



Modele wsparcia młodych ludzi w systemie kształcenia zawodowego

Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus +
PUBLIKACJA BEZPŁATNA

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów, Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

Spis treści

Wstęp	2
Model ścieżki wsparcia absolwentów i uczniów w systemie kształcenia zawodowego. Metoda <i>design thinking</i> w edukacji	4
Charakterystyka grupy docelowej	4
Analiza sytuacji zastanej	5
Charakterystyka innowacyjnej ścieżki wsparcia	6
Podsumowanie i rekomendacje	13
Bibliografia.....	14
Model wsparcia młodych ludzi w systemie kształcenia zawodowego. Jak budować motywację?... 15	15
Charakterystyka grupy docelowej	15
Analiza sytuacji zastanej	17
Charakterystyka innowacyjnej ścieżki wsparcia	22
Podsumowanie i rekomendacje	26
Bibliografia.....	28
Model wsparcia młodych ludzi w systemie kształcenia zawodowego na Litwie. Poradnictwo i doradztwo zawodowe	30
Charakterystyka grupy docelowej	30
Analiza sytuacji zastanej	31
Charakterystyka innowacyjnej ścieżki wsparcia	38
Podsumowanie i rekomendacje	46
Bibliografia.....	47
Model wsparcia młodych ludzi w systemie kształcenia zawodowego we Włoszech. Rotacja praca - szkoła	48
Charakterystyka grupy docelowej	48
Analiza sytuacji zastanej	49
Charakterystyka innowacyjnej ścieżki wsparcia. Model szkoła – przedsiębiorstwo	51
Podsumowanie i rekomendacje	58
Bibliografia.....	62
Wnioski końcowe i rekomendacje w zakresie wdrażania rozwiązań wypracowanych podczas realizacji projektu <i>Trio to Success</i>	65
Cele rekomendacji	65
Adresaci rekomendacji	66
Okres obowiązywania rekomendacji.....	66
Rekomendacje	66

Wstęp

Model wsparcia młodych ludzi w systemie kształcenia zawodowego to ostatnia z publikacji przygotowanych w ramach projektu *Trio to Success* realizowanego w latach 2015 – 2017 przez partnerów z Polski (Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży), Litwy (Poradnia Pedagogiczno – Psychologiczna rejonu wileńskiego) i Włoch (Cometa Formazione). W międzynarodowym, interdyscyplinarnym zespole znaleźli się specjaliści z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego, tutorzy, mentorzy, pedagodzy i nauczyciele z wieloletnim stażem, a także specjaliści z zakresu przedsiębiorczości i ekonomii społecznej. Różnorodność zespołu odpowiadała wyznaczonym celom: wzmocnieniu kształcenia i edukacji zawodowej poprzez syntezę najlepszych praktyk i rozwiązań z trzech obszarów – poradnictwa i doradztwa zawodowego, metod nauczania opartych na pracy oraz przedsiębiorczości i przedsiębiorczości społecznej.

Każdy z partnerów wniósł w ten projekt unikalną wiedzę i doświadczenie. Rezultatami ich pracy są publikacje: *Zbiór scenariuszy dla doradców zawodowych oraz osób pracujących z młodzieżą*, *Katalog dobrych praktyk z zakresu nauczania opartego na pracy*, *Podręcznik kształcenia z zakresu przedsiębiorczości i przedsiębiorczości społecznej* oraz *Modele wsparcia młodych ludzi w systemie kształcenia zawodowego*. Model rozumiemy tutaj jako system założeń, pojęć i zależności pomiędzy nimi pozwalający opisać w przybliżony sposób jakiś aspekt rzeczywistości. W tym przypadku była to efektywna i atrakcyjna, zarówno dla samych uczniów – ostatecznych beneficjentów projektu *Trio to success* – jak i pozostałych interesariuszy – ścieżka wsparcia kształcenia zawodowego. Warto podkreślić, że każdy z partnerów skupił się na nieco innych, najważniejszych z jego punktu widzenia, aspektach omawianej ścieżki wsparcia. Można jednak wyodrębnić kilka charakterystycznych dla omawianych rozwiązań cech wspólnych, ponieważ wyzwania, z jakimi mierzy się system kształcenia i edukacji zawodowej w całej Europie są bardzo podobne: niedopasowanie wykształcenia do zapotrzebowania rynku pracy czy niski prestiż kształcenia zawodowego to najważniejsze z nich. Omawiane rozwiązania łączy to, że można je wdrażać przy relatywnie niewielkim nakładzie czasu i środków, a także to, że realnie usprawniają one pracę nauczycieli i osób młodych pracujących z młodzieżą. Poszczególne rozwiązania koncentrują się wokół różnych aspektów podniesienia atrakcyjności kształcenia zawodowego zarówno w oczach samych uczniów, jak i innych grup interesariuszy projektu *Trio to success*: pracodawców, przedstawicieli władz samorządowych czy wreszcie rodziców.

Prawdopodobnie najbardziej kompleksowym rozwiązaniem jest model ścieżki wsparcia zaproponowany przez Cometa Formazione. Według ekspertów Cometa Formazione w modelowym systemie wsparcia doświadczenia pracy i nauki przenikają się. Umożliwia to rotacja szkoła – praca z powodzeniem testowany przez Cometę w prowadzonej przez organizację szkole Oliviera Twista. Warto podkreślić, że rozwiązanie to wzbogaca znany nam model kształcenia dualnego o wiedzę z zakresu nauk humanistycznych i kompetencje miękkie. Duży nacisk na kształcenie kompetencji miękkich położyli w swoich propozycjach specjaliści z Poradni Pedagogiczno – Psychologicznej rejonu wileńskiego. Punktem wyjścia było dla nich znaczenie elastyczności pracowników na rynku pracy oraz konieczność nieustannego uczenia się, nabywania nowych kompetencji. Umiejętności miękkie mogą być tutaj decydujące. Podobnie jak motywacja, o której piszą specjaliści z Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży. Zastanawiają się oni w swoim tekście nad tym, jak zwiększyć atrakcyjność kształcenia zawodowego. Rozwiązaniem mogą być projekty wpływające na rozwój kompetencji uczniów i pobudzające ich motywację do uczenia się oraz przygotowujące ich do samodzielnego poszukiwania informacji. Inną innowację zmierzającą w kierunku zwiększenia atrakcyjności i prestiżu kształcenia zawodowego proponuje zespół Stowarzyszenia Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych. Propozycja polega na utworzeniu nowych ścieżek specjalizacji w danym zawodzie przy użyciu metody *design thinking*. Ta niezwykle uniwersalna metoda opracowywania innowacji w różnych dziedzinach życia gospodarczego i społecznego miałyby pomóc ustalić, jakich umiejętności uczniowie naprawdę potrzebują, żeby zdobyć wymarzony zawód, który będzie nie tylko dobrze płatny, ale i rozwijający. Podstawą tej metody jest współpraca zarówno z uczniami, jak i z ekspertami z danej branży.

