



Piski model edukacji dla lokalnego rynku pracy

Od diagnozy problemu do jego rozwiązania

Spotkanie zorganizowane w ramach Piskiego Partnerstwa Lokalnego
pt. „Kształcenie zawodowe pod potrzeby lokalnego rynku pracy”

Redakcja i opracowanie : Marcin Kamiński, Zbigniew Brzeziński

Pisz 2015 r.

W poniedziałek 23 listopada 2015 roku w Piszcu odbyło się spotkanie Piskiego Partnerstwa Lokalnego. Wzięli w nim udział samorządowcy (z wicemarszałek województwa Wiolettą Śląską-Zyśk i starostą Andrzejem Nowickim na czele), przedstawiciele sektorów edukacji i rynku pracy oraz licznie zgromadzeni przedsiębiorcy. Celem zebrania, współorganizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Piszcu i Powiatowy Zespół Ekonomiczno-Administracyjny Szkół i Placówek w Piszcu, było zmierzenie się z problemem zbudowania modelu skutecznej edukacji na rzecz lokalnego rynku pracy.

Wydarzenie składało się z części konferencyjnej oraz roboczej. W tej pierwszej głos zabrali Starosta Powiatu Piskiego **Andrzej Nowicki** i **Wioletta Śląska-Zyśk** wicemarszałek województwa warmińsko-mazurskiego. Oboje w swych wystąpieniach podkreślili, jak ważna jest dla nich rola edukacji w budowaniu potęgi przedsiębiorczej podległych im struktur administracyjnych. Pani marszałek zwróciła również uwagę na możliwość sfinansowania różnych rozwiązań, które może zaproponować Piskie Partnerstwo Lokalne.



W części referatowej wystąpili:



Małgorzata Sulewska (doradca zawodowy w Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Piszcu). Tytuł jej prezentacji brzmiał: „Współpraca pracodawców ze szkołami powiatu piskiego”.

Scharakteryzowała ona stan obecny współpracy szkolnictwa zawodowego z szeroko rozumianym biznesem (w tym nader obszernie współpracę na poziomie praktyk). Przybliżyła zgromadzonym zmiany, jakie wprowadzi w przyszłości wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji. Zwróciła nadto uwagę na wizerunek szkolnictwa zawodowego, którego prestiż powoli się odbudowuje w naszym kraju.



Marcin Kamiński (p.o. dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Pisz). Tytuł wystąpienia: „Analiza badań kwestionariuszowych wśród wybranych przedsiębiorców z terenu powiatu piskiego. Kwalifikacje absolwentów szkół ponadgimnazjalnych do potrzeb lokalnego rynku – porównanie”.

Ta prezentacja miała kluczowe znaczenie dla dalszych obrad. Swoją analizę Marcin Kamiński rozpoczął od przedstawienia grup zawodów deficytowych i nadwyżkowych w odniesieniu do grona ludzi młodych zarejestrowanych w PUP Pisz (absolwenci, znajdujący się w ewidencji krócej niż od dwunastu miesięcy). Zebrani mogli zauważyć, że istnieją profesje, w których pracodawcy składają oferty pracy, natomiast w bazach znajduje się niewielu absolwentów pożądaných kierunków lub też nie ma ich wcale.

Warto również zwrócić uwagę na ocenę przygotowania kandydatów do pracy (absolwentów) przez pracodawców. Aż 38% respondentów ocenia to przygotowanie źle i bardzo źle (odpowiednio 18% i 20%). Dobrze oceniani są zaś absolwenci zatrudniani w pracach prostych i wysoko wykwalifikowani.

Badani podkreślili, że oczekują od przyszłych pracowników umiejętności:

- ❖ Radzenia sobie z informacjami i dokonywania analiz
- ❖ Planowania i organizacji pracy
- ❖ Innowacyjności i kreatywności

Należy zapamiętać te oceny, bo pokazują one pozytywne kierunki myślenia ludzi biznesu. W końcu to zasoby ludzkie stanowią o potędze przedsiębiorstwa, a nie maszyny.

