ZAWODOWE WYZWANIA
NOWEJ GENERACJI

RAPORT Z DEBATY

POSZUKUJĄC RELACJI, KONFRONTUJĄC RACJE

W JAKIM ŚRODOWISKU MŁODY CZŁOWIEK KSZTAŁTUJE SWOJE KOMPETENCJE NIEZBĘDNE NA RYNKU PRACY?

23 LISTOPADA 2020

OD AUTOREK

Niniejszy raport powstał po drugiej dabacie ekspertów w formule think tank zorganizowanej w ramach projektu „NOW - zwodowe 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.

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW MIASTA GDAŃSKA | PATRONAT MERYTORYCZNY

Druga debata w formule think tank miała na celu przyjrzenie się temu, **w jakim ekosystemie funkcjonują dzisiejsi uczniowie - przyszli pracownicy.** Rozszerzając pojęcie ekosystemu, dla lepszego zrozumienia zagadnienia, zwracamy uwagę na to, iż chodzi o warunki rozwoju, treści, działania, współpracę obydwu sektorów, krótko mówiąc kontekst, w jakim jako edukatorzy i pracodawcy stawiamy młodych ludzi.

Analiza polegała na postawieniu tez oraz przedstawieniu wniosków z raportów poświęconych tej tematyce i zderzeniu tej wiedzy z doświadczeniami ekspertów uczestniczących w drugim think tanku. Naszymi gośćmi byli:

ANGELIKA DAROSZEWSKA
Wicedyrektor w Akademii
Dobrej Edukacji - Gdańsk

JOANNA GRZEGORZEWSKA
Talent Acquisition Manager
w Arla Global Shared Services w Gdańsku

TOMASZ KĄKOL
Konsultant ds. kształcenia zawodowego
w Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku

MONIKA ORŁOWICZ
Talent Specialist
w GetResponse

ALEKSANDRA OSZAJCA
Dyrektor HR,
Lufthansa Systems Poland

KAMILA OŻGA
Regional Manager Talent Acquisition:
Continental Europe & Russia w Boeing

HALINA WEISS
Pedagog szkolny, doradca zawodowy
IV LO w Gdańsku

Przeanalizowane przez nas raporty wyraźnie wskazują na rozdźwięk pomiędzy potrzebami pracodawców poszukujących talentów, a dostępnością kandydatów reprezentujących to, czego oczekuje biznes.

Poniżej przedstawiamy kilka wniosków z przeczytanych źródeł, które nakreślają podstawę prowadzonej w trakcie think tanku dyskusji.

CO POKAZUJĄ RAPORTY?

„(...) Ponad połowa firm na świecie nie może znaleźć wykwalifikowanych pracowników prawie dwa razy więcej niż dziesięć lat temu. W wyniku postępującej cywilizacji i automatyzacji procesów, większość pracodawców wyniku na świecie nie zmniejsza, lecz zwiększa lub utrzymuje stałą liczbę pracowników. Zmienia się natomiast zapotrzebowanie na konkretne umiejętności oraz funkcje związane z danym stanowiskiem i dzieje się to szybciej niż dotychczas. Rewolucja umiejętności, którą przewidzieliśmy cztery lata temu, a także przygotowanie do niej firm i pracowników jest kluczowym wyzwaniem naszych czasów. Aby pozyskać, rozwijać i zatrzymać w firmie najlepsze talenty, niezbędna jest wiedza o tym, czego chcą pracownicy. Potrzeba zmiany w podejściu do kapitału ludzkiego, aby lepiej dopasować się do jego oczekiwań."

Jonas Prising, CEO ManpowerGroup

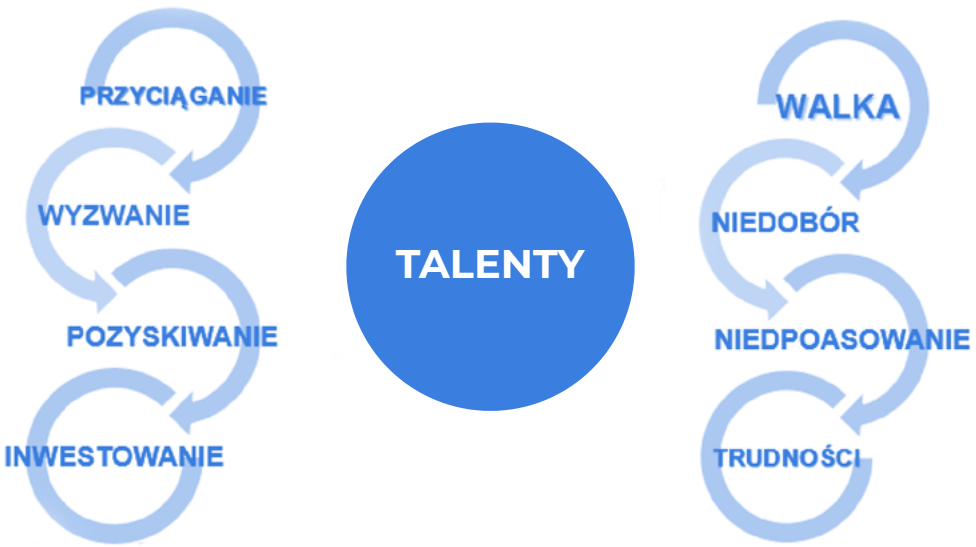
(za. Rozwiązanie problemu niedoboru talentów: dowiedz się, czego chcą pracownicy / Niedobór talentów 2020; ManpowerGroup. str. 2)