Podsumowaniem publikacji są zamieszczone na końcu rekomendacje. To jednocześnie sugestie dla interesariuszy, jak i zbiór praktycznych wskazówek, które umożliwią i ułatwią wprowadzenie w życie rozwiązań opisywanych przez pracujących przy projekcie specjalistów. To także ciekawy punkt wyjścia – bo wiele zostało zrobione, ale równie wiele jest jeszcze do zrobienia.

Zapraszam do lektury!

Anna Dranikowska – koordynatorka projektu *Trio to Success*

Model ścieżki wsparcia absolwentów i uczniów w systemie kształcenia zawodowego. Metoda *design thinking* w edukacji

Abstrakt	Zadaniem, jakie postawili przed sobą partnerzy Projektu <i>Trio to success</i> jest wzmocnienie systemu kształcenia zawodowego w taki sposób, by efektywniej przygotowywał uczniów do podejmowania pracy. Wyniki analiz dotyczących sposobów funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce wskazują, że programy nauczania w niewystarczający sposób rozwijają kompetencje społeczne młodych ludzi oraz nie budują ich motywacji i zaangażowania w wykonywanie zawodu. Niniejszy tekst jest propozycją uzupełnienia edukacji zawodowej o nową metodę, która ma na celu stworzenie przestrzeni dla uczniów, by mogli eksperymentować ze swoim zawodem i rozwijać pasję rzemieślniczą. Innowacja polega na wypracowywaniu przez szkoły zawodowe, w porozumieniu z interesariuszami, nowych ścieżek specjalizacji w danym rzemiośle przy użyciu metody <i>design thinking</i> .
-----------------	---

Charakterystyka grupy docelowej

Jednym z celów sformułowanych w *Strategii Rozwoju Kraju 2020* przyjętej w Polsce przez Radę Ministrów w dn. 25 września 2012 r. jest Cel II.3 - Zwiększenie innowacyjności gospodarki. Zgodnie ze strategią zmiana ta ma się dokonać m.in. poprzez stworzenie przyszłym absolwentom atrakcyjnych perspektyw edukacyjno - zawodowych. Postęp w tym zakresie możliwy będzie dzięki podjęciu szerokiego spektrum działań modernizacyjnych, w tym działań zakładających zwiększenie wykorzystania rozwiązań innowacyjnych. Efektywne wspieranie kształcenia zawodowego jest również jednym ze sposobów realizacji celu w postaci wzrostu aktywności zawodowej społeczeństwa określonego w *Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego 2020* oraz *Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2010-2020*. W ramach tej ostatniej zakłada się, że wspierane będą przede wszystkim działania mające na celu intensyfikację współpracy szkół zawodowych z pracodawcami, dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie oferty dodatkowych zajęć specjalistycznych.

Przybliżenie się do celów określonych w wyżej wskazanych dokumentach programowych wymaga współpracy wielu interesariuszy, w tym przede wszystkim nauczycieli i dyrektorów szkół zawodowych, przedstawicieli sektora badań i rozwoju, uczelni wyższych, pracodawców, instytucji

publicznych. Zgodnie z założeniami modelu, użytkownikami proponowanego rozwiązania będą szkoły zawodowe. Ich zadaniem będzie wdrożenie nowej ścieżki kształcenia według wskazanych poniżej wytycznych przy współpracy z uczniami, absolwentami i przedsiębiorcami. Docelowymi beneficjentami proponowanego rozwiązania będą zarówno pracodawcy, jak i uczniowie szkół zawodowych. Ci pierwsi dostrzegają problem w niedostosowaniu kompetencji absolwentów do specyfiki pracy w danym zawodzie. Podkreślają, że ścieżka kształcenia w szkołach zawodowych jest niezgodna z duchem czasu, co powoduje, że umiejętności nabyte przez ich absolwentów są anachroniczne w stosunku do realiów rynku. Z kolei uczniowie, po latach nauki, wskazują na rozczarowanie wybranym zawodem. Z reguły nie potrafią sobie wyobrazić, że mogliby realizować go z pasją. Postrzegają swój zawód jako zajęcie o niskim prestiżu. Nie widzą dla siebie szans rozwoju zawodowego, co powoduje, że ich motywacja i zaangażowanie w pierwszym miejscu pracy są niskie.

Analiza sytuacji zastanej

Podstawą organizowania kształcenia w szkołach zawodowych są ramowe plany nauczania dla danego typu szkoły. Jest w nich określona liczba godzin przeznaczonych na kształcenie ogólne oraz zawodowe (praktyczne i teoretyczne). Wytyczne w zakresie ramowych planów nauczania oraz podstaw programowych kształcenia w zawodzie określa minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w odrębnym rozporządzeniu. Szkoły zawodowe mają dużą swobodę w doborze szczegółowych treści nauczania określonego ogólnie w podstawie programowej. Mogą samodzielnie decydować o sposobach realizowania celów kształcenia i metod nauczania. Nauczyciele mogą samodzielnie lub pracując zespołami, opracowywać szczegółowy program nauczania. Programy nauczania zatwierdzają dyrektorzy szkół. Pomimo relatywnie dużej przestrzeni do działania w kształtowaniu swojej oferty edukacyjnej, szkoły zawodowe rzadko sięgają po innowacyjne narzędzia w obszarze nauczania zawodu. Jest to częściowo spowodowane ograniczeniami finansowymi. Jedną z głównych bolączek wskazywanych w tym zakresie jest brak środków finansowych na modernizację sprzętu i maszyn, z pomocą których realizuje się zajęcia praktyczne. Również treść realizowanych programów nauczania można określić jako anachroniczną. Jak wskazano w opracowanym na potrzeby Projektu raporcie *Szkolnictwo zawodowe z perspektywy interesariuszy. Badania pracodawców w kontekście dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb*: „(...) uczniowie w niektórych placówkach uczą się starych, już niestosowanych metod działania. Żeby zobrazować zaistniałą sytuację warto wspomnieć wypowiedź jednego z pracodawców (mechanika samochodowego), który wskazywał na fakt, iż w szkole zawodowej nikt nie uczył ani jednego pracującego u niego ucznia obsługi urządzenia służącego czyszczeniu i napełnianiu klimatyzacji.

Z kolei inny pracodawca zajmujący się fryzjerstwem mówił o potrzebie wprowadzenia zagadnień designu. W dzisiejszych czasach nie wystarczy podstawowa wiedza fryzjerska, potrzeba zaangażowana w dziedzinie stylizacji. Takich i podobnych przykładów podano bardzo wiele. Płynący z tych wypowiedzi wniosek jest następujący: szkoła zawodowa nie będzie pełniła swojej funkcji właściwie, ucząc niestosowanych już i archaicznych umiejętności, które nie mają wartości rynkowej”. Równie istotne, co wskazane deficyty w rozwoju twardych kompetencji zawodowych, są zaobserwowane przez pracodawców deficyty w rozwoju kompetencji miękkich. Pracodawcy wskazują, że absolwenci szkół zawodowych, którzy rozpoczynają u nich pracę są słabo zmotywowani do pracy w zawodzie, nie biorą odpowiedzialności za realizowane zadania i nie angażują się w wykonywaną pracę. Nie są nauczeni kreatywnego podejścia do rozwiązywania problemów, na ogół nie podejmują nawet takiej próby. Wnioski te wskazują, że szkoły zawodowe, w opinii pracodawców, nie zanotowały przez ostatnie lata wzrostu skuteczności w obszarze realizacji tych celów kształcenia, które dotyczą rozwoju istotnych w zawodzie kompetencji miękkich. W raporcie końcowym z badania funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce realizowanego kilka lat temu przez Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Ministerstwa Edukacji Narodowej wynika, że wśród deficytowych, zdaniem pracodawców, kompetencji absolwentów szkół zawodowych znajdują się takie umiejętności jak np. umiejętność dostrzegania i rozwiązywania problemów, samodzielnego podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów w sposób twórczy.

