

**REKOMENDACJE I WNIOSKI
z GIŻYCKIEGO PARTNERSTWA LOKALNEGO
KSZTAŁCENIE ZAWODOWE i USTAWICZNE POD POTRZEBY
GIŻYCKIEGO RYNKU PRACY
2 XII 2016**

**opracowanie materiałów
Jadwiga Olszowska – Urban**

Diagnoza na spotkaniu

1. Jak jest ?

Dużo teorii, mało praktyki. Za dużo przedmiotów ogólnych. Za dużo informacji i wiedzy nieprzydatnej w zawodzie. Kształcimy nieefektywnie. Brak wiedzy i kształcenia zasad etycznych, jakimi powinien się posługiwać przyszły pracownik. Za małe środki na szkolnictwo zawodowe. Brak motywacji dla pracodawców i opiekunów praktyk. Brak praktyk z prawdziwego zdarzenia. Brak wyposażenia w środki techniczne. Szkoły nie nadążają za zmianami technologicznymi. Rozbieżność w klasyfikacji zawodów. Plusem jest kształcenie na różnych poziomach w każdej szkole w powiecie. Ograniczenia prawne – uczeń nie może korzystać z np. z szlifierki, bo nie ma uprawnień. Minusem jest darmowe kształcenie do określonego wieku.

2. Jak powinno być?

KODEKS PRAKTYK ZAWODOWYCH – praktyki w kilku zakładach pracy, w czasie których uczniowie mają pełne wdrożenie w zawód. Nauka umiejętności np. wypełnianie faktur. Zapraszanie praktyków na lekcje. Doradca zawodowy, jak najwcześniej w szkole i przed rozpoczęciem nauki w kolejnej szkole. Warsztaty zawodowe w szkole. Promowanie zawodów, które można zdobyć w szkole zawodowej.

3. Co możemy poprawić ?

Pracodawcy powinni zadbać o solidnie przygotowane i przeprowadzone praktyki w ich firmie/ instytucji/ organizacji. Samorząd powiatowy powinien zatrudnić więcej doradców zawodowych w szkołach. Razem pracodawcy oraz JST powinni współpracować systematycznie i solidnie na poziomie kształcenia uczniów - ostatnie klasy gimnazjum, szkoły podstawowe oraz szkoły średnie. Samorząd i pracodawcy: rozbudowa pracowni, warsztatów przyszkolnych do praktycznej nauki zawodu możliwości produkcji produktu finalnego. Nowy przedmiot w szkole: „Zdobywanie nowych umiejętności” np. jak założyć firmę, jak napisać fakturę, jak napisać pismo do urzędu. Zajęcia w szkołach mają prowadzić także pracodawcy . Do projektów włączyć partnerstwo: szkoły + młodzież + rodzice+ pracodawcy

4. Rekomendacje do wdrożenia

Planowanie z pracodawcami kierunków kształcenia w szkołach. Doradztwo zawodowe od przedszkola. Poprawić relacje pomiędzy szkołą a pracodawcą. Wprowadzić kształcenie dualne w technikach (wiedza w szkole, praktyka u pracodawcy). Kampania społeczna na temat zawodów. Wprowadzić w 1 roku nauki 2 dni praktyki, 3 dni wiedzy w szkole, zaś w kolejnych latach nauki 3 dni praktyki i 2 dni wiedzy w szkole – w szkołach technicznych zawodowych. Szkolenia dla nauczycieli i opiekunów o zawodach i lokalnych firmach. Odchudzić programy w szkole. Dom i szkoła, i środowisko aktywny udział w kształceniu postaw pracowniczych. Częste spotkania z rodzicami młodzieżą, nauczycielami i pracodawcami w różnych formach . Projekty szkoła + pracodawca = dodatkowe umiejętności i kwalifikacje.

Kluczowe kompetencje

przyszłych pracowników - młodzieży i pracowników dorosłych
w zakresie kształcenia ustawicznego na rynku pracy
oczekiwane i rekomendowane przez pracodawców
w zakresie rozwoju edukacji pod potrzeby górnego rynku pracy:

- **KOMUNIKATYWNOŚĆ** – umiejętność precyzyjnego wypowiedzenia się, aktywnego i ze zrozumieniem słuchania innych, spójność między przekazem słownym a zachowaniami niewerbalnymi (np. gesty, mimika, postawa ciała), umiejętność dostosowywania formy komunikatu do odbiorcy.