„Polskie organizacje w różnym stopniu od lat walczą z niedoborem pracowników o potrzebnych umiejętnościach. Dziś aż 7 na 10 przedsiębiorstw nie może znaleźć rąk do pracy i to blisko o połowę więcej niż jeszcze dwa lata temu. Rosnąca mobilność pracowników, zmiany demograficzne i wkraczające na rynek pracy pokolenie Z, charakteryzujące się między innymi mniejszym przywiązaniem do miejsca pracy, nie ułatwiają firmom zapełniania dostępnych wakatów. W świetle tych wyzwań dane o tym, jak przyciągnąć i zatrzymać talenty są niezwykle cennymi informacjami, które mogą pomóc pracodawcy zwyciężyć w walce o talenty. Oddajemy w Państwa ręce raport będący podpowiedzią jak tworzyć miejsce pracy z wyboru i jakie elementy zarządzania kapitałem ludzkim wprowadzić do polityki personalnej firmy, by zatrzymać lub przyciągnąć swój najcenniejszy zasób – ludzi."

Iwona Janas, Dyrektor generalna, ManpowerGroup w Polsce

(za: Rozwiązanie problemu niedoboru talentów: dowiedz się, czego chcą pracownicy / Niedobór talentów 2020; ManpowerGroup. str. 2)

Śledząc treści, które opisują sytuację dotyczącą rynku pracy w kontekście pozyskiwania zasobów ludzkich i poszukiwania talentów, wyłoniliśmy najczęściej pojawiające się hasła:



Widzimy, jak dużo emocji a także wyrażonych potrzeb kryje się pod tymi hasłami. Z jednej strony biznes chce przyciągać, inwestować i pozyskiwać **(dobrych!)** kandydatów, z drugiej zaś toczy się walka, mnożą trudności z powodu niedopasowania i niedoboru kompetentnych kadr. Z czego rodzi się ten dysonans? Jak edukacja i biznes reagują na ten deficyt? Czy toczą się rozmowy pomiędzy stronami w celu wypracowania wspólnej strategii? To było głównym przedmiotem naszych dociekań.

Biznes wkłada dużo wysiłku w pozyskiwanie kandydatów, czy podnoszenie kompetencji obecnych pracowników, poszukując partnerów - ekspertów zewnętrznych wspierających firmy w szkoleniu pracowników. Najnowszy raport World Economic Forum podaje, że 40% aktualnego zapotrzebowania na umiejętności pracowników zmieni się w ciągu najbliższych 5 lat. Zatem pojawia się pytanie, czy wśród zewnętrznych ekspertów pojawia się także szkoła, jako partner, który przygotowuje nowy potencjalny kapitał ludzki wyposażony w kompetencje przyszłości?

WAŻNE PYTANIA:

Czy biznes komunikuje na bieżąco edukacji, jakich kompetencji oczekuje?

Czy zacieśnienie współpracy biznesu z edukacją mogłoby stać się realną inwestycją w obniżenie kosztów wynikających z konieczności **skillingu, upskillingu i reskillingu** pracowników?

Czy stać nas na nieadekwatne do realiów biznesu przygotowywanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy?

Czy szkoła jest dla pracodawców eksperckim partnerem zewnętrznym?

DORADZTWO ZAWODOWE NARZĘDZIEM DO BUDOWANIA PRĘŻNEJ WSPÓŁPRACY EDUKACJI I RYNKU PRACY

Analizując obecną sytuację w edukacji widać wyraźnie zmiany mające na celu dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy. Jedną z kluczowych zmian wprowadzonych do edukacji jest wyodrębnienie z pomocy psychologiczno- pedagogicznej doradztwa zawodowego. Na chwilę obecną mamy to szczęście, że w każdej szkole funkcjonuje szkolny doradca zawodowy, który staje się nadzieją na wzmocnienie współpracy edukacji z rynkiem pracy. Dlaczego nadzieją? A to dlatego, że wciąż zderzamy się z mnóstwem dylematów w obszarze budowania programów Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego, dywagując na temat zakresu odpowiedzialności, interesariuszy, podmiotów uczestniczących w tymże systemie.

Jak zatem rozumiemy doradztwo i w jaki sposób może ono stać się narzędziem współpracy na styku biznesu i edukacji? Pokazuje to w trafny sposób definicja skonstruowana przez autorów Sopockiego Modelu Doradztwa Zawodowego:

„Doradztwo zawodowe to towarzyszenie w poszukiwaniu i identyfikowaniu zasobów jednostki, tj. kompetencji, mocnych stron i talentów, w celu lepszego zrozumienia siebie i świata oraz zbudowania satysfakcjonującej wizji rozwoju. Ma ono charakter ustawiczny, podlega transformacji wraz ze zmieniającym się otoczeniem i człowiekiem.

Doradztwo zawodowe to pokazywanie palety możliwości w dynamicznie przeobrażającym się świecie, eksplorowanie rzeczywistości oraz inspirowanie odbiorców do zwinnego poszukiwania i umiejscowienia w niej swojego potencjału, aspiracji i marzeń.