Patrząc przez pryzmat ogólnopolski możemy zauważyć, że pracodawcy zbadani w najnowszej fali Bilansu Kapitału Ludzkiego¹ zadeklarowali, że oczekują od kandydatów przede wszystkim:

- ❖ Samoorganizacji (53%)
- ❖ Umiejętności zawodowych (38%)
- ❖ Zdolności interpersonalnych (36%)

Jak więc widać, przynajmniej w zakresie zdolności organizacyjnych kandydatów, oczekiwania lokalne, pokrywają się w pełni z oczekiwaniami ogólnymi, a to oznacza, że stworzenie

¹ Prof. Jarosław J. Górniak, *Wyzwania dla polityki rynku pracy i edukacji w badaniach bilansu kapitału ludzkiego* Prezentacja z 28.04.2015; <http://bkl.parp.gov.pl/prezentacje-waw2015>.

modelu edukacji dla rynku pracy w powiecie piskim, może mieć charakter zdecydowanie bardziej uniwersalny.

Dyrektor Marcin Kamiński zauważył również, że zgodnie z deklaracjami, aż połowa pracodawców ma problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników, gdyż absolwenci nie spełniają ich oczekiwań.

W konkluzji stwierdził, że wygląda na to, iż (jak można sądzić na podstawie analizy osób zarejestrowanych w PUP) około 60% młodych ludzi podjęło błędne decyzje edukacyjne.



Ewa Porwisiak (specjalista ds. osobowych w Spółce TELMEX). Tytuł prezentacji: „Oczekiwania pracodawcy wobec absolwentów szkół – kandydatów do pracy”

Referentka przedstawiła zebranym profil działalności reprezentowanej przez siebie Spółki oraz ofertę skierowaną do potencjalnych

kandydatów. Podkreśliła problemy w pozyskaniu odpowiednich pracowników w dziedzinie pracy na obrabiarkach sterowanych numerycznie.



Zbigniew Brzeziński (redaktor kwartalnika „Doradca Zawodowy”, trener Akademii Webinaru). Tytuł referatu: „Europejskie wzorce przygotowania do zawodu”.

Autor zwrócił uwagę na dwa interesujące wzorce europejskie w zakresie poradnictwa szkolnego i edukacji dla rynku pracy –

szwajcarski i niemiecki. W Schaffhausen biuro doradztwa i informacji zawodowej B.I.Z. w porozumieniu z samorządem, szkołami i pracodawcami organizuje coroczne targi zawodów. Dzięki nim uczniowie mogą poznać różne profesje i przedsiębiorców z ich terenu. Mogą nawet dowiedzieć się, jak będzie wyglądało ich dorosłe życie, jeśli pójdą taką lub inną drogą. Drugi element stanowił system rekrutacji na praktyki zawodowe w niemieckim Schwarzwaldzie. Uczniowie sami szukają sobie pracodawców. A system rekrutacji jest tożsamy z tym, który spotka ich w dorosłym życiu. Muszą więc przygotować CV, napisać list motywacyjny i wziąć udział w rozmowie kwalifikacyjnej. Dzięki czemu, po kilkukrotnym przebrnięciu przez ten proces, nie mają już z nim problemów w dorosłym życiu. Traktują bowiem system rekrutacji, jako zjawisko naturalne i już „oswojone”.

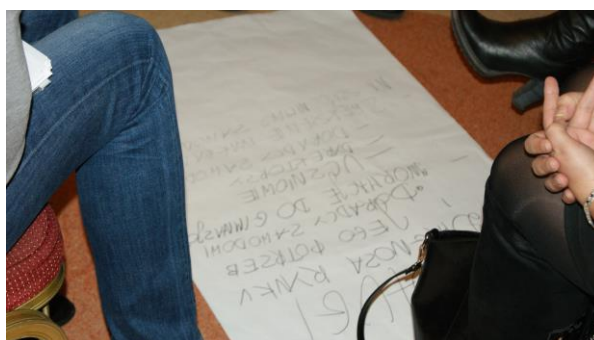
Piskie Partnerstwo Lokalne

„Kształcenie zawodowe pod potrzeby lokalnego rynku pracy” cz. II.

Część druga obrad miała charakter warsztatowy. Składała się ona z pięciu brainstormów. Każdy poszukiwał rozwiązań dla innej gałęzi istotnej dla lokalnego rynku (Branża Drzewna, Gastronomia, Handel, Turystyka i Usługi). Zgodnie z kanonem realizacji tego typu przedsięwzięć najpierw nastąpiła faza „zielonego światła”, w której uczestnicy zapisywali wszystkie pomysły, bez ich oceniania. Następnie miała miejsce faza „czerwonego światła”, w której pomysły poddawano krytyce, wybierając najlepiej rokujące.