- **ETYKIETA KOMUNIKACJI** w zakresie: stosowania zwrotów grzecznościowych, prowadzenia rozmowy telefonicznej, pisania wiadomości e-mail, formułowania prostych pism, prawidłowego posługiwania się językiem polskim. Umiejętność prezentowania własnych poglądów, także na forum publicznym.
- **PLANOWANIE I ORGANIZACJA** – umiejętność właściwego określania priorytetów, planowanie zadań do realizacji z uwzględnieniem odpowiednich terminów, zapewnianie zasobów niezbędnych do realizacji zadań (materialnych, czasowych i osobowych).
- **WSPÓŁPRACA** – umiejętność współdziałania z innymi ludźmi w celu realizacji powierzonych zadań, budowanie i utrzymywanie satysfakcjonujących relacji ze współpracownikami, umiejętność rezygnacji z celów własnych na rzecz celów grupy, dostrzeganie oraz właściwe reagowanie na potrzeby innych pracowników (także z innych działów firmy) - klientów wewnętrznych.

- **KONSEKWENCJA I ORIENTACJA ZADANIOWA** – wytrwałość i skuteczność w działaniu pomimo pojawiających się przeszkód, umiejętność skupienia się na celu zadania.
- **ZORIENTOWANIE NA KLIENTA** – nawiązywanie i utrzymywanie satysfakcjonujących relacji z otoczeniem zewnętrznym firmy - klientami, podwykonawcami, firmami współpracującymi, instytucjami publicznymi i urzędami, opinią publiczną, dostrzeganie potrzeb otoczenia zewnętrznego oraz właściwe reagowanie na te potrzeby, uwzględnianie nadrzędnego interesu firmy w relacjach z otoczeniem zewnętrznym.

- **SAMODZIELNOŚĆ I ODPOWIEDZIALNOŚĆ** – samodzielne wykonywanie powierzonych zadań, aktywność oraz inicjatywa w działaniu, świadomość odpowiedzialności za własne działania oraz przewidywanie ich konsekwencji, dążenie do wysokiej jakości pracy.
- **ANALITYCZNOŚĆ** – umiejętność właściwej analizy sytuacji, selekcjonowania i docierania do niezbędnych informacji oraz wyciągania właściwych wniosków, umiejętność identyfikowania problemów.
- **ODPORNOŚĆ NA STRES** – stabilność emocjonalna i umiejętność opanowania negatywnych emocji (np. lęk, gniew) w sytuacjach stresogennych dla pracownika - trudnych i/lub nowych.

- **PODEJMOWANIE DECYZJI** – podejmowanie właściwych decyzji w odpowiednim czasie, umiejętność oszacowania ryzyka, umiejętność wykorzystania niezbędnej wiedzy, informacji, doświadczenia oraz cech osobowościowych (np. odpowiedni poziom pewności siebie) w procesie podejmowania decyzji.
- **ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH** – niezbędna na stanowiskach związanych z hotelarstwem, gastronomią, turystyką, transportem międzynarodową, językami obcymi pracownicy posługują się na co dzień.
- **ZNAJOMOŚĆ PROGRAMÓW KOMPUTEROWYCH** – arkusz kalkulacyjny (np. Excel), edytor tekstu Word – umiejętność przygotowywania estetycznych dokumentów

**Kompetencje osobiste przyszłych pracowników - młodzieży
i pracowników dorosłych w zakresie kształcenia ustawicznego
na rynku pracy
oczekiwane i rekomendowane przez pracodawców
w zakresie rozwoju edukacji pod potrzeby głyzyckiego rynku pracy:**

- **odpowiedzialność / samodyscyplina**
- **zaangażowanie**
- **dążenie do osiągnięcia rezultatów**
- **samodzielność**
- **elastyczność i zdolność do adaptacji**
- **otwartość na uczenie się i stały rozwój**
- **lojalność i chęć do związania się z firmą na dłużej**
- **umiejętność pracy pod presją czasu**
- **poprawna samoocena - rozumienie własnych mocnych stron i ograniczeń**
- **umiejętność podejmowania decyzji**

Oczekiwane kompetencje interpersonalne pracowników (kształcenie ustawiczne) i przyszłych pracowników (młodzieży) na rynku pracy oczekiwane i rekomendowane przez pracodawców w zakresie rozwoju edukacji pod potrzeby rynku pracy:

- efektywna komunikacja,**
- umiejętność pracy w zespole,**
- umiejętność współpracy z osobami pochodzącymi z różnych środowisk, krajów, kultur, religii, w różnym wieku,**
- umiejętność autoprezentacji,**
- umiejętności negocjacyjne.**

Rekomendacja pracodawców

**dot. najważniejszych kompetencji, w które należy wyposażać absolwentów szkół
w zakresie rozwoju edukacji pod potrzeby rynku pracy:**

- współpraca w zespole połączona z komunikacją z innymi**
- umiejętność analiz z wykorzystaniem IT na poziomie zaawansowanym**
- przenoszenie wiedzy na praktykę/ rozwiązywanie konkretnych problemów**
- otwartość na zatrudnienie poza kierunkiem wykształcenia i gotowość do zmiany**
- ogólna orientacja na rynku pracy/ poszukiwanie jej/ autoprezentacja kandydata w trakcie rekrutacji**
- orientacja na przedsiębiorstwo/ rozumienie funkcjonowania biznesu**
- większe doświadczenie zawodowe zdobywane w czasie szkoły, studiów np. wolontariat w firmach**
- znajomość języków obcych, w tym drugiego języka (np. niemieckiego lub rosyjskiego)**

Poprawienie relacji pomiędzy szkołą a pracodawcą i rodzicami.