Wsparcie to musi być realizowane długoterminowo, przez cały okres edukacji, począwszy od przedszkola i w oparciu o sieć współpracujących ze sobą interesariuszy reprezentujących sferę edukacji (doradcy zawodowi, nauczyciele), rynek pracy (pracodawcy), samorząd czy wreszcie rodziców. Obecnie nie jest już tylko opcją, lecz staje się koniecznością." *(cyt:. „Przystanek Praca - Sopocki Model Doradztwa Zawodowego" str. 22)*

Niezwykle ważne jest to, że przedmiot ten jest już osadzony w strategii edukacyjnej i znajduje swoje odzwierciedlenie w konkretnych w ustawach i rozporządzeniach:

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe;
- Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw;
- Rozporządzenie MEN z 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach z póz. zm. (Dz. U.poz. 1591, z 2018 r. poz. 1647 oraz z 2019 r. poz. 323);
- Rozporządzenie MEN z 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego.

Ostatni z wymienionych dokumentów wprowadzający do szkół doradztwo **zachęca szkoły do budowania relacji z biznesem, w paragrafie 8 znajdziemy zapis:**

„Przy realizacji doradztwa zawodowego jednostki organizacyjne (...) mogą współpracować w szczególności z pracodawcami, organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi lub innymi organizacjami gospodarczymi, stowarzyszeniami lub samorządami zawodowymi (...)"

Otwiera to dyskusję jak budować partnerstwa i kogo zaangażować?

„(…)Pojedynczy gracz pomimo dużego zaangażowania, motywacji i posiadanych kompetencji nie jest w stanie udźwignąć zadania (….)

(…) Przygotowanie i skuteczne wdrażanie nowych rozwiązań systemowych wymaga do włączenia szerokiego grona interesariuszy, którzy będą współtworzyć sieć aktywnego networking (….)" *(za Sopocki Model Doradztwa Zawodowego)*

W kontekście opisanych dotychczas konkluzji i danych z raportów przyjrzyjmy się zatem wnioskom płynącym z doświadczeń zaproszonych ekspertów.

Początkiem rozważań think tanku było pytanie, które odnosiło się bezpośrednio do pierwszego spotkania, w którym określaliśmy szczegółowo „profil" młodego pokolenia Z, m.in. wartości jakimi kieruje się dzisiejsza młodzież.

Jak odpowiadamy na potrzeby i wartości, które reprezentują młodzi ludzie?

Czy edukacja i biznes respektują te wartości, czy stajemy w obliczu konfliktu / niezgodności?

Czy dajemy jasny przekaz dotyczący oczekiwań firm wobec młodych pracowników?

Jak szkoła wsłuchuje się w potrzeby młodych?

Wnioski, którymi podzielili się z nami zaproszeni eksperci możemy zebrać w zestaw refleksji do przemyślenia, ale także pewnego rodzaju zaskoczeń.

Angelika Daroszewska

Bardzo bym chciała zwrócić uwagę na to, że mamy bardzo dużo młodych ludzi „niezaopiekowanych", mających ogromny potencjał, oni giną w szkołach.

Zgromadziliśmy przykłady pokazujące, jak ważne jest **zindywidualizowane podejście do ucznia**, jego mocnych stron i pasji. W masowym systemie często nie zauważamy najważniejszych rzeczy, nie przekładamy talentów na ścieżki rozwoju, czy też inspirowania do rozwoju. "Jeżeli uczeń nie ma swojej podstawowej świadomości, w którym kierunku zmierza, to trudno jest także nauczycielom odpowiadać i wspierać go w tym rozwoju. (...). Środowisko szkolne powinno być inspirujące, nauczyciele powinni pracować z pasją, zadaniem nauczycieli jest wykrzesać z tego ucznia potencjał" - mówi Angelika Daroszewska, wicedyrektor Akademii Dobrej Edukacji w Gdańsku. Obserwując trendy, w jakich się poruszamy faktycznie można odnieść wrażenie, że systemowo mamy jeszcze dużo do zrobienia w kwestii zatroszczenia się o zindywidualizowanie w podejściu do ucznia i jego talentów w procesie kształcenia. Wciąż przygniatamy program szkolny masą testów, które wyposażają (przynajmniej chwilowo) w teorię, ale **czy ta teoria jest wartością, na którą ostatecznie oczekuje biznes, praca, życie?**

Odpowiedź na to pytanie świetnie odnajdujemy w wypowiedzi Joanny Grzegorzewskiej, *Talent Acquisition Manager w Arla Global Financial Service Centre Sp.z.o.o w Gdańsku*:

„Inspiracja i samoświadomość - często brakuje ich młodym osobom, bo wcześniej nie miały okazji tego zaczerpnąć, doświadczyć. Na etapie edukacji ważne jest „zaopiekowanie" młodych ludzi, budowanie ich samoświadomości, umiejętności zadawania pytań. W szkole bardzo akcentujemy pozyskiwanie wiedzy i kwalifikacji, kierunkowanie uczniów aby te kwalifikacje i oceny były na jakimś poziomie. Tymczasem z perspektywy rekrutacji na te pierwsze w życiu role, na role praktykantów, juniorów, ciężko oczekiwać, że ktoś przyjdzie z pełnymi kwalifikacjami, z którymi będzie pracował docelowo. Szuka się więc kompetencji miękkich, zaangażowania, otwartości na uczenie się, od tego są pierwsze doświadczenia zawodowe."

Tomasz Kąkol, *konsultant ds. kształcenia zawodowego w CEN w Gdańsku*, zajmujący się od lat edukacją zawodową, np. analizowaniem podstaw programowych, podkreślił kolejne bardzo ważne hasło, jakim jest **niedostosowanie**.

