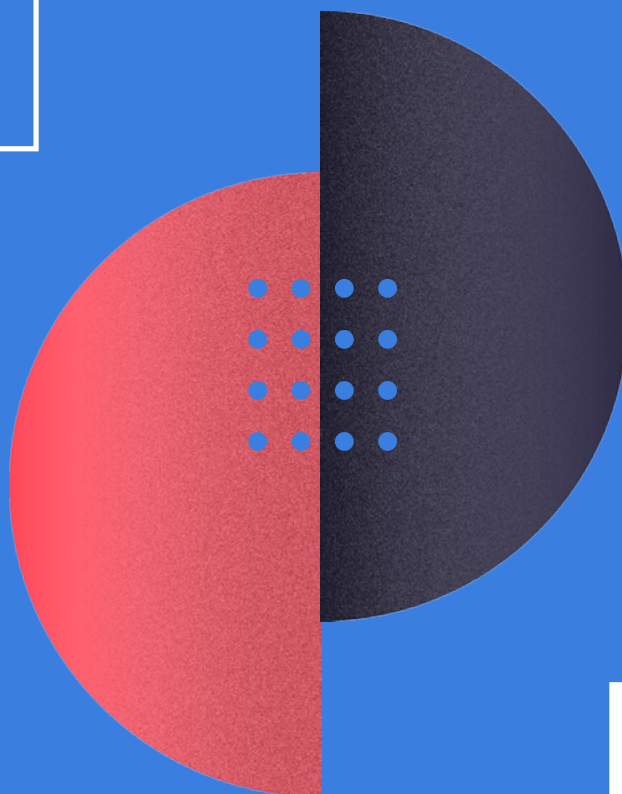
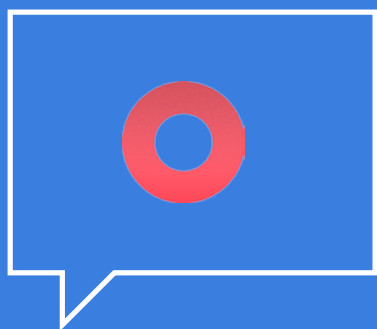




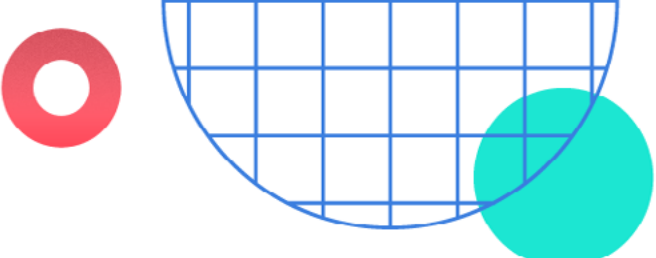
ZAWODOWE WYZWANIA
NOWEJ GENERACJI



RAPORT Z DEBATY

POSZUKUJĄC RELACJI, KONFRONTUJĄC RACJE
**NA STYKU POTRZEB - JAK CHCEMY
BUDOWAĆ PŁASZCZYZNĘ RELACJI
POMIĘDZY SZKOŁĄ A BIZNESEM?**

26 STYCZNIA 2021



OD AUTOREK

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

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

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

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

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

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

Autorki raportu - Duet trenerski PatrzWORK
Anna Dukowska i Agnieszka Marusiak

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



Trzecia debata w formule think tank miała na celu przyjrzenie się temu, w jakim stylu współpracy funkcjonują szkoły i biznes, jak budują relacje. Szukaliśmy odpowiedzi w obszarze następujących zagadnień:

1. Szkoły średnie w oczach pracodawców.

W jaki sposób biznes widzi partnera w szkole średniej?

Jakie oczekiwania stawia przed absolwentami?

2. Edukacja w kontekście przygotowania do życia i pracy.

W jaki sposób szkoła ma pokazać młodym ludziom realia rynku pracy?

Analiza polegała na postawieniu tez oraz przedstawieniu wniosków ze strategii ministerialnych oraz raportów poświęconych tej tematyce i zderzeniu tej wiedzy z doświadczeniami ekspertów uczestniczących w debacie.

Eksperci i ekspertki zaproszeni do debaty:



**KATARZYNA
BRACHOWSKA-PRZENIOSŁO**
psycholog, konsultant i trener w Navigo Grupa



TOMASZ CHROBAK
HR & OHS Manager – Northvolt Poland sp. z o.o.



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



TOMASZ KĄKOL
konsultant do spraw kształcenia zawodowego
Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku



DOMINIKA KOTULA-GIBAS
HR & Administration Manager, Blue Media S.A



PRZEMYSŁAW KRUSZEŃSKI
HR Business Partner w DCT Gdańsk S.A



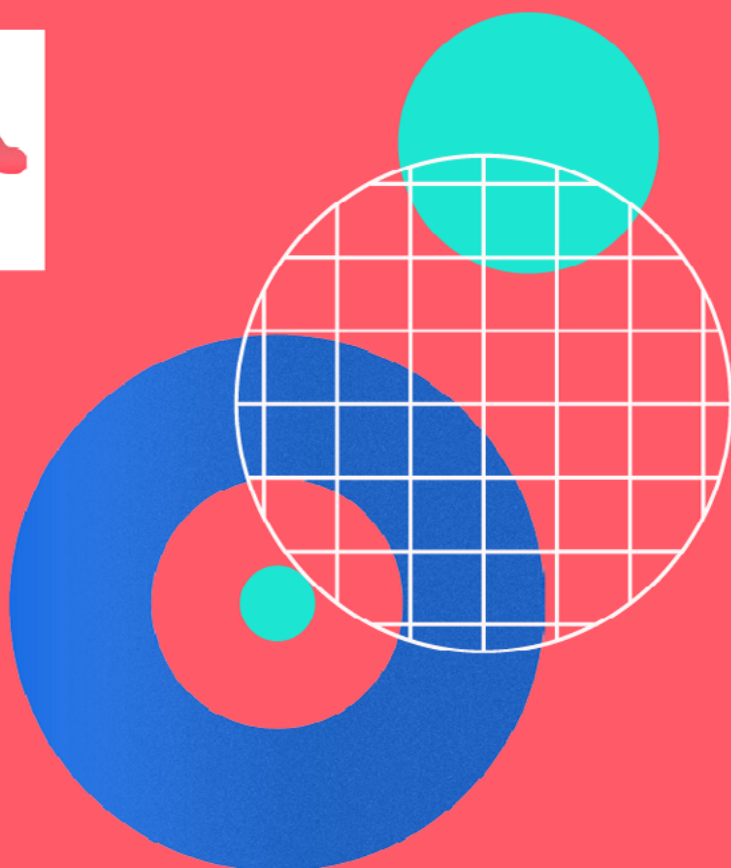
JOANNA ROPELEWSKA
Nauczycielka wspomagająca
oraz doradczyni zawodowa klas drugich
w XIV Liceum Ogólnokształcącym im. Jana Pawła II



Punktem wyjścia do dyskusji były cenne wnioski podsumowane z poprzednich debat. Zgromadzona dotychczas wiedza jest głosem PRAKTYKÓW, co oznacza, że stanowi rzetelne źródło do badania trendów obecnych w naszym otoczeniu - systemie kształcenia, czy w świecie biznesu.

WNIOSKI ORAZ WYZWANIA DLA EDUKACJI I BIZNESU (z poprzednich debat):

- konieczność znalezienia wspólnych celów
- zastanowienie się, czy cele edukacji są wspólne z celami pracodawców
- nakreślenie języka korzyści
- wzajemne poznanie się stron
- zbudowanie długotrwałej relacji
- wykorzystanie obecności doradztwa zawodowego w systemie edukacji
- wspólne działania nauczycieli i przedstawicieli biznesu, wymiana wiedzy i strategii



Dokumenty, dzięki którym mogliśmy nakreślić kontekst i odniesienie do ram wytyczających wyzwania dla edukacji i biznesu to przede wszystkim:



1. ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030

Ministerstwa Edukacji Narodowej (*kilka słów o strategii poniżej*):

*Celem Strategii jest **tworzenie możliwości i warunków do rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia.***

Realizacja tego celu opiera się na sześciu obszarach priorytetowych:

1. podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych;
2. rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności;
3. zwiększenie udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności;
4. budowanie efektywnego systemu diagnozowania i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności;
5. wypracowanie skutecznych i trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji międzyresortowej oraz międzysektorowej w zakresie rozwoju umiejętności;
6. wyrównywanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności.