Charakterystyka innowacyjnej ścieżki wsparcia

Zadaniem, które postawili przed sobą partnerzy Projektu *Trio to success* jest wzmocnienie systemu kształcenia zawodowego poprzez rozwój nowych, aktywnych, opartych przede wszystkim na pracy, metod nauczania. Ich celem ma być rozwój kluczowych kompetencji uczniów szkół zawodowych, które Komisja Europejska definiuje jako wiedzę, umiejętności i postawy ułatwiające uczestnikom systemu kształcenia rozwój osobisty i zawodowy, znalezienie zatrudnienia i aktywne uczestnictwo w życiu społecznym. Jak wskazano we wstępie do wydanej w ramach Projektu publikacji *Zbiór scenariuszy dla doradców zawodowych oraz osób pracujących z młodzieżą* jednym z istotnych obszarów wymagających zastosowania innowacyjnych metod kształcenia jest rozwój kreatywności. Partnerzy Projektu zdefiniowali w tym kontekście kreatywność jako umiejętność twórczego, innowacyjnego myślenia w obszarze samopoznania, rozwiązywania problemów i pracy zespołowej. Proponowany model nowej ścieżki wsparcia uczniów i absolwentów szkół zawodowych stanowi odpowiedź na to zapotrzebowanie.

Innowacja polega na wypracowywaniu przez szkoły zawodowe, w porozumieniu z interesariuszami, nowych ścieżek specjalizacji w danym zawodzie przy użyciu metody *design thinking*. Ścieżki te będą odpowiedzią na najnowsze trendy rynkowe w danej dziedzinie. Nie będą wymagały dużych inwestycji w sprzęt i maszyny. Wartością kształcenia w ich przypadku nie będzie dostęp do nowoczesnych zasobów materialnych, gdyż jak wskazano wyżej, szkołom zawodowym trudno ze względu na ograniczenia budżetowe na bieżąco nadążać za postępem technologicznym w sektorze prywatnym. Alternatywą może być w tym przypadku bazowanie na zasobach niematerialnych - dostępie do wiedzy, *know-how*, pomysłów wykraczających poza schematy, najświeższych informacji o kształtujących się trendach. Model zakłada, że uczniowie szkół zawodowych, po zdobyciu podstaw wiedzy dotyczących pracy w danym zawodzie, mogliby rozpocząć realizację wypracowanej metodą *design thinking* ścieżki specjalizacyjnej (np. w drugiej klasie szkoły zawodowej). Nad opracowaniem takiej ścieżki pracować mogą zespoły składające się z przedstawicieli pracodawców, nauczycieli szkół zawodowych, odbiorców produktów czy usług wytwarzanych w danym zawodzie, przedstawicieli świata nauki i biznesu z konkretnej dziedziny, pasjonatów danej branży, lokalnych liderów innowacji, etc. Zakres możliwych do zaproszenia interesariuszy zależy wyłącznie od kreatywności szkół zawodowych wdrażających model. Duże zróżnicowanie współpracujących przy opracowywaniu rozwiązania sojuszników sprawy wpłynie pozytywnie na oryginalność wypracowanej ścieżki specjalizacyjnej w danym zawodzie. Istotne jest zaproszenie do uczestniczenia w procesie osób znających najnowsze trendy w danej branży, czyli np. w przypadku stolarstwa osób biegle poruszających się w zagadnieniach nowoczesnego designu (mogą to być przedstawiciele uczelni artystycznych, niezależni artyści, projektanci, nieformalne grupy artystyczne, przedstawiciele przedsiębiorstw, których produkty wyróżniają się innowacyjnością, konsumenci interesujący się nowościami w branży, hobbysci rozwijający nietypowe techniki pracy, producenci nowych materiałów i półproduktów, etc.). Tak stworzone interdyscyplinarne zespoły będą pracować opisaną niżej metodą *design thinking* nad wyborem zakresu tematycznego ścieżek specjalizacyjnych, który pozwoli uczniom szkół zawodowych być na bieżąco z najbardziej aktualnymi zmianami na rynku. Dobrze dobrana ścieżka otworzy im drogę do wyróżnienia się na rynku pracy, możliwości zaproponowania przyszłemu pracodawcy własnego wkładu w ofertę przedsiębiorstwa oraz spojrzenia na swój zawód w nieschematyczny sposób. Może być też początkiem autentycznej pasji podczas pracy w swoim zawodzie. Istotnym czynnikiem będzie włączenie w proces wyboru ścieżki adekwatnej do potrzeb rynku nie tylko przedsiębiorców, ale także ich klientów/potencjalnych klientów, którzy mają szansę wypowiedzieć, czego brakuje im w ofercie przedsiębiorstw. Uczestnicząc w procesie, przedsiębiorcy będą mieli okazję dowiedzieć się jak lepiej dostosować swoją ofertę do potrzeb konsumentów oraz, po wdrożeniu modelu, zyskać specjalistów (przyszłych absolwentów szkół zawodowych wdrażających model) do realizacji danej usługi/wytwarzaniu danego produktu. Równie

istotny w opisywanym mechanizmie będzie głos samych uczniów. Ich punkt widzenia jest często pomijany, podczas gdy, jak wynika z badań przeprowadzonych w Projekcie, mają bardzo dobre wyczucie możliwości zastosowania nowych technologii i metod pracy w swoim zawodzie. Przedsięwzięcie przyczyni się ponadto do rozwoju innowacyjnych produktów i usług na lokalnym/regionalnym rynku.

Co kryje się pod hasłem *design thinking*?