Po wykonaniu tej pracy reprezentanci poszczególnych zespołów zaprezentowali swoje ustalenia. Wszystkie pomysły przedyskutowano. Poniżej przybliżone zostały pokrótce propozycje poszczególnych grup.



Zespół pierwszy (Gastronomia) stwierdził, że zmierzanie się z dylematami edukacji dla potrzeb lokalnego rynku pracy, należy rozpocząć od określenia predyspozycji zawodowych uczniów już na poziomie gimnazjów. Stwierdzili, że w tym względzie mile widziana byłaby pomoc ze strony pracowników merytorycznych PUP. Uznali, że pożądane

byłyby praktyki dla nauczycieli zawodów, wprost u pracodawców. Dostrzeżono nadto przydatność praktyk zagranicznych (zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli). Zauważono wreszcie konieczność promocji zawodu przez pracodawców oraz ich silniejsze niż dotychczas zaangażowania w Employer Branding, czyli budowanie marki dobrego pracodawcy.

W tym miejscu należy odnotować, że perspektywa demograficzna „Polska 2050” pokazuje wyraźnie, że pracodawcy o najlepszych pracowników będą rywalizować nie tylko w ramach tej samej branży, ale również z przedsiębiorstwami z branż pokrewnych. W kolejnych latach liczba absolwentów wchodzących na rynek, będzie się bowiem zmniejszać.



Branża Turystyczna zaproponowała intensywną preorientację zawodową rozpocząć już w szkołach podstawowych. Służyć temu miałyby wycieczki dla uczniów i stała współpraca szkół z przemysłem turystycznym (w tym z Regionalną Organizacją Turystyczną). Stwierdzono, że szkoły podstawowe i gimnazja powinny

organizować wsparcie z zakresu doradztwa edukacyjnego i zawodowego dla uczniów. Podkreślono znaczenie praktycznej nauki zawodów wprost u przedsiębiorców. Zaproponowano również wdrożenie akcji typu „grasz o staż”. Podsumowując ustalenia, stwierdzono, że rolę „obrotowego” powinien pełnić PUP, utrzymujący stały kontakt ze szkołami i pracodawcami.



Grupa trzecia – Handel. Również ten zespół rozpoczął swoją prezentację od podkreślenia roli oceny predyspozycji zawodowych uczniów. Stwierdzono, że w procesie edukacji warto odejść od nauczania w kierunku zawodu „sprzedawca”, a skupić się na zawodzie „handlowiec”. Wymagałoby to uzupełnienia programów edukacji

o praktyczne zajęcia z zakresu marketingu. Zespół stwierdził ponadto, że uczniom przydałaby się „nauka życia”. Wyrażono gotowość organizacji dni otwartych drzwi u pracodawców. Podkreślono znaczenie i rolę jaką odegrać mogą organizacje pozarządowe (wolontariat). Całość uzupełniono o zwrócenie uwagi na potrzebę znajomości przez absolwentów branżowego języka obcego i e-commerce.



Jako Zespół Czwarty, wystąpili przedstawiciele sektora usług. Jak stwierdzili, ich ustalenia w znacznej części pokrywają się z tym co już powiedziano. Szkoły powinny zatem dysponować aktualnymi diagnozami rynku pracy i jego potrzeb. Rozpoznawać predyspozycje zawodowe uczniów. Motywować ich do działania. Pomocne

w edukacji na rzecz lokalnego rynku pracy byłyby ponadto banki informacji o zawodach oraz dni otwarte u samych pracodawców. Przy okazji powstał też termin Elastyczna Szkoła Zawodowa, a zatem szybko reagująca na zmiany na rynku pracy.