Należy zapoznawać z GIŻYCKIM RYNKIEM PRACY, ZAWODAMI I FIRMAMI:

- **dzieci i młodzież szkolną na lekcjach wychowawczych,**
- **wychowawców klas, nauczycieli przedmiotów ogólnych i zawodowych,**
- **doradców zawodowych w szkołach i pedagogów szkolnych, pracowników PPP,**
- **dyrekcje szkół,**
- **Rady Rodziców i Rodziców uczniów z powiatu giżyckiego na spotkaniach i zebraniach w szkołach i w firmach.**

- **W życiu codziennym w domu i w życiu szkolnym należy kształcić kompetencje kluczowe, osobiste i interpersonalne od dziecka w przedszkolu do absolwenta szkoły, szkoły wyższej i wszystkich form kształcenia młodzieży i dorosłych.**
- **Potrzebne są systematyczne spotkania w/w grup z lokalnymi pracodawcami – przedsiębiorcami, którzy będą na bieżąco omawiać oczekiwania wobec pracowników różnego szczebla - jak również będą prezentowali swoje firmy (lekcje wychowawcze, Rady Pedagogiczne, zebrania z Rodzicami w klasie i w szkole, spotkania z doradcami zawodowymi w szkołach, itp.)**

- **Prowadzenie zajęć wychowawczo-metodycznych nauczycieli z młodzieżą i podniesienie wiedzy na temat kształcenia zawodowego szczególnie w gimnazjach i szkołach podstawowych wśród nauczycieli, dzieci, młodzieży i rodziców.**
- **Spotkania z młodzieżą, rodzicami i absolwentami szkół, z pracodawcami: prezentacje firm, stanowisk pracy, na które poszukują ludzi do pracy.**
- **Należy już od najmłodszych lat uczyć, jak działa firma, co to są koszty i zysk w firmie, na czym polega zbycie i inwestowanie w rozwój firmy oraz rozwój zasobów ludzkich w firmie (w domu i w szkole).**

- **Wizyty w firmach i organizacjach, które tworzą miejsca pracy: nauczycieli, uczniów i rodziców, by pokazywać POLSKĄ PRACOWITOŚĆ I ETOS PRACY wśród ludzi, którzy są zatrudnieni w firmach i pracują na ich rozwój oraz rozwój własnej kariery zawodowej.**
- **Systematyczne zdobywanie uprawnień pedagogicznych przez przedsiębiorców, zdiagnozowanie potrzeb przedsiębiorców do uzyskania uprawnień pedagogicznych, zainteresowanie przedsiębiorców zdobyciem uprawnień pedagogicznych i zachęcenie pracodawców posiadających uprawnienia pedagogiczne do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.**

- **Praktyki i staże zorganizowane dla dzieci, młodzieży i dorosłych zorganizowane za granicą w celu doskonalenia umiejętności konwersacji.**
- **Wymiana uczniów w różnym wieku pomiędzy partnerskimi miastami w Europie – nabywanie doświadczeń zawodowych i biegłości w posługiwaniu się językiem obcym.**
- **Egzaminy czeladnicze – uczniowie kończą szkoły i nie zdają egzaminu czeladniczego – należy to zmienić (szkoła + DOM)**
- **Kursy BHP – szkolenia BHP dla wszystkich - mają uczyć jakości w wykonaniu pracy i bhp przy wykonywaniu pracy – dobrej jakości wszędzie na każdym etapie pracy.**

Doradztwo zawodowe od przedszkola do końca kształcenia ustawicznego.

- **Wprowadzić kształcenie dualne w technikach (wiedza w szkole, praktyka u pracodawcy).
Wprowadzić w 1 roku nauki 2 dni praktyki, 3 dni wiedzy w szkole, zaś w kolejnych latach nauki 3 dni praktyki i 2 dni wiedzy w szkole – w szkołach technicznych zawodowych.**
- **Kampania społeczna na temat zawodów.**

- Akceptacja miejsca zamieszkania powiat giżycki - **akceptacja miejsca zamieszkania z wszelkimi konsekwencjami (pozytywnymi i negatywnymi)**
- Utożsamianie się z firmą - **każdy pracownik powinien utożsamiać się z firmą i być częścią zespołu.**
- **Konieczne jest dopasowanie kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy na podstawie rzetelnej i obiektywnej analizy potrzeb klientów : prywatnych, JST, podmiotów gospodarczych i kierunków rozwoju miasta, gmin, powiatu.**

Opracowanie materiałów

Jadwiga Olszowska – Urban