu.*”

Doświadczył również, co podkreśla, współpracy z pracodawcami zaangażowanymi, potrafiącymi wdrożyć do pracy w sposób przemyślany i systemowy, doceniający wartość obecności młodego człowieka w firmie. Rola pracodawcy wydaje się kluczowa na początku zdobywania umiejętności zawodowych, opiekun stażu może pełnić rolę mentora dzielącego się wiedzą, a zarazem czerpiącego korzyści z obecności młodej osoby w firmie jako potencjalnego kandydata do pracy, może też stać się kimś kto zniechęci młodą osobę do dalszej nauki.

Na pytanie co młodzi ludzie mogą zaoferować w komunikacji z doświadczonymi pracownikami odpowiedział **Piotr Ferenc** - **obecnie student psychologii**

„*Odwołam się do rodzinnej firmy, gdzie miałem przyjemność pracować przez 2 lata. Firma zatrudnia 30 osób, w wieku od 20-tu paru nawet do 60 lat. Kiedy chcieliśmy wprowadzić jakieś innowacyjne rozwiązania, w tej firmie głosowało się demokratycznie (...) po prostu ilością głosów przechodził dany projekt i zazwyczaj, jeżeli jakiś projekt wiązał się z nowymi technologiami, to młodzi byli za zmianą, a starsi odwrotnie - raczej nie chcieli iść z duchem czasu i po prostu woleli, żeby było tak jak jest. Właśnie młodzi, tak parli żeby te projekty przechodziły. I to może był największy plus współpracy międzypokoleniowej.*”



**Agnieszka Piasecka kontynuując wątek nowych technologii z perspektywy branży kreatywnej podkreśla:**

*„U nas jest tak, że jak nie nadążasz za technologią, to umierasz (...) Jeśli chodzi o zmiany technologiczne, to myślę, że my jesteśmy do tego przyzwyczajeni, ponieważ mniej więcej co pół roku wchodzi albo nowa wersja oprogramowania albo większe matryce, nowe aparaty, nowe lampy, cały czas jakby jesteśmy w ruchu, elastyczność jest kluczowa (...) bardzo często mamy osoby starsze na planie, w szczególności na przykład oświetleniowców, którzy mają na przykład 30 lat doświadczenia w oświetleniu planów filmowych czytam zdjęciowych, albo Panie charakteryzatorki czy makijażystki, które też pracują bardzo długo zawodzie i wszyscy musimy po prostu się ze sobą dogadać.”*

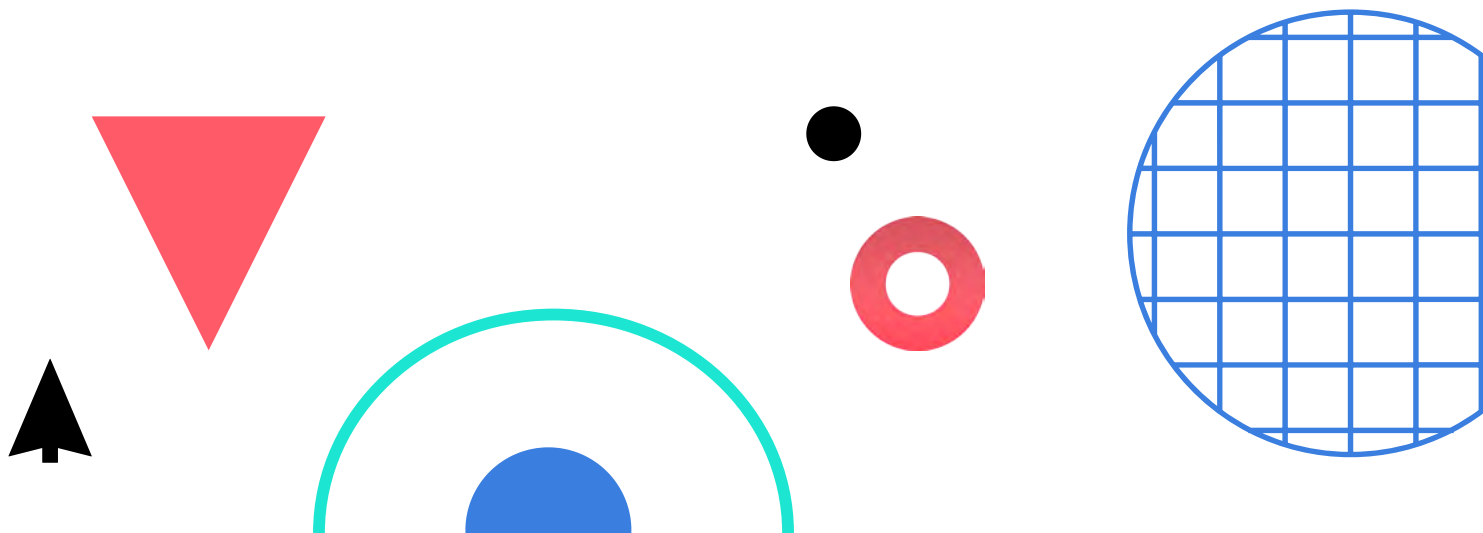
Kluczem do sukcesu jest komunikacja, zarówno pomiędzy współpracownikami jak i klientami. Trzeba być bardzo elastycznym i dobrze się komunikować z ogromną ilością szacunku do wszystkich. Różnorodność dotyczy nie tylko wieku, ale też profesji, w którą wpisana jest elastyczność i otwartość na różnorodność zleceń, budowanie różnorodnych zespołów, konieczność szybkiego dostosowywania się do trendów i duża dynamika pracy.