2. Kluczowe wnioski Ekspertek i Ekspertów Rady Odpowiedzialnego Przewództwa podczas XX FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU 2020

Wnioski, które stały się punktem wyjścia do debaty brzmią następująco:

- **Konieczne jest ponowne ścisłe połączenie światów nauki, edukacji i biznesu.** Trzeba poszukiwać nowych sposobów opisanie rzeczywistości i prognozowania przyszłości
- **Biznes powinien wziąć na siebie więcej odpowiedzialności za jakość edukacji, nie tylko poszukując innowacji, ale też uczestnicząc w przygotowaniu społeczeństwa do transformacji cyfrowej**
- Odpowiedzialność biznesu za przyszłość „ginących zawodów” i przeciwdziałanie wykluczeniu wymagają szerokich koalicji, które pomogą wypracować potrzebne rozwiązania

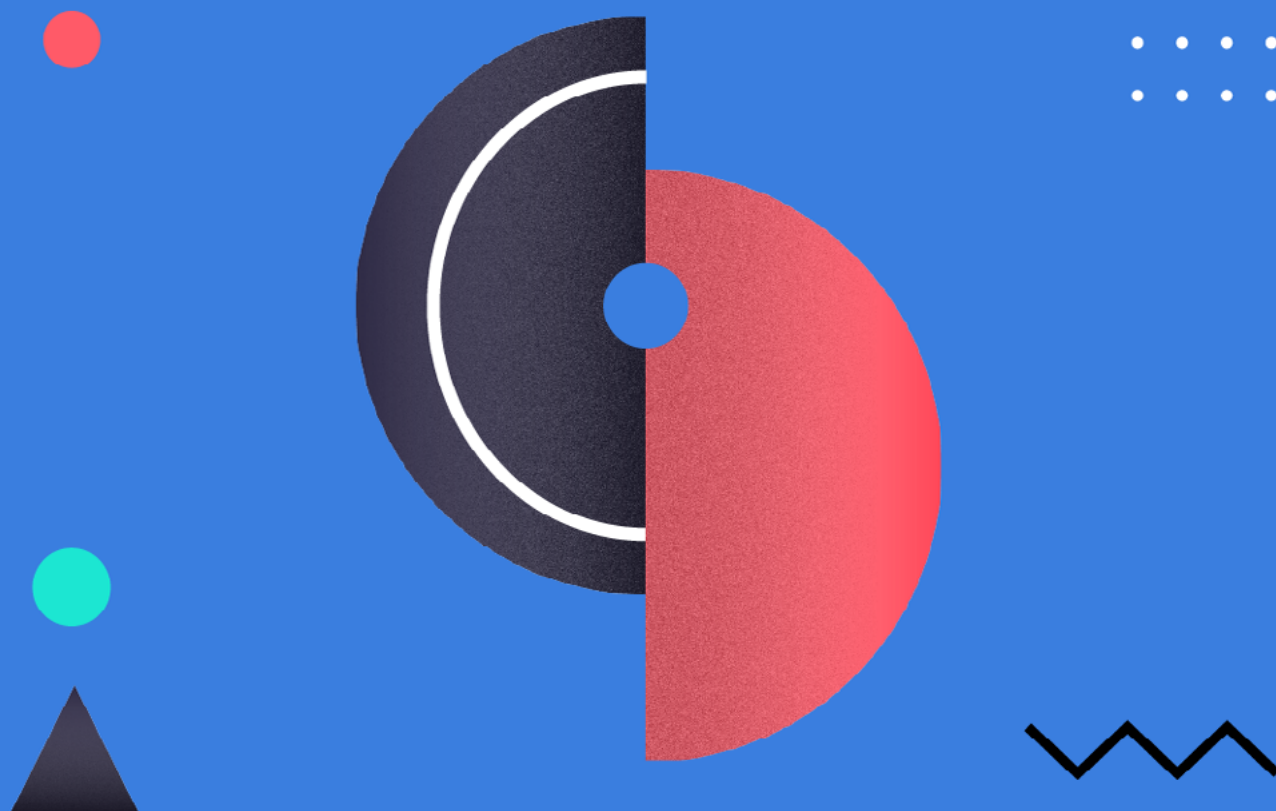


Debata przebiegała w dwóch rundach. Poniżej opisujemy najważniejsze wnioski, zachęcając jednocześnie czytelników do śledzenia cyklu debat i zgłaszania się do aktywnego uczestnictwa w kolejnych wydarzeniach.

RUNDA 1

POTRZEBY SZKÓŁ I PRACODAWCÓW

JAKI **CEL** I JAKIE **KORZYŚCI** PŁYNĄ ZE WSPÓŁPRACY
NA STYKU SZKOŁA-BIZNES?



• • • •
• • • •

Współpraca edukacji i biznesu to wyzwanie równie wielkie dla podmiotów działających w obydwu sektorach. Dynamicznie zmieniający się świat (również świat zawodów), pędząca rewolucja technologiczna, coraz szybciej ewoluujące trendy pokoleniowe - to wszystko stawia przed nami konieczność bieżącego dostosowywania edukacji do wymogów rynku pracy. Pracodawcy oczekują dobrych kandydatów, kompetentnych absolwentów. Szkoły chcą kształcić jak najlepiej, ale czy w programach nauczania są w stanie nadążyć za tempem zmian? Szukając argumentów pokazujących korzyści współpracy edukacji i biznesu, zaproszeni eksperci zwrócili uwagę na kilka bardzo ważnych treści.

Aspekty, które okazują się niezwykle istotne dla obydwu stron dialogu podkreśliła w swojej wypowiedzi Katarzyna Brachowska-Przeniosło z Grupy NAVIGO, mówiąc o tym, że komunikacja i poszukiwanie wspólnego języka są ważne w 3 różnych perspektywach: perspektywie budowania i poszukiwania porozumienia na styku edukacja-biznes, perspektywie relacji nauczyciel-uczeń oraz perspektywie komunikacji międzypokoleniowej w biznesie (np. między przedstawicielami „młodego” i „dojrzałego” pokolenia).

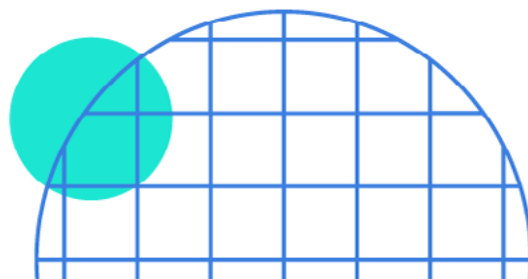
” Elementem łączącym są kompetencje, to jest wspólny język, który się pojawia na poziomie biznesu i edukacji. W biznesie posługujemy się modelami kompetencyjnymi - to jest podstawą do weryfikacji kompetentnego działania pracowników. Z drugiej strony o kompetencjach mówi się na poziomie szkoły. Być może to jest ten obszar, któremu warto byłoby się przyjrzeć w połączeniu z poszukiwaniem odpowiedzi na pytanie jakiego pracownika za chwilę będziemy potrzebować?

Biznes więc nie powinien działać „na tu i teraz” tylko prognozować, jak będzie za parę lat nie tylko w wymiarze biznesowym, ale i dostępności zasobów ludzkich.

Uważam, że wspólnym elementem tych dwóch sektorów jest przyjrzenie się kompetencjom. Pytanie, które się rodzi i rozwiązanie, które z tego wynika to: w jaki sposób biznes może wpływać na kształtowanie kompetencji u młodych ludzi, którzy za chwilę będą na rynku pracy? Jak kształtować kompetencje, nie teoretycznie, tylko praktycznie?