„Obserwuję niedostosowanie edukacji do biznesu. Nie wiem kto jest dwa kroki z tyłu, raczej edukacja. W podstawach znajdziemy przede wszystkim wiedzę i umiejętności, nie ma nacisku na postawy, pracę nad samoświadomością. Nie uczy się zachowań, testuje się je testami. Skupiamy się na uczeniu umiejętności zawodowych, nie zwracamy uwagi na to jak ważna jest postawa, umiejętność uczenia się, samoświadomość. To co wynika często chociażby z japońskiej świadomości iki gai, gdzie się mówi o **samoświadomości**, o tym w czym jestem dobry, co lubię, jakie mam zainteresowania, co mogę dać rynkowi pracy, co mogę dać światu?"

Przykład, jakim podzielił się z nami w trakcie dyskusji pan Tomasz Kąkol doskonale obrazuje deficyt w kształtowaniu postaw uczniów do procesu uczenia się i brania odpowiedzialności za decyzje. Czy polscy nauczyciele dają uczniowi możliwość budowania odpowiedzialności za własny rozwój, proces uczenia się? Czy w polskiej edukacji pada pytanie: jaką metodą chcielibyście dzisiaj pracować, uczyć się? – nie, nie pada, a jeśli pada to bardzo rzadko. Uczniowie nie są więc przygotowani do brania odpowiedzialności za własny rozwój.

„Nasz system edukacji próbuje dogonić zmieniający się świat, podejmuje próby współpracy z pracodawcami poprzez np. staże dla uczniów i nauczycieli kształcenia zawodu, kształcenie dualne, klasy patronackie. Ale ten wyższy poziom współpracy w postaci zaproszenia pracodawców do współtworzenia programu nauczania właściwie w przyrodzie nie występuje. Ale szkoła chce być na tym okręcie kapitanem w pojedynkę."

„Krytyczne słowa o niezależności szkoły, która staje się niedostępnym partnerem do poważnej współpracy dają wiele do myślenia. Jednak kontynuuje podając również przykłady dobrych praktyk: „Nie można także krytykować edukacji. Problem polega na tym, że nie możemy skutecznie przyciągnąć biznesu do edukacji. Udaje się to we współpracy z dużymi firmami typu Polpharma i szkoła w Starogardzie Gdańskim czy Kwidzyn i International Paper. W skali regionu, kraju, ta współpraca z pracodawcą i wspólne zastanowienie się nad tym jak wprowadzać młodego człowieka w świat biznesu, na rynek pracy, właściwie nie istnieje."

Pani Kamila Ożga, *Manager Rekrutacji (Europa Kontynentalna i Rosja) w firmie Boeing Global Services* dodaje, iż ogromnym wyzwaniem okazuje się edukacja uwzględniająca kontekst organizacji wielokulturowych. „Chciałabym wspomnieć o różnicach kulturowych, komunikacji międzykulturowej, tzw. diversity, to są naprawdę rzeczy, które w organizacjach międzynarodowych są bardzo ważne, o których mam wrażenie w edukacji nie koniecznie się mówi."

Również z doświadczeń pani Haliny Weiss, *doradcy zawodowego w IV Liceum Ogólnokształcącym w Gdańsku, pedagoga szkolnego z wieloletnim doświadczeniem*, wynika konkluzja, że szkoła jest instytucją trochę oderwaną od życia. „Mam taką obserwację i przekonanie, że dawniej uczyło się dzieci śpiewać, malować, szydełkować albo kroić sałatkę. W tej chwili – i nie jest to odpowiedzialność nauczycieli i dyrektorów, tylko mechanizmu, w którym jesteśmy – idziemy w kierunku uczenia: co to jest śpiewanie, co to jest szydełkowanie, co to jest robienie sałatki. Te przykłady pokazują oderwanie teorii od praktyki. Przykładem są kompetencje miękkie – szkoła nie powinna uczyć tego, co to jest, tylko kształtować to na poziomie zachowań. Jeśli system edukacji jest skonstruowany pod kątem przygotowania do egzaminów to determinuje bardzo wiele. Wszystko jest upchnięte, programy przeładowane."

Jaki zatem mamy pomysł na tę sytuację? Czy możemy wierzyć, że system się zmieni i odgórnie zostaniemy zasypani lawiną pomysłów na to, jak pracować z młodymi ludźmi, by odpowiedzieć na ich wartości, praktyczne podejście, chęć działania w oparciu o cel (najlepiej widoczny, sprecyzowany)? Czy możemy wierzyć, że system się zmieni i połączy interesy szkół i biznesu? Doświadczenie pokazuje, że na taki rozwój spraw z poziomu odgórnego potrzeba nie tylko dużo czasu, ale także polityki. Jak więc możemy działać oddolnie lub też jak wykorzystać elementy systemu edukacji na korzyść budowania współpracy? Według nas - autorek tego raportu - doskonałym obszarem do tworzenia sieci powiązań jest właśnie profesjonalne doradztwo zawodowe, pojmowane jako szeroki zakres działań na polu edukacji i biznesu, budujący możliwości eksperymentowania, poznawania świata zawodów i możliwości. Celem tego działania jest przygotowanie odpowiednich, kompetentnych ludzi na określone stanowiska.

Idąc za słowami pani Joanny Grzegorzewskiej „Należy odejść o twardego rozumienia kwalifikacji zawodowych. To nie tylko dyplom, certyfikat, oceny, kurs."

