

O projekcie

Od kilku lat na krajowym rynku pracy nasila się zjawisko rozdźwięku pomiędzy ofertą edukacji zawodowej a zapotrzebowaniem pracodawców. Brak dopasowania systemu edukacji zawodowej w regionie skutkuje niedoborem specjalistów w kluczowych, dla rozwoju gospodarczego dziedzinach.

Efektywne zmiany na poziomie edukacji nie będą możliwe bez aktywnego udziału wielkopolskich przedsiębiorców.

Badania, przeprowadzone w ramach projektu mają na celu zebranie jak najdokładniejszych informacji na temat szkolnictwa zawodowego w kontekście lokalnego rynku pracy.

W badaniu uczestniczyli: właściciele przedsiębiorstw, osoby odpowiedzialne za rekrutację oraz nadzór nad pracą absolwentów a także nauczyciele i uczniowie szkół zawodowych.

Rezultatem badań jest publikacja opracowana przez badaczy z Katedry Pracy i Polityki Społecznej UE w Poznaniu.

Projekt realizowano w okresie: styczeń 2010 – marzec 2011
**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

**Działania projektowe oraz promocja i upowszechnianie efektów projektu zostały objęte honorowym patronatem
Marszałka Województwa Wielkopolskiego
Marka Woźniaka**

Diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego w Wielkopolsce w kontekście zapotrzebowania regionalnego rynku pracy. Wielkopolska Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości wraz z Partnerami: Wielkopolskim Związkiem Pracodawców oraz Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu skierowała swój projekt do wielkopolskich przedsiębiorstw oraz instytucji kształcenia zawodowego.

Wyniki badań zostały opublikowane na stronach internetowych:
www.nowekompetencje.com.pl
oraz www.wzp.org.pl

Mankamentem obecnej polityki wobec rynku pracy w Polsce jest brak dopasowania (lub dopasowanie niedostateczne) struktury formalnych kwalifikacji i (szerzej) umiejętności strony podaźowej do struktury popytu. Identyfikowane jest to zresztą jako jedna z ważnych przyczyn bezrobocia. Temu ostatniemu zjawisku towarzyszy także relatywnie niski współczynnik aktywności zawodowej polskiego społeczeństwa. Jednym z ważnych kryteriów rozróżnienia jest zarówno wiek (osoby młode relatywnie częściej pozostają bez pracy), jak i poziom formalnych kwalifikacji.

Rozdział pierwszy odnosi się do opinii wyrażanych przez uczniów wielkopolskich szkół zawodowych. Przeprowadzona analiza pozwala na modyfikację kształtowania informacji o ofercie edukacyjnej (zarówno pod względem treści, jak i kanałów dystrybucji), co ma ważny wymiar praktyczny dla szkół – zwłaszcza z punktu widzenia niżu demograficznego.

Rozdział drugi obejmuje analizę opinii nauczycieli. Badano czynniki ważne z punktu widzenia jakości nauczania (w odniesieniu do czynnika ludzkiego): poziom zadowolenia z pracy oraz podnoszenie umiejętności i kwalifikacji tej grupy. Bardzo istotnym elementem jest część poświęcona współpracy między szkołami zawodowymi i pracodawcami. Z badań wyraźnie wynika, że nauczyciele uważają tę współpracę za ważną, ale jednocześnie realnie jest ona dość słaba.

Rozdział trzeci dotyczy badania opinii pracodawców. Autorzy identyfikują i analizują istniejące luki między preferowanymi a rzeczywistymi umiejętnościami absolwentów oraz odnoszą się do opinii na temat kształcenia (pracowników) po zakończeniu głównego toku nauki. Istotnym walorem publikacji jest wskazanie *czego nie uczą wielkopolskie szkoły* zawodowe (zakładając, że zatrudniani są ich absolwentami). To pierwszy krok do modyfikacji zarówno treści, jak i metod nauczania. Autorzy analizują opinie tych ostatnich najpierw w kontekście uwarunkowań procesów rekrutacji i selekcji, a następnie charakterystyk zatrudnianych absolwentów i profili pożądanych pracowników.