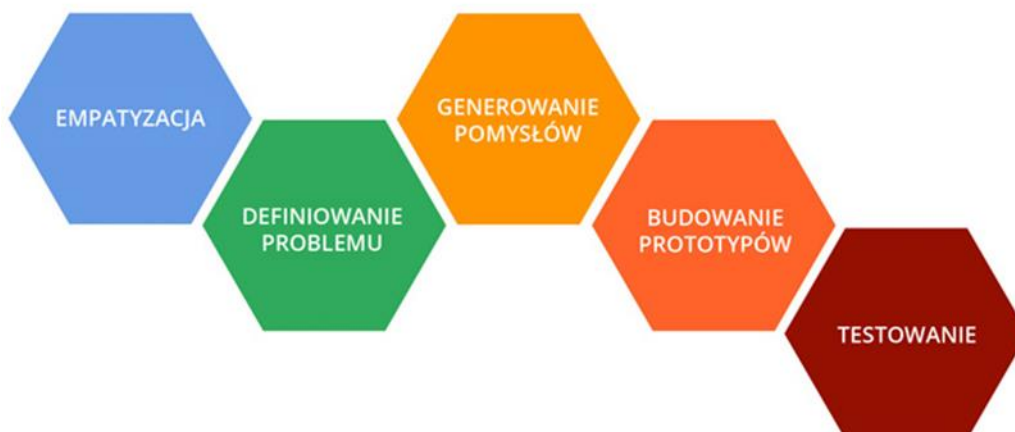
Design thinking (DT) to uniwersalna metoda opracowywania innowacji w różnych dziedzinach życia społecznego i gospodarczego. Wiele firm sięga po nią, pracując nad nowymi propozycjami produktów lub usług, m.in. Apple, Microsoft, Sanofi, Procter&Gamble, Samsung, Unilever, IKEA, Volkswagen. Coraz częściej korzystają z niej również instytucje publiczne pracujące nad usprawnieniem usług użyteczności publicznej, szczególnie w Wielkiej Brytanii i Danii, a ostatnio także w Polsce, np. Powiatowy Urząd Pracy w Żorach i Biuro Obsługi Inwestorów Urzędu Miasta w Tychach w ramach projektu Design Silesia czy Urząd Miasta Poznania podczas opracowywania strategii rozwoju miasta. Metoda DT jest również z powodzeniem wykorzystywana przez organizacje pozarządowe na całym świecie, które wypracowują w ten sposób innowacje społeczne w swoich obszarach działania, jak np. UNICEF, Bill i Melinda Gates Foundation, Rockefeller Foundation, Greenpeace.

Metoda DT bazuje na przekonaniu, że nie da się wypracować użytecznych produktów i usług bez głębokiego zrozumienia potrzeb i problemów ich użytkowników. Zgodnie z założeniami DT rozwiązanie wypracowane przez ekspertów w danej dziedzinie z pominięciem perspektywy użytkowników ma nikłe szanse na to, żeby sprawdzić się w praktyce. Pracując w zgodzie z metodą DT należy na każdym etapie kształtowania innowacji zbierać informacje zwrotne od osób, których problem chcemy rozwiązać za pomocą danej innowacji społecznej. Bardzo istotnym etapem procesu DT jest etap empatyzacji, podczas którego staramy się wczuć w potrzeby użytkowników, zarówno te uświadomione, jak i te, z których istnienia oni sami nie zdają sobie sprawy. Istotne na tym etapie jest powstrzymanie się od czynienia założeń dotyczących treści tych potrzeb, oderwanie się od naszych wyobrażeń na ich temat, skupienie się wyłącznie na wnioskach z obserwacji i rozmów z użytkownikami. Stosując metodę DT, będziemy wielokrotnie doświadczali konieczności rezygnacji z własnych przekonań dotyczących możliwie najlepszych opcji sprostania danym wyzwaniom. DT zakłada bowiem pracę w interdyscyplinarnych zespołach, w ramach których nasze doświadczenia spotkają się z doświadczeniami osób reprezentujących zupełnie inne środowiska, społeczności czy

branże. Praca w takiej grupie będzie wymagała od nas otwartości na różne punkty widzenia. Po opracowaniu prototypu innowacyjnego rozwiązania, będziemy mieli szansę skorzystać z informacji zwrotnej, której treść może również różnić się od naszych przekonań. Czasami informacja zwrotna będzie wymuszać na nas konieczność odejścia od przyjętych założeń i cofnięcia się o kilka kroków. Dlatego właśnie bardzo często wskazuje się, że oryginalność metody DT polega na stawianiu wyzwań schematycznemu myśleniu oraz wdrażaniu wciąż tych samych, utartych schematów działania. Bazując na wnioskach omówionych w poprzednich rozdziałach, można stwierdzić, że oparcie projektowanej zmiany w sposobie nauczania zawodu w szkołach zawodowych o metodę DT ma bardzo duże szanse powodzenia. Mamy tu bowiem do czynienia z utrwalonymi systemowo przez lata schematami nauczania, nieprzystającymi do zmieniających się realiów rynku pracy.

Jak wygląda praca metodą *design thinking*?

Praca metodą DT opiera się na usystematyzowanym podejściu do procesu wypracowywania innowacji. Pierwszym krokiem jest zawsze zbudowanie zróżnicowanego zespołu, łączącego ekspertów reprezentujących różne dziedziny wiedzy. Celem zespołu jest stworzenie rozwiązania odpowiadającego w oryginalny, niewdrożony dotąd sposób na wybrany problem/wyzwanie. Zespół realizuje cel, przechodząc przez etapy pracy nad innowacją zobrazowane na poniższym schemacie i omówione niżej. Na każdym z etapów korzysta z określonych technik i narzędzi usprawniających pracę.



1. Schemat działania zgodnie z założeniami Stanford Design Thinking, oprac. własne

1. Empatyzacja

Polega na wejściu w skórę użytkownika, czyli możliwie najgłębszym zrozumieniu motywów i intencji stojących za tym, jak użytkownik się zachowuje, jakie przejawia postawy, jakich dokonuje wyborów. Sukces na tym etapie jest możliwy do osiągnięcia pod warunkiem zastosowania różnorodnych metod zdobywania wiedzy o użytkowniku, gdyż nie zawsze jego deklaracje muszą być zgodne z tym, jak rzeczywiście postępuje. Dlatego właśnie wywiady i ankiety należy połączyć z innymi technikami stosowanymi w naukach społecznych, np. obserwacją, czy analizą środowiska. Równie istotne, co zbieranie materiału, jest jego umiejętne uporządkowanie. Skuteczną techniką w tym zakresie jest np. mapa empatii, której przykładowy schemat wskazano poniżej. Zebrane i uporządkowane informacje dają nam obraz tzw. osoby czyli przykładowego użytkownika naszego produktu/usługi.



2. Przykładowa mapa empatii za: www.come.uw.edu.pl

2. Definiowanie problemu

Lepsze zrozumienie osoby, z którą mamy do czynienia, pozwala przejść płynnie do kolejnego etapu, czyli definiowania problemu. Na tym etapie może się okazać, że to, co początkowo wydawało nam się wyzwaniem, nad którym powinniśmy pracować, nie jest rzeczywistym problemem, tylko jego przejawem. Techniką pozwalającą dotrzeć do właściwego problemu jest np. technika *5 x dlaczego?*, umożliwiająca szczegółową analizę związków przyczynowo-skutkowych związanych z danym wyzwaniem, czy technika przeramowania (*reframing*) polegająca na próbie

nadania danemu zachowaniu znaczenia innego niż dotąd przyjmowane lub próbie wyobrażenia go sobie w zupełnie innym niż dotąd kontekście.