Brakuje w edukacji nastawienia na krytyczne myślenie i wyciąganie wniosków. Młodzi ludzie często przetwarzają "grube stosy" teorii, nie zastanawiając się nad tym, co stoi przed nimi na horyzoncie. Jak tę wiedzę chcę wykorzystać? Która jej część jest moją pasją, zainteresowaniem, potencjałem? Zbliżamy się zatem do ważnego zagadnienia: kto ma być mentorem budującym refleksyjną postawę wobec życia, pracy? Rodzic, nauczyciel, a może pierwszy pracodawca? Oczywiście odpowiedź nie jest jednoznaczna, gdyż moc wpływu jest tak szeroka, że ciężko jest zrzucić odpowiedzialność na jedną ze stron. Ważne natomiast jest przyjęcie odpowiedzialności i włożenie wysiłku w kształtowanie kompetencji, które stały się deficytem w wyjątkowo dynamicznym świecie: **krytyczne myślenie, zarządzanie informacją (wiedzą), refleksyjność.**

Aleksandra Oszajca, *Dyrektor HR w Lufthansa Systems Poland*

Ważne jest pobudzanie ciekawości, chęć dotknięcia branży. Krok wcześniej powinna nastąpić inspiracja i pobudzenie chęci eksperymentowania. Nie chodzi o realizację marzeń, ale uświadomienie ludziom, że nie muszą znać odpowiedzi na to co dokładnie chcą robić w przyszłości, ale chęć eksperymentowania musi z czegoś wynikać. Np. pasja do samolotów, wstawanie o 5 rano w celu robienia zdjęć samolotów wystarczy, żeby zacząć, linkować kandydata z pracodawcą. Czasami brakuje tej iskierki, ciekawości, inspiracji, sprawdzenia siebie w różnych rolach, na etapie wcześniejszym, aby zbadać, który z obszarów jest mi najbliższy. Potem jesteśmy tam gdzie jesteśmy i to też jest piękne.

ZMIĘKCZENIE OCZEKIWAŃ - ZASTANÓWMY SIĘ CZEGO TAK NAPRAWDĘ OCZEKUJEMY?

Aleksandra Oszajca, *Dyrektor HR w Lufthansa Systems Poland*, zwróciła z kolei uwagę na trudność w znalezieniu wspólnego gruntu do współpracy edukacji i biznesu: „Tym grupom jest **trudno się spotkać** (...) Z jednej strony jest dużo ofert pracy (pomijając okres epidemii), przy czym bardzo często młodzi ludzie nie wiedzą dlaczego aplikują. Dlaczego to ma być moja droga? **Dlaczego** tu chcę zacząć? Czasami trudno odpowiedzieć na to pytanie. Chcę walczyć ze stereotypem stażysty parzącego kawę. Wsparcie organizacyjne jest ważne, ale ich zaangażowanie w ramach jobshadowingu jest możliwością poeksperymentowania. To jest takie urzeczywistnianie marzeń, pokazuje ile trzeba wysiłku i samozaparcia, aby dojść do tego miejsca."

Hasło, które zatem chcemy wyeksponować w odpowiedzi na wyzwanie , jakim jest kształtowanie odpowiednich postaw do pracy i zaangażowania to: **eksperymentowanie.** Chcąc mieć dobrych, adekwatnych kandydatów do pracy pozwólmy im przygotować się do tej wizji, odpowiedzialności i wyboru.

Podobnie sprawę widzi pani Monika Orłowicz, *Talent Specialist w GetResponse*: „Temat kompetencji, które są na papierze wydaje się ciekawy. Przykładem są języki obce – na papierze super oceny, w rzeczywistości ludzie boją się rozmawiać w zespołach międzynarodowych, umieją rozwiązywać testy, ale nie umieją mówić, komunikować się z zespołem. I to są te elementy, wobec których edukacja stara się pokazać, że ich uczy, ale umiejętności weryfikowane przez życie na poziomie rozmów kwalifikacyjnych okazują się mocno teoretyczne. **Dobre oceny na świadectwie nie wystarczą, młodzi ludzie nie potrafią ich przekuć na umiejętności w prawdziwym życiu.**"

Skoro **brakuje przestrzeni doświadczania to….co możemy zrobić aby jechać jednym pociągiem?** Na to pytanie z pewnością będziemy szukać odpowiedzi w trakcie kolejnych debat.

EKOSYSTEM – KONTEKST ROZWOJU, W JAKIM OSADZAMY MŁODYCH LUDZI

Kolejny etap wyciągania wniosków podczas think tanku polegał na prześledzeniu doświadczeń naszych ekspertów edukacyjnych w budowaniu relacji z biznesem.
Na pytanie o to, czy szkoła jest ekspertem zewnętrznym, partnerem do rozwiązywania problemu z talentami dla biznesu Tomasz Kąkol odpowiada: „Szkoła próbuje być partnerem dla biznesu, nie zawsze to wychodzi, ponieważ nie ma odpowiedniego wsparcia. To wsparcie, niektóre organy prowadzące (powiaty i gminy) starają się szkole udzielić, żeby ta sytuacja wyglądała lepiej. Natomiast myślę, że sporo udało się zrobić. Niestety muszę powiedzieć **udało się**, gdyż nie ma rozwiązań systemowych. Pewne przykłady, np kształcenie dualne, bliskie kontakty z pracodawcą, są dobrym początkiem, który już mamy. Możemy podać przykłady z naszego regionu, np. Polpharma i kształcenie techników analityków, czy techników automatyków, czy niszowy zawód technik papiernictwa w Kwidzynie. To **kształcenie praktyczne** nie byłoby możliwe w ścisłej współpracy z pracodawcami. Duże Firmy same z dobrej woli wyposażyły szkoły w laboratoria w sprzęt, przeszkoliły nauczycieli. Używam słowa **dobra wola**, a powinien być stworzony system zachęt publicznych ze strony państwa, system finansowania. Z drugiej strony (...) gdyby firmy patrzyły na kształcenie zawodowe jako pierwszy etap rekrutacji, a nie praktykant jako tania siła robocza, to też nastąpiłaby zmiana."