Zachęcamy do lektury raportu ***Zawodne zawodówki? Szkolnictwo zawodowe w opiniach uczniów, nauczycieli i pracodawców.***

dr Joanna Ratajczak-Tuchołka
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Katedra Pracy i Polityki Społecznej

- ❑ **Wśród najważniejszych przesłanek rekrutacji wymienić można: luka między kwalifikacjami wymaganymi a posiadanymi przez pracownika, referencje oraz pasja kandydata.**
- ❑ Trzy główne metody rekrutacji to: ogłoszenia prasowe, zgłoszenia samoistne absolwentów oraz polecenia pracowników – obserwuje się bardzo niski stopień wykorzystania metod powiązanych ze szkołą oraz kanałów internetowych.
- ❑ **Dwie trzecie pracodawców wykorzystuje do 40% treści nauczanych w szkołach.**
- ❑ Tytuł technika i egzamin zawodowy nie są miarą umiejętności w oczach pracodawców. Również odbywanie praktyk i staży w organizacji – poznanie pracownika i jego obserwacja nie gwarantuje zatrudnienia.
- ❑ **Odpowiedzialność i uczciwość są wysoko cenione (rola etosu pracy). Obraz idealnego pracownika to połączenie postaw, energii zawodowej i umiejętności interpersonalnych.**
- ❑ Poczynając od firm zatrudniających 250 osób i więcej współpraca ze szkołami jest powszechna (ponad 80%) i sformalizowana przez stałe praktyki, prowadzenie warsztatów oraz stypendia. Znikomy jest wkład przedsiębiorstw w kształtowanie treści nauczania i dofinansowanie szkół.

Rekomendacje w zakresie kształcenia zawodowego – propozycje rozwiązań

zmiana wizerunku szkolnictwa zawodowego

spotkania z rodzicami, szkolenia trenerskie dla praktyków biznesu, kampanie promujące szkolnictwo zawodowe

stworzenie platform współpracy i wymiany informacji między biznesem i edukacją

branżowe grupy ekspertów z instytucji resortów edukacji, biznesu i przedstawicieli, nauki i szkolnictwa wyższego oraz instytucji rynku pracy i polityki społecznej; ewaluacja i dopasowanie wymagań szkolnych do zmiennych procesów gospodarczych i technologicznych

opracowanie przez PKPP Lewiatan kodeksu zaangażowania swoich członków w edukację

modele współpracy w formie przewodnika po dobrych praktykach

wprowadzenie mechanizmów zachęcających pracodawców do współpracy z edukacją

możliwość wliczania kosztów współpracy z edukacją w część kosztów uzyskania przychodów, premiowanie współpracy z instytucjami edukacji przy ocenie projektów unijnych

efektywne mechanizmy rynkowe w edukacji

prowadzenie szkół zawodowych przez pracodawców, zróżnicowanie algorytmu finansowania w zależności kształcenia i zwiększenie go dla kierunków zawodowych

zmiana modelu kształcenia nauczycieli zawodu

szkolenia u pracodawcy (staże, praktyki, wizyty studyjne)

Głosy pracodawców z regionu Wielkopolski

LUVENA aktualnie prowadzi współpracę z podmiotami kształcenia zawodowego na szczeblu uczelni wyższych w zakresie organizacji praktyk zawodowych oraz przygotowania prac dyplomowych. Od 2009 roku LUVENA wspiera starania Zespołu Szkół Chemicznych w Poznaniu, zmierzające do reaktywacji kształcenia zawodowego w zawodzie operator urządzeń przemysłu chemicznego, połączonego z praktyczną nauką zawodu. W tym celu LUVENA zawarła porozumienie z Zespołem Szkół Chemicznych, które ma na celu utworzenie klasy, objętej patronatem Spółki, w zakresie praktycznej nauki zawodu oraz dostępu do nowoczesnych technologii wytwarzania produktów chemicznych.

Do głównych barier w efektywnym rozwoju kształcenia zawodowego zaliczamy:

- niewystarczająca lub nieefektywna promocja branży chemicznej, co stanowi barierę w pozyskaniu uczniów do kształcenia na potrzeby branży
- postrzeganie branży chemicznej oraz zawodów z branży chemicznej, jako mało atrakcyjnej ścieżki rozwoju zawodowego**
- niedobór wykwalifikowanych specjalistów, nieuzupełniany w trakcie procesu kształcenia, co generuje dodatkowe koszty, ponoszone przez pracodawców zainteresowanych kształceniem w środowisku pracy
- brak jasnych zasad i dobrych praktyk uzupełniania kwalifikacji nauczycieli w przedsiębiorstwach, przy czym restrykcyjne regulacje prawne nie są dobrym rozwiązaniem (parz: zatrudnianie niepełnosprawnych oraz PFRON)**



LUVENA

Jeden ze znaczących pracodawców regionu. Firma specjalizuje się w produkcji nawozów, impregnatów, nawozów ogrodniczych oraz chemikaliów dla potrzeb przemysłu. Przedsiębiorstwo przywiązuje szczególną uwagę do ekologicznego bezpieczeństwa produkcji oraz budowania pozytywnych relacji z otoczeniem.