To jest język łączący. Myślę, że taka droga do wspólnej pracy, jest punktem wyjścia, używania języka, który łączy i jest zrozumiały dla jednej i dla drugiej strony.”

Katarzyna Brachowska-Przeniosło
Grupa NAVIGO





Kolejnym atutem wpływającym ze ścisłej współpracy edukacji i biznesu może być lepsze przygotowanie uczniów do realiów, które czekają na nich w rzeczywistości pracy. Aby mogło to mieć jak najbardziej praktyczny wymiar firmy powinny włączać się w edukowanie młodych ludzi oferując szkołom wsparcie w różnej postaci. Opisała to w swojej wypowiedzi Dominika Kotula-Gibas:

” To czego my potrzebujemy i byłoby nam pomocne to **przygotowanie uczniów do tego, z czym mogą się spotkać w organizacji**, czyli pokazywanie na przykładach, na rzeczywistych kejsach, jak wygląda praca w firmie, jak wygląda żywy kontakt z organizacją - **jak w praktyce te zadania są realizowane**.

Widzimy to szczególnie w sytuacjach, kiedy przychodzą do nas młodzi ludzie - świeżo upieczeni absolwenci, czy to szkół średnich, czy to absolwenci wyższych uczelni. Te osoby mają wiedzę teoretyczną, ale często nie wiedzą zupełnie jak przełożyć to na realia związane z codziennymi obowiązkami. **Cenne na pewno byłoby to, żeby absolwenci/uczniowie mieli możliwość w trakcie edukacji, nabywania i doświadczania styku z realnym z biznesem, z realnym wykonywaniem tych obowiązków.**

My jako biznes musimy powiedzieć czego oczekujemy, a szkoła powinna słuchać - świetnie by było, gdyby szkoła słuchała i odpowiadała na nasze potrzeby na zasadzie dialogu. My (biznes/HR) mówimy, że w tym momencie właśnie zmieniają się oczekiwania względem danego zawodu, zmienia się technologia, zmienia się podejście do rozwiązywania pewnego rodzaju tematów czy problemów, a edukacja jak prawdziwy partner mówi nam, ok, zmienimy nasz program, wyślemy uczniów do waszej pracy, pokażemy, jak w realnym życiu wygląda praca, jak wygląda wykonywanie realnych obowiązków.

Nie powinniśmy nikomu mówić, że ktoś coś musi, ale wydaje mi się, że akurat w tej sytuacji coś powinno się zmienić, żebyśmy weszli na wyższy poziom współpracy, więc pewne rzeczy będziemy musieli zmienić, może też do niektórych działań będziemy musieli się zmusić.”

Dominika Kotula-Gibas

HR & Administration Manager, Blue Media S.A

Synergia światów edukacji i biznesu wydaje się wręcz koniecznością. Kształcenie zawodowców, którzy mieliby szlifować najważniejsze kompetencje w nieadekwatnych do realiów biznesu warunkach, wydaje się rzeczą absurdalną. Wymagania podkreślane przez naszych rozmówców stawiają obydwie strony w obliczu ogromnego wyzwania. Przyzwyczajeni do względnej niezależności w swoich funkcjach, nauczyciele i HR-owcy, muszą teraz znaleźć wspólny język, który pozwoli im płynnie zarządzać kompetencjami, a także da komfort utrzymania komunikacji opartej na **otwartości, dostępności i adekwatności do życia**.

Cele i korzyści z perspektywy edukacji podkreślił Tomasz Kąkol wskazując na prawo oświatowe, które w ostatnich latach coraz bardziej otwiera się na ułatwianie budowania koalicji pomiędzy dwoma sektorami. Korzyść z tworzenia przestrzeni doświadczania realiów pracy dla uczniów w toku edukacji jest obopólna. W efekcie takiej międzysektorowej współpracy jest możliwe budowanie efektywnego systemu diagnozowania



i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności na rynku pracy oraz podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci i młodzieży w systemie edukacji.

„ *Biznes ciągle narzeka, że podstawa programowa skupia się na wiedzy teoretycznej. Chcielibyśmy wszyscy, żeby bardziej skupiała się może na kompetencjach miękkich, kluczowych, przydatnych na rynku pracy. Z drugiej strony to co się dzieje i to co jest też wynikiem ostatnich reform spowodowało przygotowanie podstaw prawnych w prawie oświatowym do tego, aby były możliwości szerszej współpracy i spotkania się biznesu z edukacją.*

Powoli do przeszłości przechodzi narzekanie, że podstawa programowa nie odpowiada rzeczywistości. W podstawie programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego jest sporo zagadnień dotyczących kształtowania umiejętności przydatnych na rynku pracy, umiejętności współpracy itd.

Jedno z kluczowych wyzwań, przed którym stoją osoby zarządzające placówkami oświatowymi, to zmiana podejścia do nauczania ze strony nauczyciela. *Celem na poziomie edukacji jest wspieranie nauczycieli w otwarciu się na wyzwania płynące z rynku pracy, innowacyjne metody nauczania i umiejętności międzysektorowej współpracy.*

Jak mówi dalej nasz rozmówca Tomasz Kąkol:

Ważne jest to, żeby nauczyciele nie skupiali się tak bardzo na wiedzy teoretycznej i nie uczyli tylko „pod testy”, ale skoncentrowali się również na kształtowaniu umiejętności kluczowych o czym jest mowa w różnych rozporządzeniach. Znajdziemy w nich wytyczne zobowiązujące do rozwijania u uczniów kompetencji przedsiębiorczości, kompetencje współpracy i inne kompetencje ogólnie miękkie, których wymagają coraz częściej pracodawcy.”

Tomasz Kąkol

Konsultant do spraw kształcenia zawodowego w Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku

Ważnym głosem podczas dyskusji podzieliła się z nami Katarzyna Durczyńska, która na co dzień łączy bycie nauczycielem przedmiotów zawodowych w gdańskiej szkole technicznej z byciem zastępcą dyrektora Qubus Hotel. Perspektywa dwustronna okazuje się tu niezwykle praktyczna i trafiająca w punkt potrzeb, które stoją między edukacją a biznesem w oczekiwaniu na odpowiedź. Nasza rozmówczyni udowodniła przytoczonym przykładem, że w bliskim otoczeniu mamy wzorcowe przykłady na wspaniałą współpracę edukacji z biznesem, gdzie obydwie strony stają się dla siebie **prawdziwymi partnerami**.

„ *Zdecydowanie moja perspektywa powiększyła się w momencie, kiedy przekroczyłam próg szkoły, nie jako absolwentka, ale jako nauczyciel. (...) Muszę przyznać, że ta ogromna zmiana, jaka zaszła w szkole, wzbudziła moją dużą radość. Naprawdę bardzo dużo się zmieniło in plus. Przede wszystkim fakt, że dwie największe sieci w Trójmieście wzięły pod skrzydła klasy i stworzyły klasy patronackie. Pracodawcy wyposażyli nie tylko sale w odpowiedni sprzęt, ale też przede wszystkim dali wsparcie merytoryczne, szeroko idące, czy to w przypadku konkursów, czy też mentorskie.*





Pokoje hotelowe, które powstały w szkole, recepcja... są plany, aby wprowadzić program rezerwacyjny, programy potrzebne w restauracji. Jesteśmy teraz na etapie planowania korytarza szkolnego na styl korytarza hotelowego. Wszystko to pozwoli szkole uniezależnić się od pracodawców, da możliwość bardziej praktycznego podejścia do nauki zawodu na miejscu w szkole. Myślę, że tutaj są same korzyści."

Katarzyna Durczyńska

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

Widzimy, że z jednej strony szkoła powinna stawiać sobie wyzwania i polepszać standardy edukacji, zbliżając metody nauczania do realiów rynku pracy, z drugiej strony pracodawcy, którzy również powinni od początku angażować się w kształcenie, mogąc przygotować dla siebie kadry, widząc, że nie jest łatwo o pozyskanie dobrego pracownika „z ogłoszenia”.