3. Generowanie pomysłów

To etap zbierania jak największej liczby możliwych rozwiązań dla problemu zdefiniowanego w poprzednim etapie. Znakomicie sprawdzającą się techniką usprawniającą generowanie pomysłów jest burza mózgów (*brainstorming*). Technika ta pozwala postawić na ilość pomysłów, która jest na tym etapie kluczowa, a nie na ich jakość (tę będziemy analizować później). Ważne jest, by zapisywać wszystkie pomysły padające podczas burzy mózgów, nawet te pozornie najbardziej oderwane od rzeczywistości. Podczas burzy mózgów nie krytykujemy, nie oceniamy, nie wartościujemy. Inspirujemy się pomysłami innych, idziemy tropem rzucanych skojarzeń. Koncentrujemy się na możliwościach, nie na ograniczeniach. Po przeprowadzonej burzy mózgów zgromadzone pomysły należy pogrupować i demokratycznie wybrać rozwiązanie do prototypowania.

4. Budowanie prototypów

Po wyborze rozwiązania przychodzi czas na jego zmaterializowanie. Nie chodzi jednak o zbudowanie prototypu zbliżonego do produktu końcowego, tylko o zwizualizowanie koncepcji po to, by móc sprawnie zaprezentować ją użytkownikom i zebrać opinie na temat rozwiązania. Istotne dla odbioru koncepcji jest, by nie działa się to tylko przy użyciu słów. Do tworzenia prototypu można wykorzystywać dowolne materiały (wycinki, karteczki, styropian, klocki, zapałki, deseczki, itp., itd. – istnieje tu pełna dowolność). Nie należy na ten etap poświęcać przesadnie dużo czasu. Po weryfikacji prototypu w kolejnym etapie najprawdopodobniej cofniemy się do prototypowania i pojawi się konieczność stworzenia kolejnego modelu. Nie ma więc sensu przywiązywać się do pierwszego prototypu. Przesadne dopracowywanie szczegółów może okazać się stratą czasu, energii i innych zasobów.

5. Testowanie

Ten etap polega na sprawdzeniu czy produkt lub usługa działa zgodnie z założeniami w bezpośrednim środowisku użytkownika. Przed testowaniem musimy sprecyzować po czym poznamy, że rozwiązanie działa, by podczas realizacji tego etapu rozpoznać sukces lub porażkę prototypu w praktyce. Po zebraniu informacji zwrotnych od użytkowników wracamy do odpowiedniego etapu, zgodnie ze zgromadzonymi wnioskami i rekomendacjami. W zależności od stopnia trafności prototypu może to być każdy ze wskazanych wcześniej etapów, na tym bowiem polega omówione na początku tego rozdziału założenie nielinearności procesu prowadzonego metodą *design thinking*. Po wdrożeniu modyfikacji koncepcji wracamy do użytkowników z kolejnym

prototypem. Kroki te powtarzamy aż do momentu, kiedy uzyskamy aprobatę użytkowników dla naszego modelu nowego produktu czy usługi.

Jakie są mocne strony i przewagi proponowanego rozwiązania?

Rozwiązanie odpowiada na problem niedopasowania kompetencji absolwentów szkół zawodowych do potrzeb pracodawców. Ma odpowiadać na deficyty kompetencyjne absolwentów szkół zawodowych wskazywane przez przedsiębiorców. Pozwala podejść do problemu w sposób nietypowy, gdyż nie ogranicza się do opinii pracodawców na temat umiejętności cennych w danym zawodzie. Wychodząc poza przekonania przedsiębiorców, pozwala na opracowanie ścieżek specjalizacyjnych, których efekty będą w stanie wzbogacić ofertę przedsiębiorstw o elementy istotne dla samych konsumentów, często niedostrzegalne dla osób pracujących od dłuższego czasu w danej branży. Tym samym umiejętności absolwenta, który zrealizował daną ścieżkę, mogą stać się istotne w rozwoju przedsiębiorstwa gotowego go zatrudnić. Model jest komplementarny do rozwijanych w ramach Projektu *Trio to success* rozwiązań z obszaru ekonomii społecznej. Przedsiębiorstwa społeczne, jako kładące szczególny nacisk na demokratyzację zarządzania, partnerstwo i aktywną partycypację pracowników, są doskonałymi adresatami rozwiązania. Absolwenci szkół zawodowych/branżowych wnoszący do przedsiębiorstwa nowe pomysły na produkty/usługi znakomicie wpiszą się w kulturę organizacyjną przedsiębiorstw społecznych. Absolwenci ścieżek specjalizacyjnych będą posiadać nie tylko portfolio potwierdzające ich pracę w ramach ścieżki, ale również wiedzę na temat trendów w swoim zawodzie nabytą podczas eksperymentowania ze specjalizacją oraz kapitał społeczny wynikający z interdyscyplinarności procesu. Praca w ramach ścieżki odbywać się będzie w grupach wspólnie pracujących na doskonaleniu swoich umiejętności w ramach specjalizacji, co pozwoli uczniom rozwijać deficytowe zdaniem pracodawców umiejętności pracy w zespole. Grupy będą konsultować swoje pomysły z interesariuszami zewnętrznymi. Dzięki temu wzbogacą swoje umiejętności komunikacyjne. Pozostawienie im przestrzeni do rozwijania koncepcji specjalizacji rozwinie ich kreatywność. Zgodnie z założeniem modelu uczniowie wezmą odpowiedzialność za ostateczny kształt koncepcji usług/produktów, które będą wytwarzać. Dzięki temu wzrośnie ich zaangażowanie, poczucie sprawstwa i motywacja do pracy w zawodzie. Poczucie, że rozwijają własny projekt, możliwy do wdrożenia w przyszłym miejscu pracy i potrzebny z punktu widzenia konsumentów, pozwoli im rozwinąć pewność siebie. Zmieni się ich sposób myślenia o własnym zawodzie. W efekcie pracodawcy mają szansę pozyskać pracowników realizujących swój fach z pasją, gotowych do podejmowania inicjatywy i brania odpowiedzialności, wnoszących nową jakość do pracy przedsiębiorstwa. Model wiąże się też z istotnymi korzyściami dla jego użytkowników czyli szkół zawodowych, przede wszystkim w obszarze efektywności kształcenia. Implementacja modelu daje szkołom zawodowym szansę poprawy swojego wizerunku w oczach uczniów. Realizując

we współpracy z innymi środowiskami ścieżki specjalizacyjne odpowiadające bieżącym trendom na rynku, przestaną być postrzegane jako miejsca uczące anachronicznych umiejętności, oderwane od realiów rynku.