**Katarzyna Durczyńska**, z Hotelu Qubus, podkreśla, że różnorodność również przenika branżę hotelarską, w której jest duże spektrum możliwości rozwoju kariery zarówno dla pracowników, jak i dla osób, które przychodzą na praktyki czy na staże.

Świat hotelarstwa boryka się podobnie jak Port Lotniczy Gdańsk z coraz większą fluktuacją pracowników. Jest to związane ze zmianami pokoleniowymi i wartościami związanymi z pracą. Młodzi ludzie poszukują lepszego życia, łatwiejszych form zarobków itd. Pani Katarzyna wzmocniła głos w sprawie roli szkoły w kształtowaniu u uczniów postawy szacunku do pracy, odpowiedzialności za powierzone zadania. Zwraca uwagę na konieczność budowania w młodzieży postaw szacunku dla innych i wzmacniania poczucia własnej wartości. W tym wymiarze niezwykle cenna jest współpraca międzypokoleniowa.

**Najważniejsze hasła z trzeciej rundy:** szacunek, wzajemne docenianie, wartość pracy, odpowiedzialność, zmiany pokoleniowe, budowanie zespołów, wzajemne uczenie się, komunikacja kluczem do sukcesu, międzypokoleniowość.

**Jesteśmy różni i w tej różnorodności jest siła!**



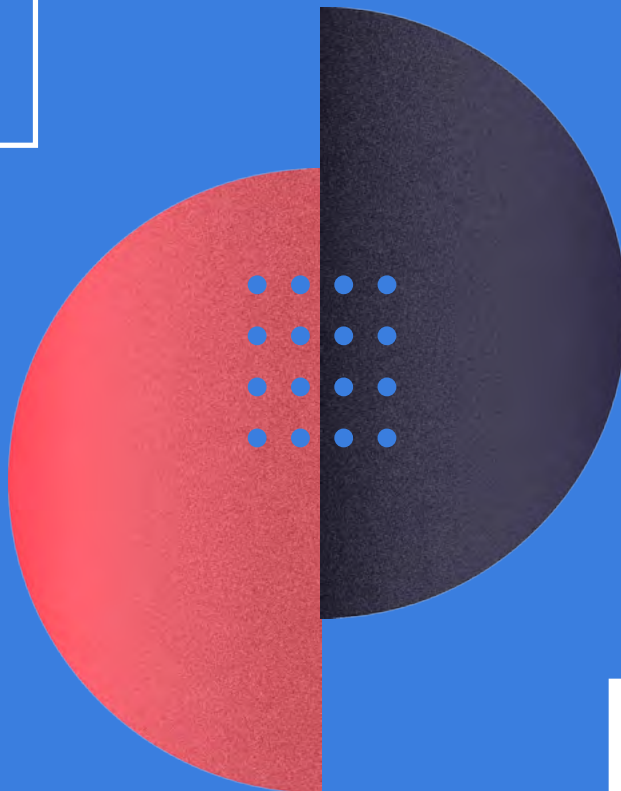
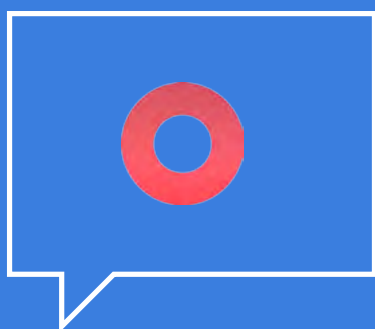
## PODSUMOWANIE

Kończąc cykl 6 think tanków, których hasło przewodnie brzmiało „Konfrontując rację, poszukując relacji” kierujemy podziękowania do wszystkich ekspertów i ekspertek, których miałyśmy przyjemność gościć, za dzielenie się doświadczeniem, za przykłady dobrych praktyk, ale również za pokazanie obszarów wymagających poprawy i zmiany zarówno ze sfery biznesu jak i szkoły...

Dziękujemy za wielopoziomową debatę i otwartą dyskusję o tym jak możemy wspólnie zmieniać otaczającą nas rzeczywistość, poszukiwać płaszczyzn do współpracy pomiędzy światem biznesu i edukacji na rzecz tworzenia przestrzeni do dobrej edukacji dla dzieci i młodzieży.

Zapraszamy do czytania raportów, czerpania inspiracji, a przede wszystkim do wspólnego działania.

Gdański Inkubator Przedsiębiorczości STARTER  
oraz Anna Dukowska i Agnieszka Marusiak



Więcej o projekcie „**NOW** - zawodowe wyzwania nowej generacji”:  
[\*\*https://now.inkubatorstarter.pl/\*\*](https://now.inkubatorstarter.pl/)

Koordynacja projektu:

Aleksandra Abakanowicz, [\*\*a.abakanowicz@inkubatorstarter.pl\*\*](mailto:a.abakanowicz@inkubatorstarter.pl)

Koordynacja warsztatów dla młodzieży i nauczycieli:

Alicja Świtlik, [\*\*a.switlik@inkubatorstarter.pl\*\*](mailto:a.switlik@inkubatorstarter.pl)

Organizator projektu: **Gdański Inkubator Przedsiębiorczości STARTER**

[\*\*https://inkubatorstarter.pl/\*\*](https://inkubatorstarter.pl/)

Sfinansowano ze środków miasta Gdańska

Patronat Merytoryczny Centrum Edukacji Nauczycieli  
w Gdańsku



SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW MIASTA GDAŃSKA

PATRONAT MERYTORYCZNY