Kończąc swoją wypowiedź Pani Katarzyna zwróciła uwagę na **potrzebę rozwijania kompetencji miękkich**, wymieniając wśród nich empatię, zrozumienie, umiejętność bycia przedsiębiorczym, radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Myśl tę kontynuował Pan Tomasz Chrobak, HR Manager z firmy Northvolt Poland wspominając o potrzebie pielęgnowania i rozwijania kompetencji miękkich takich jak: **zarządzanie sobą, zarządzanie czasem, nastawienie na dążenie do celu**. Kształtowanie tych kompetencji nie powinno być oderwane od cyklu kształcenia, a wkomponowane w cykl edukacji, aby uniknąć późniejszych zaskożeń. Młodzi ludzie powinni w ramie ze specjalistyczną i ogólną teorią uczyć się także postaw, które pomogą im sprawnie odnaleźć się w dorosłym życiu, wzmocnią ich samoświadomość i dadzą poczucie sprawczości.

Trzecim, niezwykle istotnym elementem edukacji jest praktyka - nie tylko z perspektywy zdobywania doświadczenia w określonych czynnościach, ale także celem budowania swojego zawodowego portfolio.

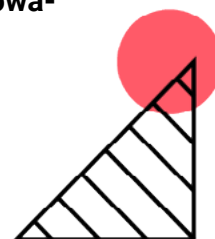
” *Jestem HR-owcem w firmie produkcyjnej. Mamy osoby na praktykach z Francji, z Niemiec, są gotowe przeprowadzić się z zagranicy tylko dlatego, żeby móc przejść dobry zespół praktyk. Wiedzą jak olbrzymią wagę ma to dla nich. I zatrudniając później takie osoby widzimy, że mają aplikacje uzupełnione różnego rodzaju praktykami, w różnych krajach... i oczywiście taka osoba zawsze wygra w procesie rekrutacji w porównaniu do osoby, która tej praktyki nie ma."*

Tomasz Chrobak

HR & OHS Manager – Northvolt Poland sp. z o.o.

Co w takiej sytuacji z liceami? Jak licealiści mogą zbierać doświadczenia rynkowe? Co będzie kluczem do sukcesu w ich przygotowaniu do wejścia na rynek pracy?

Joanna Ropelewska, szkolna doradczyni zawodowa z XIV LO w Gdańsku zwróciła uwagę, iż kluczem do kształcenia odpowiedzialnych i przedsiębiorczych postaw jest **angażowanie**.



” W szkole licealnej młodzież jest na rozdrożu. To, co możemy zrobić to angażowanie młodzieży w różnego rodzaju projekty społecznościowe - tam mają możliwość nabycia kompetencji miękkich, które są kluczowe w przyszłej pracy. Pozyskiwanie przez szkołę do współpracy wyspecjalizowanych instytucji np. STARTER, Centrum Rozwoju Talentów, pomoc uczelni wyższych, angażowanie się w warsztaty czy debaty. Młodzież jest bardzo zadowolona, kiedy ma możliwość rozmawiania z osobami reprezentującymi różne dziedziny.

Angażowanie się w działania, w których mogą wykazać się kreatywnością, realizowanie własnych pomysłów na przedmiotach z zakresu przedsiębiorczości i ekonomii - daje przestrzeń lepszego poznania siebie. Jako doradca uzyskuję wsparcie ze współpracy z Centrum Rozwoju Talentów - tam specjaliści pomagają młodzieży spojrzeć na siebie inaczej, pobudzić do refleksji te zainteresowania, które mogą być pomocne w poszukiwaniu swojej drogi”

Mogło by się więcej dziać, gdyby było **inne podejście nauczycieli**, ale i tak dużo w ostatnim czasie się zmieniło. Rozwija się współpraca z uczelniami wyższymi. Uczelnie znają problem i wspierają nauczycieli w proponowaniu różnych projektów, z których skrzętnie korzystamy”.

Joanna Ropelewska

Nauczycielka wspomagająca oraz doradczyni zawodowa klas drugich w XIV Liceum Ogólnokształcącym im. Jana Pawła II

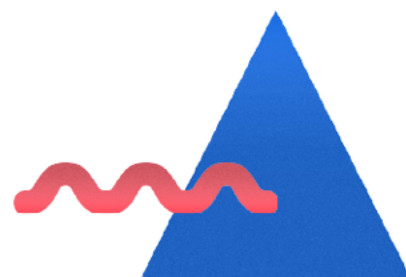
Kolejnym wyzwaniem, które może wpłynąć korzystnie na współpracę edukacji i biznesu jest świadomość różnic międzypokoleniowych oraz próba odnalezienia wspólnego języka, o czym wspominała wcześniej Pani Katarzyna Brachowska-Przeniosło. Komunikacja oparta na otwartości z pewnością zbliży do siebie nie tylko biznes i edukację, ale także ludzi współpracujących ze sobą wewnątrz organizacji.

” Szkoły zapominają o jednym, że mamy nową generację pracowników, którzy wchodzi na rynek pracy. Dla mnie jako psychologa biznesu, jest dużym wyzwaniem, żeby uświadomić moim managerom, z którymi współpracuję ten problem - wiemy, że są różnego rodzaju pokolenia, wiemy, że jest dużo charakterystyk, ale nic z tym nie robimy.

U mnie w firmie DCT Gdańsk kładę nacisk na to, aby uświadamiać naszym managerom, w jaki sposób rozmawiać z osobami, które aktualnie wchodzi na rynek pracy. Na motywację tych osób wpływają inne rzeczy, w inny sposób trzeba komunikować i budować komunikację.”

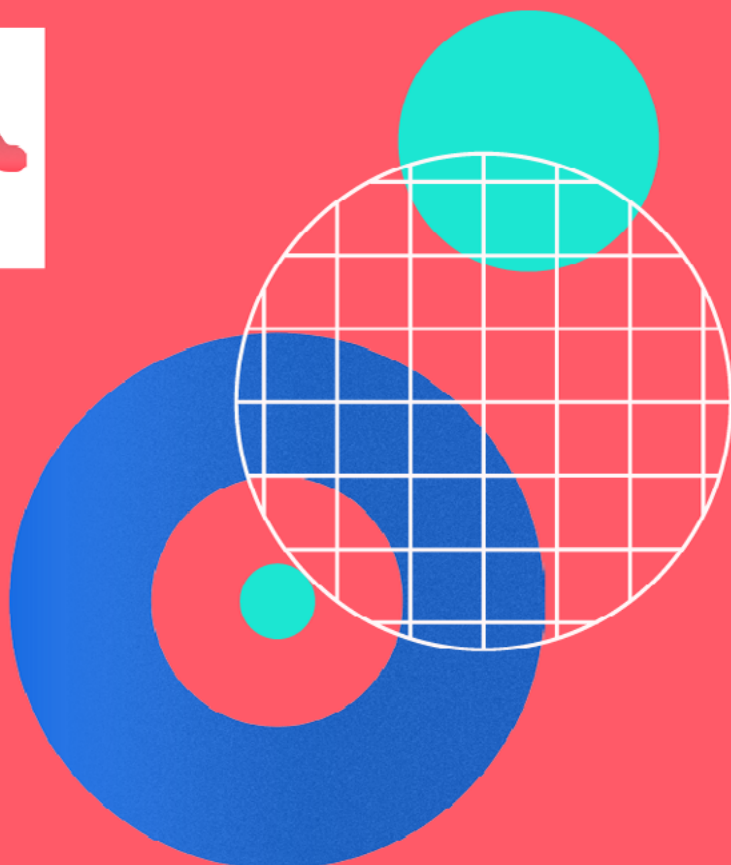
Przemysław Kruszewski

HR Business Partner w DCT Gdańsk S.A



Podsumowując głosy ekspertów w obszarze celów i korzyści, to co wydaje się kluczowe, to:

- skoncentrowanie się na kompetencjach jako elemencie na styku biznesu i edukacji;
- budowanie komunikacji poprzez poszukiwanie wspólnego języka - czytelnego dla wszystkich, który może przełożyć się na wspólne działania;
- podejmowanie działań zarówno na poziomie makro - strategicznych, na poziomie instytucji zarządzających strategią rozwoju województwa w obszarze gospodarki i edukacji oraz społecznej odpowiedzialności biznesu. Jak i działań mikro, na poziomie tworzenia strategii podnoszenia jakości edukacji w konkretnych szkołach, opartej na wykorzystaniu dostępnych środków np. ERASMUS PLUS, czy budowania relacji pracodawca-szkoła, wzmacniania postaw i motywacji do rozwoju nauczycieli;
- podążanie za rozwojem nowych technologii;
- docenianie różnorodności i czerpanie korzyści z doświadczeń wszystkich pokoleń.