Podsumowanie i rekomendacje

Proponowane rozwiązanie odpowiada na potrzeby adresatów i użytkowników. Jest łatwe do wdrożenia i powielania w kolejnych szkołach. Jego implementacja do systemu kształcenia zawodowego nie wymaga całościowej zmiany. Zaproponowana ścieżka wsparcia uczniów i absolwentów szkół zawodowych może doskonale uzupełnić i rozwinąć stosowane przez szkoły modele kształcenia. Jest ona możliwa do wdrożenia niezależnie od kultury organizacyjnej danej placówki. Rozwiązanie nie wymaga wielu zasobów organizacyjnych ani finansowych. Bazuje bowiem przede wszystkim na *know-how* nauki zawodu oraz kapitale społecznym, który szkoła wokół siebie zbudowała, by to *know-how* skutecznie rozwijać. Kluczowym krokiem w procesie implementacji modelu będzie każdorazowo zaproszenie jak największej liczby istotnych dla przedsięwzięcia ekspertów i praktyków znających branżę, w obszarze, której się poruszamy. Ich różnorodna wiedza i doświadczenie będą gwarantem kreatywnego przebiegu procesu DT, prowadzącego do powstania oryginalnych, autorskich ścieżek kształcenia uczniów szkół zawodowych. Bardzo ważną rolę w całym procesie będą odgrywać pracodawcy, których głos dotyczący wiedzy na temat zapotrzebowania na konkretne produkty i usługi zapewni, że wypracowane rozwiązania będą wpisywać się w realia rynku. Równie ważne będzie uzyskanie wglądu w potrzeby i problemy ich klientów po to, by skutecznie odpowiedzieć na nie nowymi produktami i usługami. Wreszcie – model ma szansę na sprawdzenie się w praktyce, o ile uzyska akceptację samych uczniów, którzy powinni aktywnie partycypować w konsultowaniu procesu opracowywania danej ścieżki kształcenia na każdym jego etapie. Jednym z celów wdrażania nowego modelu ma być rozwiązanie wskazanego przez pracodawców problemu deficytu motywacji i zaangażowania młodych ludzi w pracę w wyuczonym zawodzie. Jeśli chcemy wywołać w młodych ludziach pasję do danego zawodu, zachęcić ich do kreatywności w myśleniu o swojej przyszłej pracy i eksperymentowania na bazie posiadanych umiejętności zawodowych, muszą oni identyfikować się z przedsięwzięciem, rozumieć i popierać jego założenia. Metoda DT stanowi idealną platformę do połączenia w całość wszystkich wyżej omówionych punktów widzenia. Dzięki jej elastycznym zastosowaniom partnerzy Projektu *Trio to success* mają okazję zaproponować szkołom zawodowym nowy, ciekawy element systemu kształcenia mający szansę stać się odpowiedzią na ich problemy i bolączki.

Bibliografia

1. *Entrepreneurial skills guide*, Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań 2017
2. Goźlińska E., Kruszewski A., *Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013
3. *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020*. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów uchwałą w dniu 13 lipca 2016 r.
4. *Raport końcowy z badania funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011
5. Simon H., *Sciences of the Artificial* (3rd Edition), 1996:
https://monoskop.org/images/9/9c/Simon_Herbert_A_The_Sciences_of_the_Artificial_3rd_ed.pdf
6. *System szkolnictwa zawodowego. Informacja o wynikach kontroli*, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2016
7. *Strategia Rozwoju Kraju 2020*. Załącznik do uchwały nr 157 Rady Ministrów z dnia 25 września 2012 r. (poz. 882)
8. *Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2020*. Załącznik do uchwały nr 61 Rady Ministrów z dnia 26 marca 2013 r. (poz. 378)
9. *Szkolnictwo zawodowe z perspektywy interesariuszy. Badania pracodawców w kontekście dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb*, Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań 2017
10. Waloszek G., *Introduction to Design Thinking*, 2012:
<https://experience.sap.com/skillup/introduction-to-design-thinking/>
11. *Youth in the local labor market of The Poznan Agglomeration*, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu, Poznań 2017
12. *Zbiór scenariuszy dla doradców zawodowych oraz osób pracujących z młodzieżą*, Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań 2017

Model wsparcia młodych ludzi w systemie kształcenia zawodowego. Jak budować motywację?

Abstrakt	Obecny system kształcenia zawodowego jest często krytykowany, głównie za niedopasowanie oferty edukacyjnej do zmian na rynku pracy. Stąd, podejmuje się rozwiązania mające na celu podniesienie jego jakości i atrakcyjności. Wskazuje się, aby wsparcie szkolnictwa zawodowego odbywało się w oparciu o kształcenie praktycznych umiejętności we współpracy z pracodawcami, a także aby wzmacniało kompetencje społeczne uczniów, wspierało animowanie postaw przedsiębiorczych oraz promowało wśród młodych ludzi aktywność w zakresie rozwijania wiedzy o sobie samym. Tym samym zachęca się do tworzenia projektów wpływających na rozwój kompetencji uczniów, pobudzających ich motywację do uczenia się oraz przygotowujących ich do samodzielnego poszukiwania informacji. Przykładem jest konkurs filmowy „Kariera przyszłości” organizowany przez Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży.
-----------------	--

Charakterystyka grupy docelowej

Kształcenie zawodowe jest procesem mającym na celu przekazanie uczniom wiedzy i umiejętności z szeroko rozumianych usług, w tym wiedzy ogólnej oraz umiejętności specjalistycznych, niezbędnych do wykonywania wybranego zawodu. Rezultatem kształcenia zawodowego jest uzyskanie wykształcenia zawodowego w określonej specjalności (Kupisiewicz 2009).

Ten rodzaj kształcenia adresowany jest do młodzieży uczęszczającej do następujących typów szkół zawodowych:

- 3-letniej zasadniczej szkoły zawodowej, kształcącej najczęściej uczniów między 16 a 19 rokiem życia. W efekcie wdrażanej reformy systemu oświaty, 01.09.2017 r., zasadnicza szkoła zawodowa przekształci się w 3-letnią branżową szkołę I stopnia. Natomiast od 2019 roku, w związku z likwidacją gimnazjów, szkoła branżowa będzie skierowana przede wszystkim do uczniów pomiędzy 15 a 18 rokiem życia.
- 4-letniego technikum, adresowanego w dużej mierze do uczniów w przedziale wiekowym od 16 do 20 roku życia. Od 01.09.2019 roku tryb nauki w technikum wydłuży się do pięciu lat i tym samym będzie obejmował uczniów między 15 a 20 rokiem życia.

Osobami odpowiedzialnymi za realizację celu kształcenia, a więc przekazywanie wiedzy i umiejętności, są nauczyciele. Wymaga się od nich realizowania zadań związanych z podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą (*Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela*). Nauczyciele realizują swoje działania przy jednoczesnym wsparciu i akceptacji dyrektora szkoły. W środowisku szkolnym należy wyróżnić pracowników odgrywających szczególną rolę w realizacji poradnictwa szkolnego i zawodowego:

- pedagoga, powołanego do sprawowania opieki wychowawczej nad uczniami danej szkoły oraz do współpracy z ich rodzicami i pozaszkolnymi placówkami oświatowymi lub opiekuńczymi; rozpoznawania potrzeb uczniów; planowania i realizowania zadań z zakresu orientacji szkolnej i zawodowej,
- psychologa, udzielającego pomocy psychologicznej w ramach działań profilaktycznych, mediacyjnych oraz interwencyjnych wobec uczniów, rodziców i nauczycieli, a także wykonującego czynności związane z preorientacją zawodową, poradnictwem szkolnym i zawodowym (Kupisiewicz 2009),
- doradcy zawodowego, udzielającego pomocy w wyborze zawodu i kierunku kształcenia w formie indywidualnych i grupowych porad zawodowych (www.wikipedia.pl).