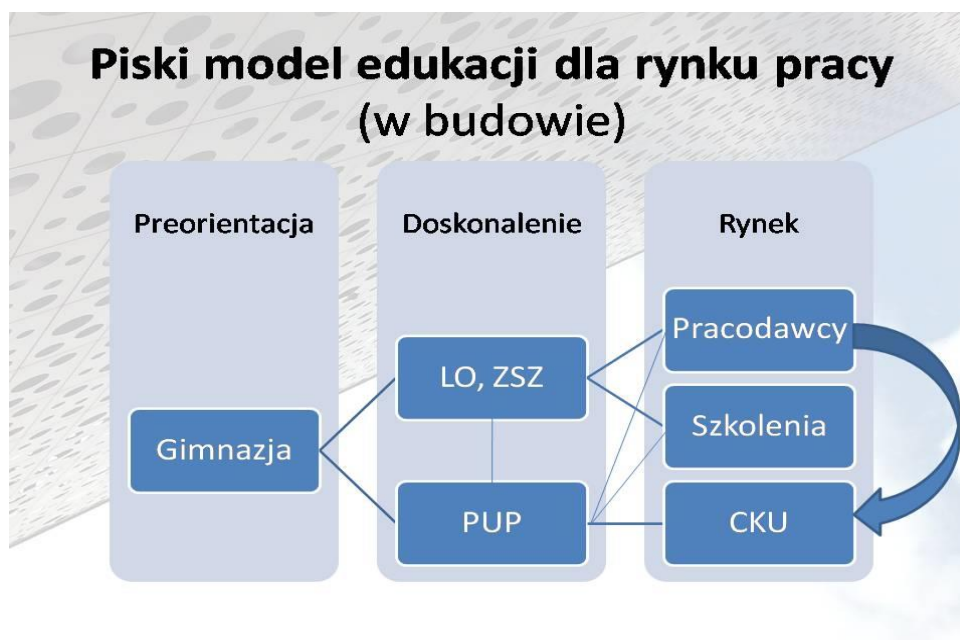


Last but not least – Branża Drzewna. Ten Zespół skupił się na stworzeniu profile absolwenta. Uczestnicy grypy stwierdzili, że kandydat wprost po szkole powinien mieć wiedzę teoretyczną na poziomie 7-8 (bo najwięcej teorii uczymy się w szkole), wiedzę ogólną 5-6 i umiejętności praktyczne również 5-6. Zwrócono uwagę, że powinien jego obraz

składać się z wiedzy, umiejętności i właściwej postawy zawierającej silnie zakorzeniony etos pracy. Podkreślono rolę kursów poszerzających umiejętności. Analizując środowisko kandydatów stwierdzono, że młodzi ludzie (do 20 roku życia) rzadko poszukują zatrudnienia w tej branży na lokalnym rynku. Raczej wracają w wieku 30 – 40 lat i wtedy rozpoczynają kontynuowanie kariery zawodowej w rodzinnych stronach.

To ostatnie stwierdzenie podkreślają analizy generacji Y i Z. Praca (oferta) dla tych pokoleń, powinna więc zawierać element „przygody”².

W ramach zebrania przedstawionych koncepcji w jedną całość powstał wstępny schemat Piskiego Modelu Edukacji na Rzecz Lokalnego Rynku Pracy.



Ryc. 1. Piski model edukacji dla rynku pracy

² Monika Walczak, Employer Branding w obliczu nowej generacji pracowników, [slideshare.net/monikawalczak756](https://www.slideshare.net/monikawalczak756); Anna Paszkowska-Rogacz, Płeć, prestiż i preferencje-psychologiczne ogniwa kariery, referat, konferencja: „Doradca-mentor czy coach? Radom 21.05.2015.

Podsumowując uzyskany obraz:

- Dzięki wsparciu doradców z Powiatowego Urzędu Pracy poradnictwo dla uczniów na poziomie gimnazjów powinno nabrać charakteru powszechnego.
- Szkoły gimnazjalne współpracują ściślej z pracodawcami i szkołami ponadgimnazjalnymi w dziedzinie kompleksowej informacji o zawodach i o rynku pracy dla ich uczniów.
- Szkoły ponadgimnazjalne ściśle współpracują z pracodawcami, konsultując oczekiwania tych drugich wobec absolwentów szkół.
- Dzięki współpracy z sektorem NGO (wolontariat), branżą szkoleniową oraz CKU i wspieraniu tych działań przez PUP (np. w postaci uruchomienia środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i FP oraz doradztwa) absolwenci mogą stale podnosić swoje kwalifikacje, tak by sprzyjały one rozwojowi lokalnych przedsiębiorstw i, co za tym idzie, rozwojowi całego regionu.

Fotorelacja