Halina Weiss również widzi współpracę szkoły z biznesem w sposób okazjonalny: „Nie sądzę, żeby szkoła była partnerem, **szkoła bywa partnerem**. Ja mam dobre doświadczenia, np. to szczęście, że trafiłam do Centrum Rozwoju Talentów - instytucji prężnie działającej i sensownej czy Startera – jesteście wielką pomocą (pozabiznesową)."

Dobra praktyka, którą opisała nasze ekspertka edukacyjna dotyczyła doświadczeń z czasów, w których prężnie funkcjonowały szkoły przyzakładowe. „Nie wiem jak to mogłoby wyglądać w tej chwili, natomiast myślę, że żeby szkoła mogła być partnerem z biznesem, **korzyść musi dotyczyć obydwu stron, musi być równowaga**. Szkoła coś dostaje i zakład pracy coś dostaje. Jeśli jest ogromne zapotrzebowanie na konkretnych pracowników, przygotowanych do danych miejsc pracy to my jako szkoły powinniśmy być postrzegani przez biznes jako partnerzy(...)Dobre praktyki, łatwe do zrobienia, to np. wykorzystanie potencjału rodziców. Nikt nie będzie tak dobrym ambasadorem w konkretnych firmach jak rodzic ucznia. Natomiast to jest też kwestia czasu, na co my tak naprawdę mamy czas? Niestety na ważne rzeczy mamy tego czasu za mało."

Wnioski, jakie nasuwają się z tych rozważań kładą nacisk na potrzebę zmiany podejścia do współpracy.

MUSIMY MÓWIĆ JĘZYKIEM KORZYŚCI, NAKREŚLIĆ, JAKIE KORZYŚCI PRZENIKAJĄ WSPÓŁPRACĘ POMIĘDZY EDUKACJĄ A BIZNESEM.

SIEĆ POWIĄZAŃ INTERESARIUSZY W EKOSYSTEMIE SZKOLNO-BIZNESOWYM TWORZY SILNY ORGANIZM DOMAGAJĄCY SIĘ SPRAWNOŚCI. JEST TO SIEĆ WZAJEMNYCH WPŁYWÓW.

Ważne pytania, jakie postawiłyśmy zaproszonym ekspertom w ostatniej części to: Czy edukacja czuje obecność biznesu i wsparcie w kształtowaniu świadomości przyszłych pracowników? Czy biznes czuje otwartość i zainteresowanie ekspertów edukacyjnych do wzajemnej współpracy? ...inaczej mówiąc, co oferujemy wspólnie młodym ludziom

w kontekście rozwijania kompetencji i świadomości zawodowej?

Według tegorocznego raportu World Economic Forum 40 % aktualnego zapotrzebowania na umiejętności pracowników zmieni się w ciągu najbliższych pięciu lat. Oficjalnie mówi się coraz częściej o tym, że ciężko jest przygotować młodych ludzi do konkretnych zawodów, gdyż dynamika zmian w tym zakresie jest ogromna. Może okazać się, że zawody, które znamy dziś przyjmą nową odsłonę lub przestaną istnieć. Zatem jaki styl i program kształtowania do pracy chcemy i pożądamy przyjąć? Jak możemy dostosować się do tej dynamiki zmian?
Przyglądając się kontekstowi warunków do rozwijania młodzieży, które obecnie tworzymy, zapytałyśmy naszych ekspertów o przykłady realnych programów współpracy edukacyjno-biznesowej, które znają ze swojego otoczenia.

Wśród dobrych praktyk oraz pomysłów pojawiły się **programy mentoringowe, zaangażowanie praktyków biznesu do prowadzenia zajęć na uczelni, organizacja dłuższych (3 miesięcznych) praktyk lub staży z elementem prawdziwego wdrożenia w zadania realizowane w firmie, wycieczki zawodoznawcze, współpraca biznesu z doradcami zawodowymi (w tym active sourcing i prerekrutacja), współpraca w tworzeniu projektów.**

PRZYKŁAD 1

Kamila Ożga, *Manager Rekrutacji (Europa Kontynentalna i Rosja) w firmie Boeing Global Services*

„Powiem o tym, jakie my staramy się wprowadzać inicjatywy, które pomagają nam zredukować granice, odległości pomiędzy edukacją – szkolnictwem wyższym a naszą firmą. Jednym z ciekawych przykładów jest nasze biuro w Niemczech, gdzie regularnie od wielu lat nasi przedstawiciele biznesu są mentorami podczas prac dyplomowych studentów – są ich opiekunami merytorycznymi. Jest to świetna inicjatywa, która pozwala na miękko zapoznanie się ze specyfiką firmy, z wymaganiami danej organizacji, sektorze, dziedzinie wiedzy, a z drugiej strony jest dla biznesu sposobem na to, aby móc być w komunikacji z uczelnią, ze studentami, którzy są zainteresowani daną dziedziną. W naszej firmie wiele lat świetnie to funkcjonowało. Drugi przykład z lokalnego rynku to to, że nasza firma angażowała się w prowadzenie na Politechnice Gdańskiej studia, nasi przedstawiciele biznesu byli wykładowcami. To było dobrym polem do dialogu, wymiany poglądów, pokazaniu realnych oczekiwań biznesu od absolwentów danego kierunku studiów.”