Kluczową rolę w kształceniu zawodowym odgrywają także pracodawcy. W dużej mierze to potrzeby przedsiębiorców są podstawą do pozytywnego zaopiniowania nowych zawodów, a także modernizowania już istniejących. Ponadto, współpraca szkół zawodowych z pracodawcami wpływa na podniesienie prestiżu danej placówki oraz wzmocnienie jakości jej kształcenia. Tym samym skutkuje to przestawieniem tego typu szkolnictwa jako atrakcyjnej ścieżki zawodowej dla młodego człowieka.

Za skuteczność kształcenia zawodowego odpowiadają również decydenci, instytucje odpowiedzialne za zakładanie, prowadzenie, finansowanie oraz nadzór pedagogiczny szkół zawodowych. Wskazać należy przede wszystkim jednostki samorządu terytorialnego, jako organy prowadzące szkoły (www.samorzad.infor.pl); kuratoria oświaty, pełniące nadzór pedagogiczny nad publicznymi i niepublicznymi szkołami i placówkami (*Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty*) oraz izby rzemieślnicze, czyli organizacje samorządowe wspierające rozwój rzemiosła (www.wikipedia.pl).

Analiza sytuacji zastanej

Szkolnictwo zawodowe stanowi ważny element kształcenia kadr na potrzeby rozwoju gospodarki. Zadaniem szkół zawodowych jest przygotowanie absolwentów do podjęcia zatrudnienia oraz zapewnienie przedsiębiorcom wykwalifikowanych pracowników.

Obecny system kształcenia zawodowego jest jednak krytykowany i to głównie za niedopasowanie oferty edukacyjnej do zmian na rynku pracy. Pracodawcy wskazują przede wszystkim na niedobór specjalistów mających praktyczne umiejętności dotyczące wykonywanego zawodu oraz na niezadowalającą jakość kształcenia (*System szkolnictwa zawodowego, informacja o wynikach kontroli NIK*, 2016). Również sam sposób finansowania szkolnictwa zawodowego budzi zastrzeżenia. Często nie uwzględnia on rzeczywistych kosztów kształcenia w danym zawodzie. Tym samym, utrudnia władzom samorządowym podjęcie decyzji o uruchomieniu kosztownych, niemniej jednak atrakcyjnych kierunków kształcenia (*System szkolnictwa zawodowego, informacja o wynikach kontroli NIK*, 2016). Dodatkowo, w opinii społecznej funkcjonuje negatywny wizerunek szkolnictwa zawodowego i to również wśród samych uczniów i ich rodziców. Wybór szkoły zawodowej często jest traktowany jako gorszy, wiążący się z mniejszym prestiżem i uznaniem społecznym. Młodzież z tych placówek postrzegana jest natomiast jako grupa z mniejszymi osiągnięciami edukacyjnymi.

Stąd nie tylko szkoły, ale przede wszystkim pracodawcy i władze samorządowe oraz państwowe zaczęły dostrzegać potrzebę zmian w szkolnictwie zawodowym. Uznano, że podniesienie jego jakości i atrakcyjności jest możliwe przede wszystkim przez nawiązanie ścisłej współpracy z przedsiębiorcami. W związku z tym 20 stycznia 2017 roku przedstawiciele zarządów Specjalnych Stref Ekonomicznych (SSE)¹ podpisali deklarację popierającą zmiany w polityce oświatowej wprowadzone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. SSE deklarują wsparcie w zakresie podniesienia jakości oraz wzmocnienia promocji szkolnictwa zawodowego. Ich zadaniem będzie podjęcie współpracy ze szkołami zawodowymi i wsparcie kadr oraz przedsiębiorców w organizacji kształcenia praktycznego uczniów. Ponadto zgodnie z założeniami wprowadzanej reformy edukacji, przedsiębiorcy będą mieli wpływ na opracowywanie programów kształcenia dla danego zawodu, na realizację kształcenia praktycznego uczniów oraz doposażenie szkół w nowoczesną bazę dydaktyczną i wsparcie kadrowe placówek oświatowych (*Zmiany w kształceniu zawodowym*, www.rp.pl).

¹ www.wikipedia.pl: „Specjalna Strefa Ekonomiczna (SSE) – wyodrębniona administracyjnie część terytorium kraju, w której działalność gospodarcza może być prowadzona na preferencyjnych warunkach. Przedsiębiorstwa zlokalizowane w SSE mogą otrzymać m.in. pomoc publiczną w postaci zwolnień podatkowych.

W Polsce działa 14 specjalnych stref ekonomicznych, których obszar nie może przekroczyć 25 tys. ha. Celem funkcjonowania SSE jest przyspieszenie rozwoju regionów poprzez m.in. przyciąganie nowych inwestycji, rozwój eksportu i tworzenie nowych miejsc pracy” [dostęp: 07.06.2017]

Dodatkowo, większą wagę zaczęto przypisywać również rozwiązaniom mającym na celu wsparcie kształcenia zawodowego. Zauważono między innymi wpływ doradztwa zawodowego w kreowaniu pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego, a w konsekwencji zwiększania liczby uczniów wybierających naukę w szkołach zawodowych.

W doradztwie zawodowym wyróżnia się dwie podstawowe formy pracy: doradztwo indywidualne i grupowe. Doradztwo indywidualne związane jest najczęściej z prowadzeniem rozmów doradczych i diagnozą predyspozycji zawodowych. Do poradnictwa grupowego, poza seminariami i warsztatami, zaliczamy również spotkania z ekspertami, wycieczki do firm, projekty edukacyjne (Dołęga-Herzog, Rosalska 2014). Praca doradcza ma wspomóc proces świadomego wyboru ścieżki zawodowej przez ucznia, przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeb rynku pracy.

Do głównych zadań doradcy zawodowego należy:

- pomoc w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych,
- organizacja zajęć grupowych,
- udzielanie porad indywidualnych,
- diagnoza predyspozycji zawodowych,
- gromadzenie i udostępnianie informacji o zawodach i rynku pracy (*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2012 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno – pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach*).

Niemniej jednak również w szkolnym poradnictwie zawodowym dostrzega się potrzeby zmian mające na celu zwiększenie jego skuteczności. Obecnie doradztwu zawodowemu zarzuca się brak jednolitego systemu, który zapewniłby wsparcie i pomoc doradcy zawodowego na każdym etapie życia (*Szkolnictwo zawodowe w Polsce a w innych krajach Unii Europejskiej*, www.igrp.com). Wskazuje się na konieczność realizacji zajęć doradczych, a jednocześnie podkreśla się niewystarczający ich udział w planie nauczania. W niektórych szkołach, takie zajęcia nie są przeprowadzane w ogóle (*Szkolnictwo zawodowe w Polsce a w innych krajach Unii Europejskiej*, www.igrp.com). Ponadto najczęściej szkolny doradca zawodowy, pedagog lub psycholog nie ma możliwości zrealizowania tego typu wsparcia we wszystkich klasach na wszystkich poziomach edukacyjnych. Część zadań realizują więc nauczyciele i wychowawcy (Dołęga-Herzog, Rosalska 2014).