RUNDA 2

DOBRE PRAKTYKI

W drugiej rundzie zaprosiliśmy naszych gości do pokazania dobrych praktyk: już działających rozwiązań na styku edukacji i biznesu oraz tych oczekiwanych do wdrożenia w życie pomysłów.

Pytania wokół których toczyła się dyskusja to:

**CZY MOŻEMY PRZYTOCZYĆ DOBRE PRAKTYKI
WPŁYWAJĄCE NA ROZWÓJ MŁODYCH LUDZI
WE WDRAŻANIU ICH W ŚWIAT PRACY?**

**JAKIE POMYSŁY NA WSPÓŁPRACĘ WYPŁYWAJĄ
Z OBSERWACJI POTRZEB EDUKACJI ORAZ BIZNESU?**

**NA CZYM POLEGA BUDOWANIE DOBREJ
WSPÓŁPRACY?**

**CZY DOSTĘPNOŚĆ PARTNERÓW JEST KLUCZEM
POROZUMIENIA?**

**JAK PROJEKTOWAĆ ROZWIĄZANIA ADEKWATNE
DO WYMOGÓW RYNKU?**





Benjamin Franklin:

*Szkoła doświadczenia kosztuje,
ale żadna inna nie potrafi lepiej
wykształcić człowieka.*

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

Poniżej przedstawiamy opis dobrych praktyk i pomysły rozwiązań przytoczone przez zaproszonych ekspertów:

DOBRA PRAKTYKA 1

JĘZYK ANGIELSKI I DOBRE PODSTAWY

Tomasz Chrobak

HR & OHS Manager – Northvolt Poland sp. z o.o.

„*To, co jest taką naszą refleksją to, że przede wszystkim pomaga język angielski, szczególnie, że coraz więcej firm operuje w środowisku międzynarodowym. To jest taki kluczowy punkt, na który trzeba kłaść nacisk, jeżeli chodzi o edukację. Jeśli patrzymy na Finlandię czy kraje skandynawskie to pamiętam, jak na studiach jeździłem pracować fizycznie do Norwegii tam wszyscy mówili po angielsku od dzieci po staruszków (...) Mamy dużo do nadrobienia w tym zakresie.*

Jeśli chodzi o merytoryczne przygotowanie kandydatów do pracy, stawiamy na podstawy - dobrze wyrobione podstawy, na których potem możemy budować dalej.”

DOBRA PRAKTYKA 2

WYCIECZKI ZAWODOZNAWCZE, CASE STUDIES, PROJEKTOWANIE USŁUG, MENTORING

Dominika Kotula-Gibas

HR & Administration Manager, Blue Media S.A

„*Od już kilku lat współpracujemy z Fundacją Inspirujące Przykłady i zapraszamy uczniów szkół ponadgimnazjalnych (teraz ponadpodstawowych) do firmy na warsztaty. Przede wszystkim po to, żeby pokazać wycinek naszej pracy. To są uczniowie z całego województwa pomorskiego. Nie tylko tutaj z Trójmiasta, ale duży nacisk kładziony jest właśnie na to, żeby to byli uczniowie spoza Trójmiasta. To właśnie uczniowie z mniejszych ośrodków są przywożeni do Trójmiasta. Mają objazdy po różnych instytucjach po to, żeby mogli zobaczyć, jak w praktyce wygląda praca w firmach. Z tego co wiem, to uczniowie są bardzo zadowoleni z tego, od tej strony praktycznej, są w stanie doświadczyć pracy i zburzyć pewne mity,*



które mają w głowie na temat tego, jak wygląda praca.

Zapraszamy uczniów do tego, by projektowali nasze usługi. To, jak wygląda praca z nimi nad projektowaniem aplikacji jest imponujące - serce rośnie, kiedy przyglądam się ich zaangażowaniu i pomysłowości. Czasami w ramach jednego, dwu czy trzygodzinnego warsztatu są w stanie wykreować produkt od pomysłu do realizacji i biznesplanu - to są niesamowicie kreatywne dzieciaki."

(...) To jest takie cudowne oglądanie tego, jak ci młodzi ludzie mówią: o, to tak może wyglądać praca w firmie? - to jest fajne!!! to może warto zacząć uczyć się informatyki?... Oprócz programistów mamy całe spektrum stanowisk, mamy księgowość, dział prawny, działy wsparcia, bardzo duży dział obsługi klienta, więc jak przychodzą do nas młodzi ludzie, to dowiadują się dużo więcej na temat naszych potrzeb i oni też są w stanie lepiej dokonywać wyborów.

Dla nas spotkania z młodzieżą stanowią niezwykle inspirujące źródło kontaktu, źródło wiedzy. Dowiadujemy się, jak wyglądają oczekiwania naszych użytkowników końcowych, czyli bardzo często osób, które na samym końcu korzystają z naszych usług.

Czego mi zabrakło w tej współpracy to jest to, że uczniowie nie wracają. Chciałabym, żeby ci uczniowie do nas co jakiś czas wracali, po takiej rundzie, gdzie odwiedzają różne firmy, z różnych branż, z różnych dziedzin, doświadczają właśnie różnych firm, różnego stylu pracy, styku z biznesem, żeby wrócili i podzielili się swoimi doświadczeniami. Myślę, że to byłoby dla nas cenne, jako dla pracodawcy i też jako firmy, która projektuje usługi dla użytkownika końcowego, usługi, które mają ułatwiać życie.

Współpracujemy z Akademią Przywództwa Liderów Oświaty w ramach programów mentoringowych jesteśmy zaangażowani w prowadzenie mentoringu dla dyrektorów szkół. Tutaj osobiście zaangażowany jest nasz Prezes, który wraz z Panią Zofią Dzik, która prowadzi fundację, po prostu dzieli się swoimi doświadczeniami - jak wygląda prowadzenie firmy, z czym to się wiąże i co Dyrektorzy szkół mogą zyskać dzięki rozmowom z osobami, które na co dzień prowadzą swój biznes."



DOBRA PRAKTYKA 3

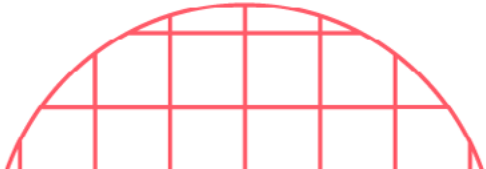
PROJEKTY EDUKACYJNE DLA NAUCZYCIELI, PRAKTYKI ZAGRANICZNE, DNI OTWARTE W MIEJSCACH PRACY, PROJEKTOWANIE ZACHOWAŃ POPRZECZ PRZYKŁADY Z PRACY

Katarzyna Durczyńska

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

” Oczywiście tych praktyk jest wiele. Ja przyznam, że przez tyle czasu, co miałam okazję do tej pory spędzić w szkole, jeszcze nie poznałam wszystkich tajników tego co szkoła oferuje.

Jest masa różnych projektów, w których nauczyciele biorą udział po to, aby wdrożyć w to uczniów i razem z nimi osiągać cele, założenia, które mają przede wszystkim jedno na uwadze - rozwój ucznia pod wieloma różnymi aspektami.