Głosy pracodawców z regionu Wielkopolski

Dynamiczny rozwój firmy skutkuje dużym zapotrzebowaniem na pracowników z wykształceniem zawodowym i średnim technicznym. Próbą wyjścia z impasu i szukaniem konstruktywnych rozwiązań stał się program praktycznego kształcenia przyszłej kadry pracowniczej, skierowany głównie do uczniów szkół zawodowych. W roku 2010 pierwszych 6 absolwentów ukończyło naukę i zostało zatrudnionych w Solaris, a obecnie w oparciu o status pracownika młodocianego, odbywającego praktyczną naukę zawodu, pracuje 20 osób.

Od 2006 roku Solaris współpracuje ze Szkołą w Murowanej Goślinie (należącą do Zespołu Szkół im. J. i W. Zamoyskich w Rokietnicy) w zakresie kształcenia uczniów w zawodzie monter – mechatronik i elektromechanik pojazdów samochodowych. **Proces nauki jest ściśle powiązany z procesem produkcji autobusów. uczniowie zdobywając praktyczne umiejętności bezpośrednio przy linii montażowej, mają jednocześnie możliwość zapoznania się z najnowocześniejszą technologią budowy autobusów.** Solaris wspiera również kształcenie teoretyczne uczniów, finansując dodatkowe zajęcia w Centrum Kształcenia Praktycznego w Poznaniu.

Jednym z celów jest utworzenie Klasy Patronackiej, dedykowanej tylko uczniom zatrudnionym w Solaris. Firma z chęcią partycypowałaby np. w wyposażeniu pracowni dydaktycznych i delegowała pracowników z największym stażem pracy i doświadczeniem do realizacji zajęć zawodowych – Solaris wdraża elementy zarządzania wiekiem, gdzie osoby doświadczone w wieku przedemerytalnym, delegowane są do działań wspomagających rozwój wiedzy i umiejętności praktycznych nowych pracowników.



Solaris Bus & Coach SA jest liczącym się w Europie, polskim producentem autobusów i tramwajów. Od momentu uruchomienia produkcji w 1996 roku, firma wyprodukowała ponad 7000 autobusów, które jeżdżą po drogach 22 krajów. Solaris jest jednym z kluczowych pracodawców w Wielkopolsce, zatrudniającym ponad 2000 osób i aktywnie działa rzecz rozwoju współpracy biznesu i kształcenia zawodowego.

Głosy pracodawców z regionu Wielkopolski

VW Poznań współpracuje z dwiema szkołami – bezpośrednio z Zespołem Szkół nr 1 w Swarzędzu, gdzie odbywa się kształcenie teoretyczne oraz z Poznańskim Centrum Edukacji Ustawicznej i Praktycznej (PCEUiP), gdzie uczniowie mają możliwość praktycznego zastosowania wcześniej zdobytej wiedzy.

Prowadząc kształcenie w zawodzie monter mechatronik, firma dostarcza elementy do budowy modeli mechatronicznych, które uczniowie w trakcie 3 lat montują pod nadzorem nauczycieli PCEUiP. Natomiast od drugiej klasy, uczniowie rozpoczynają dodatkowo zajęcia praktyczne na terenie VW Poznań w obszarze Utrzymania Ruchu. Praktyka odbywa się tutaj w blokach miesięcznych (w sumie 9). Oprócz wsparcia w zakresie wyposażenia pracowni, uczestnictwa w procesie kształcenia (w tym również nauczycieli), po zakończeniu kształcenia VW oferuje najlepszym absolwentom miejsca pracy oraz atrakcyjną ścieżkę dalszego rozwoju zawodowego m.in. w postaci udziału najlepszego absolwenta w programie rozwojowym „Wędrowiec”. Program ten polega na rocznej pracy i zdobywaniu doświadczenia w jednym z zakładów koncernu VW, np. w Niemczech.

Szczególne miejsce w strategii kształcenia zawodowego, przyjętej przez VW, zajmuje jakość kształcenia. W celu zapewnienia jak najwyższego poziomu, dąży się do standaryzacji wiedzy. Najlepsi uczniowie, kształcący się w tzw. klasie dedykowanej, mają możliwość przystąpienia do wewnętrznego egzaminu zawodowego, przeprowadzanego przez Polsko-Niemiecką Izbę Przemysłowo-Handlową IHK. Uzyskany certyfikat jest dokumentem międzynarodowym, honorowanym we wszystkich krajach UE.



Samochody
Użytkowe

Volkswagen Poznań Sp. z o.o.
– jeden z najważniejszych pracodawców regionu. Poznańska fabryka specjalizuje się w produkcji samochodów użytkowych – produkowane są tutaj miejskie samochody dostawcze Caddy, Caddy Maxi oraz niektóre warianty modelu Transportera T5. Firma może pochwalić się dobrymi praktykami w zakresie współpracy z sektorem edukacji.

NOTATKI