PRZYKŁAD 2

Joanna Grzegorzewska, *Talent Acquisition Manager w Arla Global Financial Service Centre Sp.z.o.o w Gdańsku*

„Spotykamy się z zaproszeniami ze strony szkół do zaoferowania możliwości praktyk i staży dla uczniów szkół średnich. Jednak wymiar praktyk miał wynosić 40/50 godzin, to jest tydzień pracy, zbyt krótki czas żeby czegokolwiek nauczyć. Naprzeciw takim zaproszeniom nie wychodziliśmy. (...) Natomiast tam gdzie pojawia się oferta w postaci wspólnej rekrutacji czy też wsparcia rekrutacji do naszej firmy, gdzie młode osoby chcą zdobyć praktykę, staż w wymiarze 3 miesięcy, tam już rozmawiamy i szukamy wspólnego mianownika. Chcemy faktycznie zaoferować możliwości uczenia się i zdobycia doświad-

czenia praktycznego. A do tego człowieka trzeba wdrożyć, szczególnie nowe osoby, dla których jest to często pierwsze doświadczenie zawodowe (...) Zależy nam na stworzeniu przestrzeni na zadawanie pytań. Ważna jest kwestia postawy: zaangażowanie, czy młoda osoba ma motywację, zainteresowanie i na tej podstawie chcemy budować konkretne umiejętności. To jest baza do nauki umiejętności praktycznych. Dzięki temu młode osoby często wracają do nas."

PRZYKŁAD 3

Aleksandra Oszajca, *Dyrektor HR, Lufthansa Systems Poland Sp. z o. o.*

„Ważne jest to o czym łatwo zapominamy mając już długie doświadczenie zawodowe. Pierwsze wejście do organizacji to są doświadczenia międzyludzkie, to jest konieczność osadzenia się w zupełnie innych relacjach, używania innego sposobu komunikacji. Czasami to konfrontowanie się z zupełnie nowym otoczeniem, którego się nie zna. To jest bardzo ważne aby szkoła z biznesem się integrowała, abyśmy mieli tę przestrzeń… ale z drugiej strony to nie mogą być "jednorazowe strzały". Organizujemy takie wizyty dla młodzieży z których młodzi ludzie wychodzą pełni chwilowych inspiracji, są pełni energii chcieliby więcej i więcej, ale to jedno spotkanie niestety w ich życiu niczego nie zmienia, tzn. może zapali się jakaś iskierka, ale co z tym zrobimy dalej to już jest kwestia tego czy ta rękawica rzucona zostanie podniesiona przez szkołę, albo przez biznes. W kontekście teoretycznych kwalifikacji ciśnie mi się analogia na usta: kiedy zdajemy prawo jazdy teoretycznie zostajemy kierowcami, ale prawda jest taka że żeby gdzieś pojechać to nie wsiądziemy bez drugiego kierowcy bo mamy śmierć w oczach. I tak też jest z rynkiem pracy. Tak też widzę rolę doradcy zawodowego i rodziców, którzy też mają swoje doświadczenia. Ta młoda osoba potrzebuje tego drugiego kierowcy nie po to żeby trzymał kierownicę, ale po to żeby trochę podpowiedział, aby dał poczucie bezpieczeństwa, pomógł doświadczać."

„Jako organizacja organizujemy akademie dla wszystkich osób, które chcą się przekwalifikować. Jesteśmy w kontakcie z uczelniami. Może gdybyśmy jako biznes więcej poświęcili uwagi doradcom zawodowym... Niewiele o tym mówi się na rynku, a może mieć to potencjał. To właśnie współpraca pracodawców/biznesu z doradcami zawodowymi może być narzędziem, żeby trochę im pomóc i pokazać jak oni codziennie mogą być takim katalizatorem wiedzy. Bo to jest właśnie ta trudność młodzieży, że nie będą mogły poświęcić więcej niż 40 godzin na praktykę, a my jako pracodawcy wiemy że to jest za mało żeby dać taką wartość, która z nimi zostanie. Może gdybyśmy więcej poświęcili uwagi doradcom zawodowym i oni w tych codziennych kontaktach zaszczepiali by to codziennie, to mielibyśmy lepszy i dłuższy efekt. Wracając do analogii z kierowcą to doradca zawodowy częściej wsiada do samochodu z tym młodym człowiekiem niż my jako pracodawca. Program nauczania jest tak skonstruowany, że tego czasu nie ma wiele, albo są ograniczenia (teraz covid techniczne ograniczenia). Na takie rozwiązania możemy wspólnie szukać pomysłów. Formuła tradycyjnych staży się wyczerpała, to nie jest już nic nowego. To jest standard, myślę że każdy pracodawca stażystów ma i ci stażyści zostają dłużej albo krócej, nauczą się mniej albo więcej, bo to oczywiście zależy od nich. Gdybyśmy weszli w bliższą relację z tymi doradcami zawodowymi (i dla mnie tu jest już ten pierwszy moment rekrutacji) może okazać się, że ten doradca zawodowy może być naszym sprzymierzeńcem, może nam robić active sourcing."