Niesamowite są praktyki zagraniczne. Kiedy ja byłam w tej szkole, takie praktyki absolutnie nie były nawet w sferze marzeń. Niesamowite, że tak duży krok został zrobiony w tym kierunku. To jest na pewno skierowane do uczniów, którzy są bardziej odważni, bardzo otwarci na świat, ale znowu mają szansę rozwijania umiejętności, zainteresowań i spróbowania swoich sił troszkę w innym aspekcie, nie tylko ograniczając się do tego, co jest w kraju.

Jestem pod wrażeniem tego, jak dużo tego się dzieje. Jakie szerokie są te wici jakie nauczyciele w naszej szkole rozwinęli, to jest naprawdę bardzo budujące, że całej radzie pedagogicznej zależy na tym, aby - nawet jeżeli uczniowie nie do końca wiedzą co chcieliby w życiu robić - **to mają szansę, aby zbadać różne aspekty, aby się o tym przekonać co jest dla nich interesujące.**

Z punktu widzenia pracodawcy - hotelu, myślę, że warto, aby hotele organizowały (we współpracy ze szkołami) dni otwarte dla uczniów. Warto pod tym kątem połączyć nasze siły, powiązać szkoły i pracodawców, aby móc wzmocnić to doznanie, doświadczenia, by być bardziej przekonującym dla młodzieży, która się waha i nie wie, w którą stronę rozpocząć swoją karierę. Można zaadaptować przestrzeń w hotelu, zrobić spacer po hotelu z odpowiednimi osobami na różnych stanowiskach, które opowiadałyby o swojej pracy, aby przybliżyć realia pracy.

Z uwagi, na to, że jestem przede wszystkim branżowcem i hotelarzem, a dopiero później pedagogiem, stosuję alternatywne metody pracy. Staram się przekładać pewne zachowania uczniów, które obserwuję w trakcie zajęć, pod kątem „co by było, gdyby byli w pracy” i oczywiście to jest dostosowane do ich możliwości.

Taki prosty przykład, sytuacja, w której uczeń mówi, że nie ma mundurka, bo mama zapomniała mu wyprać. Pytam: proszę sobie wyobrazić taką sytuację w pracy: Jak Pan /Pani zakomunikował by taką informację szefowi w pracy? Jaka byłaby reakcja? Czy w taki sposób by wytłumaczył Pan, że nie przygotował się do pracy?

Więc to są takie drobne aspekty, ale one sprawiają, że te dzieci zaczynają inaczej myśleć, że te przedmioty są nie dlatego, że my sobie wymyśliliśmy i chcemy, żeby się tego nauczyli, ale to jest wszystko z myślą o tym, że będą mogli to aktywnie wykorzystać. Da im to przewagę na rynku pracy nad innymi kandydatami, że mają zestaw kompetencji i umiejętności, których pracodawcy potrzebują na rynku pracy, a oni są gotowi i dostępni.”

DOBRA PRAKTYKA 4

PARTNERSKIE RELACJE SZKOŁA-BIZNES, POSTAWY, SYMULACJA DZIAŁÓW FIRMY, ROZWIĄZYWANIE REALNYCH PROBLEMÓW JAKO CASE STUDIES, WSPÓŁPRACA NAUCZYCIELI W DORADZTWIE ZAWODOWYM

Katarzyna Brachowska-Przeniosło

Grupa NAVIGO

” To nauczyciele mają w tej chwili kontakt z tą młodzieżą, która za chwilę będzie tworzyła kadrę. Wydaje mi się, że aby układała się współpraca, to musi być takie patrzenie, że jest to przepływ w dwie strony(...)



Co biznes może zyskać od nauczycieli?

Uważam, że **kluczem są właśnie nauczyciele i ich postawa.**

Dzieląc się dobrymi praktykami, mogę przytoczyć projekt „Równoważni”, gdzie próbowaliśmy zbudować prototyp platformy informatycznej komunikacji szkół i pracodawców. Firmy zgłaszały projekty do rozwiązania, a szkoły, młodzi ludzie zgłaszali się do realizacji. Projekt skierowany był do osób z pieczy zastępczej, z tą grupą testowaliśmy rozwiązanie. Realizowałam też projekty, gdzie była symulacja różnych działów w firmie przez 8 godzin.

Moje wnioski są takie, warto inwestować w makro działania, jak platformy o których wspominał Pan Kąkol. Ale też ważne jest to, aby działania były powszechne, nie elitarne projekty dla grupki ludzi.

Na poziomie mikro warto zapraszać do współpracy firmy, które dostarczać mogą szkole problemy do rozwiązywania, których doświadczają na co dzień w swojej pracy. Myślę, że to jest klucz do sukcesu, współpraca z firmami na poziomie dostarczania realnych problemów, tworzenie zadań na zajęcia z doradztwa zawodowego - bezpośrednio wynikających z doświadczeń biznesu.

Ja bym się zastanawiała, w jaki sposób włączyć w to nauczycieli przedmiotowych. Na przykład po to, żeby ludzie młodzi widzieli, jak wykorzystywać wiedzę z poszczególnych przedmiotów, jak użyć elementy tej wiedzy, jak wykorzystać. Bardzo dobrze sprawdzają się działania oparte na realnym problemie.

Zastosujmy otwarty model innowacji, pracujmy w zespołach podobnie jak w firmach, dostarczajmy przykładów z biznesu, a młodzi ludzie będą to przepracowywać, nie koniecznie opierając się na wiedzy merytorycznej, ale wykorzystując i rozwijając kompetencje miękkie. Ważne jest to, że w takich działaniach uczeń otrzymuje informację zwrotną nie tylko od nauczyciela, ale też od pracodawcy.

Szukajmy pomysłów - jak kooperować z nauczycielami, bo postawy nauczycieli do takich mikro rozwiązań są kluczowe.

Nauczyciele mają ogromną wiedzę, częstokroć inną niż ta, którą my mamy w biznesie, to jest ogromna wiedza. Myślę, że potrzebujemy siebie nawzajem.”



WSPÓŁPRACA W WYMIARZE PRAKTYCZNYM, ZAANGAŻOWANIE FIRM W EDUKACJĘ, WSPÓLNA PLATFORMA, SYSTEM DUALNY

Tomasz Kąkol

Konsultant do spraw kształcenia zawodowego w Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku

„ Chętnie się z Państwem podzielę kilkoma pomysłami, moimi przemyśleniami i doświadczeniem ze współpracy na linii szkoła/edukacja, szkoły branżowe i pracodawcy. W naszym województwie świetnie to się sprawdza w niektórych branżach, na przykład w miastach, w których jest duży pracodawca. Dobrym przykładem jest Starogard Gdański i Polpharma - realizacja zawodu technik analityk, technik automatyk. Albo Kwidzyn i realizacja zawodu technik papiernictwa w firmie International Paper. Kolejny przykład - branża hotelarska czy turystyczna, która świetnie współpracuje właśnie ze szkołami. Wyzwaniem wciąż pozostają zawody typowo rzemieślnicze, które nie dotyczą dużych firm. Wygląda to już dużo słabiej, takiej małej firmy nie stać na przyjęcie uczniów na staż wakacyjny. I trzeba się teraz zastanowić, jak ten problem rozwiązać.

Świetnym rozwiązaniem byłoby stworzenie wspólnej platformy, wzorem Czechów, która integrowałaby informacje o dostępnych stażach w różnych firmach i branżach. To pomogłoby szkołom i biznesowi spotkać się na wspólnej ścieżce. Platforma taka kojarzy stażystów z firmami, jest swoistą bazą danych umożliwiającą firmom przedstawienie ofert staży, praktyk, otwartości do tworzenia patronatów w klasach.

Z drugiej strony uczeń jest odbiorcą, który może sprawdzić i wyszukać odpowiednią ofertę. Nie mamy takiego narzędzia na makroskalę, ale w skali mikro przykładem jest Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa prowadząca portal <https://edunet-poland.pl/> pomagając znaleźć szkołom partnerów do współpracy. Firma ta działa głównie w Wielkopolsce.

Kolejna rzecz, to, żeby odważnie podejmować decyzje o kształceniu dualnym, w którym można by oddać część praktycznej nauki zawodu do pracodawcy. Można oddać od 30 % do 100% godzin przeznaczonych na kształcenie zawodowe do pracodawcy. Dlaczego szkoły tego nie robią? Odpowiedź brzmi: Bo nie byłoby godzin dla nauczycieli, którzy są teraz zatrudnieni.

Wyzwaniem formalnym korzystania z opcji kształcenia dualnego jest finansowanie takich praktyk, gdyż ustawodawca przedstawia rozwiązanie, ale nie odnosi się do zasad finansowania. I tu jest duża bariera, bo ktoś by musiał tych uczniów przejąć w zakładzie pracy, a oczywistym jest, że nikt tego za darmo nie będzie robił.

Dalej są możliwości, na przykład wprowadzenia dodatkowych umiejętności zawodowych w technikach, w klasach, do siatki godzin. Na przykład w zawodzie sprzedawca czy handlowiec/technik handlowiec można by wprowadzić e-handel, czyli sklepy internetowe. Inny przykład: technik programista – tu można by zrobić dodatkową umiejętność zawodową nadającą na przykład jakąś kwalifikację rynkową, dodatkowe uprawnienia w zakresie programowania w języku Python. Wiem, że są takie możliwości teraz pytanie, czy szkoła z tego skorzysta. Czy po-



dejmie to wyzwanie? Czy jest przygotowana, czy jest wyposażona, czy ma kadre, czy ma zasoby?

To są te problemy, przed którymi stoją dzisiaj szkoły branżowe, które często niestety nie mają pełnych zasobów. Jeżeli jest to w małej miejscowości, albo z niszowym zawodem, gdzie nie ma w okolicy dużego pracodawcy, który mógłby szkołę wspomóc, to jest to naprawdę dość duży problem z realizacją. Właśnie takich dodatkowych umiejętności zawodowych czy kwalifikacji rynkowych wymienionych w zintegrowanym systemie kwalifikacji brakuje.

Zadałem niedawno pytanie nauczycielom na pomysły na współpracę, na podniesienie jakości współpracy. Oto przykłady odpowiedzi:

- trudno w czasie pandemii mieć oryginalne pomysły
- zmiany w systemie podatkowym
- małe firmy powinny mieć zwroty podatkowe za przyjęcie praktykantów
- inicjatywa typu dni otwarte szkoły
- zaangażowanie pracodawcy do zaprezentowania zawodu, czyli promocja zawodu podczas dni otwartych.
- lepszy sposób finansowania

To co może dziś zależeć od nauczyciela zawodu w szkole to kształtowanie odpowiedzialności wśród uczniów za własny rozwój: żeby uczniowie brali odpowiedzialność za swój rozwój, a to można osiągnąć poprzez odpowiednie metody pracy.”

DOBRA PRAKTYKA 6

ZWIĘKSZENIE ZAANGAŻOWANIA PRAKTYKANTÓW, OTWARTA KOMUNIKACJA, KSZTAŁCENIE MENAGERÓW, INFORMACJA ZWROTNA - DOCENIANIE WARTOŚCI RÓŻNORODNOŚCI POKOLENIOWEJ

Przemysław Kruszewski

HR Business Partner w DCT Gdańsk S.A

„Jeżeli chodzi o dobre praktyki i podwaliny dobrej współpracy, to stawiamy na zwiększenie zaangażowania naszych praktykantów i stażystów. Współpracujemy z jedną z trójmiejskich szkół branżowych, która dwa razy do roku daje nam taką możliwość skorzystania z pomocy praktykantów. Polega to na tym, że na przełomie 2 i 3 roku jeden praktykant musi 2 razy odbyć staż w naszej firmie. Ma do dyspozycji wszystkie działy.

W każdym półroczu mają jak najwięcej dowiedzieć na temat funkcjonowania poszczególnych działów, w których akurat odbywają praktyki. Co jest istotne, to, że kładziemy też nacisk i edukujemy naszych menedżerów i kierowników tych działów, żeby to nie były asystenckie zadania typu niszczenie dokumentów, czy załatwianie prostych czynności biurowych, które tak naprawdę nikogo: ani nas, ani tych młodych ludzi na pewno nie angażowały by do takiej codziennej pracy. Dążymy do tego, żeby zaangażować młodych ludzi, dać im możliwość współpracy z jakimś specjalistą w ramach mini projektu, żeby uczniowie mogli dać swój wkład własny, żeby mogli zostać też w pewien sposób ocenieni, a także docenieni.





Każdy człowiek potrzebuje takiego docenienia, nakierowania, pokazania, w którą stronę mogą pójść. Jeżeli chodzi o działy bardziej produkcyjne, gdzie są wymagani różnego rodzaju specjaliści, tacy jak elektrycy, mechanicy, automatycy to przyjmujemy studentów i uczniów, którzy sami zgłaszają się do nas i chcą odbyć staż ze względu na renomę firmy bądź możliwości rozwoju, które umożliwiamy pracownikom. W takiej sytuacji często zgadzamy się przyjmować chętne osoby. Stażyści są z nami przez około 3 miesiące. Dbamy o to, żeby taka osoba przeszła przez każdą sekcję, każdą komórkę i część departamentu konkretnego działu, żeby zobaczyła tak naprawdę jak ta praca wygląda.

To co się nam udało wdrożyć w tamtym roku to wprowadzenie na stałe stanowiska etatowego, które nazywa się stażystą.

I to stanowisko jest równoprawne z innymi stanowiskami, które mamy, ale daje nam tutaj możliwości wdrożenia. Zatrudniamy na te stanowisko osoby, które są dopiero po szkole lub nie mają większego doświadczenia, ale mają potencjał, bo na przykład brali udział w jakichś praktykach, które miały miejsce u nas w firmie wcześniej. Albo w jakiś sposób wyróżniają się np. projektami, pod kątem na przykład automatyzacji bądź robotyki. Takim osobom proponujemy roczną umowę z możliwością przedłużenia. Nie zdarzyło się tak, żebyśmy nie przedłużyli tej umowy, gdzie przez rok ta osoba ma za zadanie pracując wraz z innymi naszymi specjalistami, uczyć się jak najwięcej i zdobywać doświadczenie. Mniej więcej po tym roku przechodzą na stanowisko młodszego specjalisty."

DOBRA PRAKTYKA 7

KLASY PATRONACKIE, WIZYTY W FIRMACH

Joanna Ropelewska

Nauczycielka wspomagająca oraz doradczyni zawodowa klas drugich w XIV Liceum Ogólnokształcącym im. Jana Pawła II

„ Młodzież szkół ogólnokształcących ma mały dostęp bezpośrednio do pracodawców. W naszym liceum są klasy patronackie, są klasy profilowane i to daje możliwość na bezpośredni kontakt młodzieży z zawodami, w firmach i organizacjach partnerskich. Młodzież ma możliwość realizowania swojego profilu w kontakcie z realnym światem pracy.

Zazwyczaj są to kierunki, które mogą sprawdzać wiedzę od strony praktycznej, np. na wyższych uczelniach, przykładowo to dotyczy kierunku biologia, chemia czy geografia, fizyka.

Podoba mi się pomysł takich wizyt, ale nie jednorazowo, ale cyklicznie, tak aby młodzież mogła zapoznać się z różnymi działami w firmie, zorientować się na czym polega praca w konkretnym dziale."