PRZYKŁAD 4

Monika Orłowicz, *Talent Specialist w GetResponse*

„Myślę o współpracy w kontekście projektowym. Nie musi być to długofalową współpracą, ale można znaleźć przykłady firm, które korzystają z pracy uczniów, którzy w ramach zajęć szkolnych projektują np. kampanie w social mediach dla młodej firmy - nowo powstałej za darmo. Jest zespół, który projektuje i w ten sposób uczy patrzeć się na potrzeby biznesu, uczy się rozmawiać z takim klientem… są strony gdzie można projekty graficzne od strony ux-owej przygotować, dzięki czemu młoda osoba zdobywa pierwsze portfolio zawodowe współpracując z realną firmą, realną kampanią (...) I w zamian za to firma też coś konkretnego dostaje. A taka współpraca projektowa uczy młodych ludzi odpowiedzialności, dotrzymywania terminów, czy też narzędzi do komunikacji… to jest okazja dla młodego człowieka do poczucia, że zaczął coś od początku do końca, ma co udowodnić, o czym opowiedzieć później nie tylko w kontekście projektów, które udały się w klasie.”

PRZYKŁAD 5

Angelika Daroszewska, *wicedyrektor Akademii Dobrej Edukacji w Gdańsku*

„(...)Podstawa programowa, oceny, oczekiwania rodziców, czasami postawa nauczycieli – są nierzadko bezlitosne. W miejscu, w którym pracuję wprowadzamy sporo innych rozwiązań okazuje się, że można, że grono pasjonatów jest w stanie to robić. Mamy w szkole mentoring , którym otoczeni są wszyscy uczniowie. Coraz mocniej skupiamy się na takich, którzy jeszcze nie wiedzą, jeszcze szukają. Mogą przetestować w czym czują się lepsi, nauczyciele biorą ich pod swoje skrzydła w indywidualnych projektach. Oprócz tego mamy także inne projekty w szkole. Mocno to wspieramy. Widzę ile to wnosi. Przykład ucznia utalentowanego w rysunku. Z ogromną trudnością przychodzi mu opanowanie umiejętności typowo szkolnych, trzeba dużego zaangażowania nauczycieli, W tradycyjnym systemie byłoby mu ciężko Któregoś dnia powiedział, że zgłosił się do projektu informatycznego, gdyż jego koledzy mający wysokie umiejętności IT, stwierdzili, że może być świetnym kompanem do tego projektu, gdyż stworzy im postacie do gry, W ten sposób wygrali konkurs na Zdolnych z Pomorza, a uczeń kończąc szkołę tak przeszkolił się w programach graficznych, że mógłby założyć własną firmę.

Nie boimy się podejmować trudnych tematów, bo wierzymy w to, że samoświadomość buduje młodych ludzi. Uczymy się cały czas współpracy z rodzicami, choć chcemy żeby to uczeń był naszym partnerem. Mamy także technikum, m.in. techników programistów. Współpracujemy z firmą zajmującą się rozszerzoną rzeczywistością wirtualną. Nasi uczniowie byli w tej firmie, dostali wymagania klienta i sami wypracowali i tworzyli rozwiązania.”

PODSUMOWANIE

Podsumowując zgromadzone w trakcie debaty refleksje, eksperci edukacyjni i biznesowi podkreślili kilka ważnych wyzwań, do realizacji których powinniśmy dążyć:

- konieczność znalezienia wspólnych celów – wzajemne poznanie się stron współpracy, nakreślenie języka korzyści
- zbudowanie długotrwałej relacji
- zastanowienie się, czy cele edukacji są wspólne z celami organizacji
- wspólne narzędzie informatyczne, np. platform edukacyjno-zawodowa, która mogłaby być platformą wymiany staży, praktyk,
- ważna jest otwartość na nowości, musimy w szkole uczyć bycia otwartym na zmianę to jest klucz do sukcesu!
- spotkajmy się na wspólnej drodze
- wspólne działania nauczycieli i przedstawiciel biznesu, wymiana wiedzy i strategii
- uczenie się od młodych pokoleń - starajmy się dostosowywać kulturę organizacji do potrzeb kolejnych pokoleń
- wykorzystanie obecności doradztwa zawodowego w systemie edukacji - ogromne pole do współpracy
- kształtowanie samoświadomości młodych ludzi poprzez określanie i rozwijanie kompetencji, które można wykorzystać szeroko w różnych obszarach
- myślenie językiem kompetencji, nie teoretycznej wiedzy, czy umiejętności
- zadawanie pytań - kształtowanie postawy ciekawości

Zbliżajmy zatem edukację i biznes, budujmy most wspólnych korzyści i patrzmy na siebie jak partnerzy do współpracy.

Tomasz Kąkol, *konsultant ds. kształcenia zawodowego w CEN w Gdańsku*

„Pracodawcy powinni widzieć we współpracy z edukacją swój interes. Powinni chcieć inwestować w zasoby szkół zawodowych i traktować ten etap jako etap rekrutacji na potrzeby rynku pracy. Prawdopodobnie jednak będzie opór szkół, gdyż w Polsce mamy dylemat, czy przygotować ucznia do egzaminu zewnętrznego, czy na rynek pracy. Okazuje się, że mamy duże niedopasowanie. Żeby zdać egzamin to uczeń nie koniecznie będzie przygotowany na rynek pracy. Będzie miał dużo wiedzy, ale nie będzie miał tych kompetencji miękkich wyposażony w postawę otwartości, ciekawości świata, krytycznego myślenia, nie będzie zachęcany do pobudzania swojej wyobraźni, która ma być kluczową umiejętnością w tym niepewnym, zmiennym i złożonym świecie. Mamy duże niedopasowanie systemów w stosunku do siebie. Ciągle mówimy o tym jak tę współpracę z pracodawcami podnieść na wyższy poziom.”

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