PODSUMOWANIE

CELE/KORZYŚCI/POSTULATY/PYTANIA DO ROZWOJU

Podsumowując zgromadzone w trakcie debaty refleksje, eksperci edukacyjni i biznesowi podkreślili kilkanaście ważnych wyzwań, do realizacji których powinniśmy dążyć. Punktem wyjścia jest

- poszukiwanie płaszczyzny do porozumienia
- **komunikacja i różnorodność** - uwzględnienie różnic
- docenianie i czerpanie z różnorodności - „Te dwa światy są od siebie różne musimy znaleźć kompromis”
- ziałanie na poziomie makro i mikro
- **zadbanie o wzajemną dostępność** edukacji i biznesu
- budowanie komunikacji opartej na wspólnym języku, czytelnym dla wszystkich partnerów
- **stworzenie platformy internetowej łączącej cele biznesu i edukacji, zawierająca elementy kształcenia zawodowego, doradztwa zawodowego**
- kompetencje miękkie - nacisk na rozwijanie szeroko pojętych kompetencji zaczynając od zarządzania sobą kończąc na współpracy w zespole
- koncentracja na konkretnych działaniach wyzwalaających kreatywność u młodych ludzi, pokazujących sens nauki i przekładających się na konkretne umiejętności przekładalne na rynek pracy
- budowanie długotrwałych relacji
- stopniowe budowanie zaangażowania i motywacji u młodych ludzi -
-to proces.

Co możemy zaproponować, żeby rzeczywiście wspierać w szkołach praktyczne kształcenie? Aby młodzi ludzie uczyli się nie pod test, tylko uczyli się pod przyszłe zadania, które mogą ich spotkać w pracy?

- uświadomienie managerom wartości tematu skutecznej komunikacji pomiędzy starszymi pracownikami i młodymi ludźmi
- programy mentoringowe dla pracowników oświaty, osób zarządzających placówkami edukacyjnymi - jako przykład platformy wymiany doświadczeń
- wzmacnianie pozycji doradztwa zawodowego jako jednego z kluczowych elementów reformowania szkole
- włączenie nauczycieli przedmiotowców do realizacji treści z doradztwa zawodowego
- budowanie partnerstw z organizacjami działającymi na styku edukacji i biznesu - ngo, organizacje otoczenia biznesu
- apel do edukacji - wyjdźmy z teorii!!!
- budowanie atrakcyjności szkoły poprzez korzystanie z programów mobilności zawodowej, wymian młodzieżowych etc. Erasmus Plus



- budowanie programów wizyt studyjnych w firmach we współpracy biznes/szkoła
- zatrudnienie aktywnych praktyków z rynku pracy na stanowiska nauczycieli przedmiotów zawodowych – innowacja edukacyjna wymagająca zmian formalnych
- **społeczna odpowiedzialność biznesu**, nowe rozwiązania CSR – owe, współtworzenie przestrzeni do kreowania dobrego środowiska w edukacji. Odpowiadanie na potrzeby od ekologii po odpowiedzialność za przygotowanie nowoczesnych kadr.

Uczmy się siebie nawzajem, poszukujmy wspólnego języka i kompromisów na rzecz realizacji celów zawartych w Strategii Rozwoju Umiejętności 2030 rozwijania i upowszechniania kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności.

„Myślę, że przyglądanie się od wewnątrz współpracy szkoły z biznesem, czy to klasy patronackie i inne wsparcie ze strony biznesu, pokazywało tylko jedno, zdałam sobie sprawę jako Pracodawca, że aby pozyskać dobrego pracownika już trochę wcześniej trzeba zacząć działać i pomóc go trochę sobie wychować.”

Katarzyna Durczyńska

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

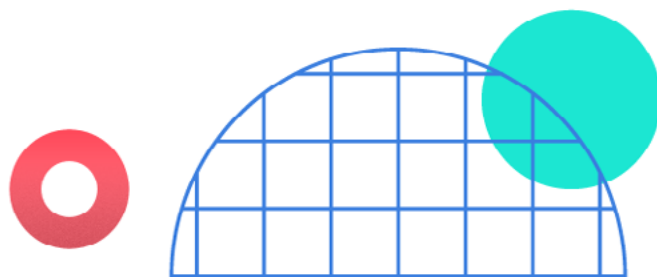


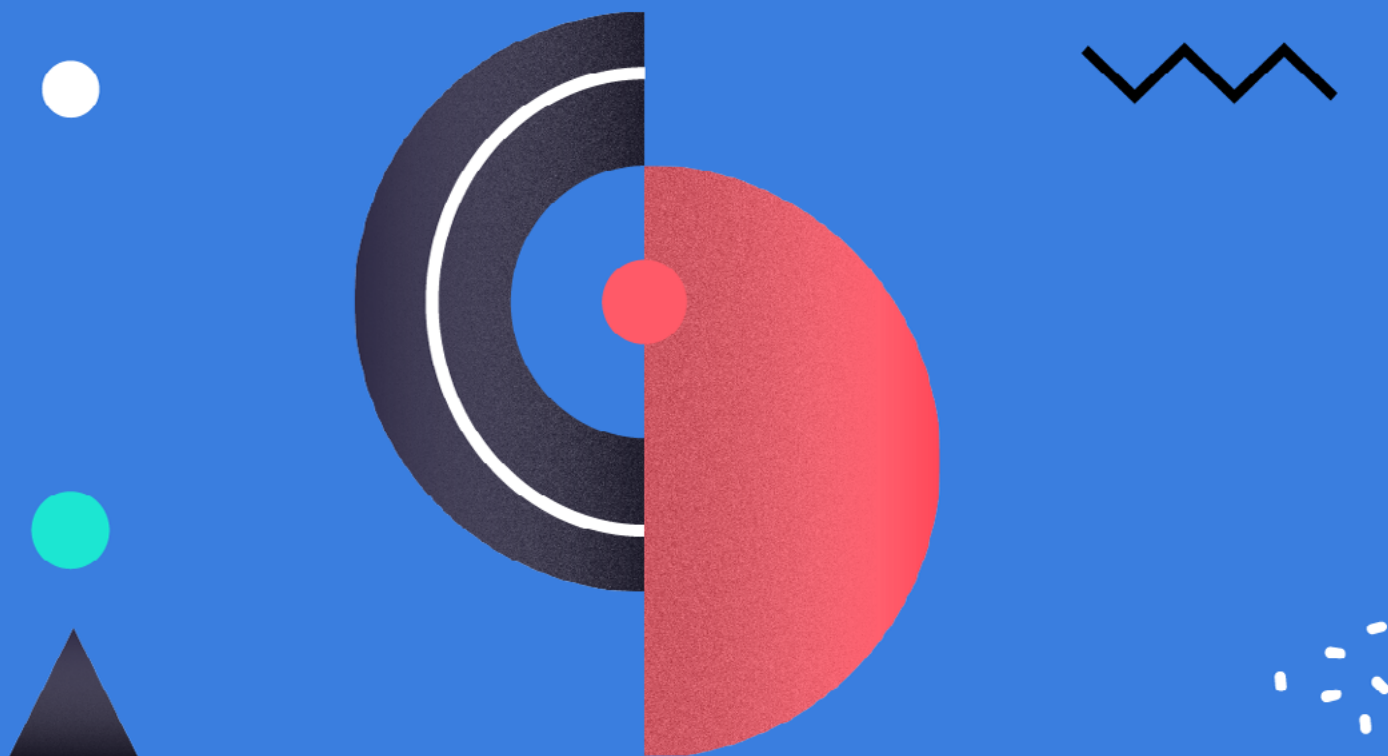
„Misją edukacji nie jest tylko tworzenie dobrego pracownika, ta misja jest trochę szersza. To jest też konieczność dostarczania wiedzy ogólnej o świecie uczniom, rozwijanie umiejętności uczenia się (...).

Chciałbym zwrócić się z apelem do nauczycieli, aby tłumaczyli uczniom, że na stażu nie uczą się wyłącznie konkretnych umiejętności zawodowych (twardych), ale jest to także szkoła życia w szerszej perspektywie. Uczniowie mają okazję nauczyć się pewnych nawyków dotyczących pracy, takich jak punktualność, dyscyplina, współpraca, rozwiązywanie konfliktów. To wszystko ma bardzo dużą wartość i kształtuje dojrzałość tych ludzi.

Tomasz Chrobak

HR & OHS Manager – Northvolt Poland sp. z o.o.





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