W związku z tym proponuje się rozwiązania mające wpłynąć na jakość doradztwa zawodowego. Sugeruje się uwzględnienie tematyki doradczej w podstawie programowej. Od 1 września 2017 roku każda szkoła zawodowa będzie zobowiązana do zrealizowania dziesięciu godzin z

tego zakresu w całym cyklu kształcenia (*Ustawa Prawo Oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r.*). Dodatkowo postuluje się wprowadzenie obowiązku badania predyspozycji zawodowych uczniów w poradniach psychologiczno – pedagogicznych (*Zmiany w kształceniu zawodowym na rynku pracy*, www.rp.pl). Zaleca się również wykorzystanie dostępnych możliwości współpracy z otoczeniem zewnętrznym w celu dostosowania kształcenia do zdiagnozowanych potrzeb oraz zapewnienie systematycznego rozwoju zawodowego dla nauczycieli (*System szkolnictwa zawodowego, informacja o wynikach kontroli NIK, Warszawa 2016*).

Wśród kluczowych instytucji, zajmujących się poradnictwem zawodowym oraz wspieraniem kształcenia zawodowego, szczególną rolę odgrywają Ochotnicze Hufce Pracy, jednostka budżetowa nadzorowana przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Do jej głównych zadań należy: wspomaganie systemu oświaty poprzez aktywizację społeczną, zawodową i ekonomiczną młodzieży, wspieranie inicjatyw z zakresu przeciwdziałania bezrobociu, podejmowanie działań służących podwyższaniu kwalifikacji czy przekwalifikowaniu oraz organizowanie zatrudnienia (www.ohp.pl). Odbiorcami usług Hufców jest młodzież w wieku 15 – 25 lat, pochodząca ze środowisk niedostosowanych społecznie, zaniedbana, wymagająca oddziaływań wychowawczych i kształcenia zawodowego (*Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce 2014*, www.wuplodz.praca.gov.pl).

Ochotnicze Hufce Pracy są jednym z realizatorów „Gwarancji dla młodzieży”, programu Unii Europejskiej, mającego na celu zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży. Program skierowany jest do osób między 15 a 25 rokiem życia, nieuczących się, niepracujących i nieszkolących się, tzw. młodzież NEET (www.ohp.pl). W trakcie trwania projektów realizowanych w ramach tego programu uczestnicy otrzymują wsparcie, które pozwala im uzyskać ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy (*Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce 2014*, www.wuplodz.praca.gov.pl). W ramach „Gwarancji”, od maja 2016 do sierpnia 2017 roku, OHP realizują dwa programy: „Akcja Aktywizacja – EFS” i „Akcja Aktywizacja – YEI”. Są one adresowane do osób z niskimi kwalifikacjami zawodowymi albo kwalifikacjami zawodowymi niedostosowanymi do potrzeb rynku pracy, niemających doświadczenia zawodowego i nieposiadających wiedzy na temat sposobów poszukiwania zatrudnienia. W trakcie projektu uczestnicy otrzymują wsparcie wychowawcze, psychologiczne i doradcze. Dodatkowo biorą udział w kursach zawodowych, a także zajęciach z zakresu wyrównywania zaległości edukacyjnych. Wsparcie jest uzupełnione o różnego rodzaju szkolenia ogólnorozwojowe, m.in. językowe, komputerowe, przedsiębiorczości i prawa jazdy (*Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce 2014*, www.wuplodz.praca.gov.pl). Wcześniej do 31 grudnia 2015 roku Hufce w ramach dwóch projektów „Gwarancji dla młodzieży” objęły wsparciem łącznie 7 500 osób w wieku 15 – 24 lata (www.ohp.pl).

Z wykorzystaniem funduszy europejskich związane są również Zintegrowane Inwestycje Terytorialne (ZIT). Ideą ZIT jest współpraca samorządów na rzecz wykorzystywania ich atutów i wspólnego rozwiązywania problemów, w tym w obszarze kształcenia zawodowego (www.wrpo.wielkopolskie.pl). W Wielkopolsce od 1 kwietnia 2017 roku do 30 listopada 2019 roku w ramach ZIT, realizowany jest projekt „Kwalifikacje zawodowe kluczem do sukcesu – wspieramy rozwój kształcenia zawodowego w Miejskim Obszarze Funkcjonalnym Poznania”. Jego celem jest dopasowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwienie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmocnienie systemów kształcenia zawodowego i ich jakości poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami.

W projekcie przewidziano:

- sporządzenie z udziałem pracodawców opisów wymagań stanowisk pracy,
- opracowanie i doskonalenie Ramowego Programu Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego dla techników i szkół branżowych,
- opracowanie i doskonalenie standardów doradztwa zawodowego dla techników i szkół branżowych,
- doskonalenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- doposażenie pracowni lub warsztatów szkolnych,
- dostosowanie programów nauczania dla zawodów do lokalnego rynku pracy,
- adaptację i doposażenie Szkolnych Punktów Informacji i Kariery (SPInKA),
- opracowanie i doskonalenie narzędzia internetowego do diagnozowania luk kompetencyjnych uczniów i nauczycieli,
- sfinansowanie studiów podyplomowych dla osób realizujących w szkołach zadania z zakresu doradztwa edukacyjno – zawodowego,
- organizację i przeprowadzenie staży lub praktyk u pracodawców.

Zadaniem projektu jest poprawa zdolności zatrudnienia wśród uczniów, głównie poprzez podniesienie ich kwalifikacji zawodowych. Przedsięwzięcie adresowane jest do młodzieży z dziewiętnastu szkół zawodowych z Poznania, trzech z powiatu śremskiego oraz jednej z Obornik Wielkopolskich.

Z inicjatyw Wielkopolskich wspierających szkolnictwo zawodowe należy wyróżnić także projekt „Czas zawodowców – wielkopolskie kształcenie zawodowe”, finansowany z funduszy

europejskich, realizowany w partnerstwie z Politechniką Poznańską². Głównym celem przedsięwzięcia było wprowadzenie programów rozwojowych dla pięćdziesięciu szkół województwa wielkopolskiego w zakresie dostosowywania kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy. Projekt realizowano w latach 2012 – 2015 proponując następujące rozwiązania:

- opracowanie i wdrożenie w trzydziestu pięciu szkołach innowacyjnych programów kształcenia modułowego dla sześciu zawodów na poziomie technika, które wyłoniono w wyniku konsultacji społecznych. Wsparciem objęto 1750 uczniów. Przeszkolono również nauczycieli w zakresie dydaktyki kształcenia modułowego i metody projektu, a także dyrektorów szkół,
- rozbudowanie wielkopolskiego systemu doradztwa edukacyjno – zawodowego (WSDEZ),
- stworzenie systemu kształcenia e-learningowego w szkołach zawodowych biorących udział w kształceniu modułowym (platforma e-learningowa z materiały dydaktycznymi, uruchomienie portalu internetowego poświęconego kształceniu zawodowemu) oraz wyposażenie szkół w narzędzia dydaktyczne (komputery typu notebook, rzutnik interaktywny, urządzenia sieciowe),
- zorganizowanie praktyk i staży u wielkopolskich przedsiębiorców,
- utworzenie dwóch nowoczesnych laboratoriów praktyk do kształcenia w sześciu zawodach w oparciu o nowatorski program praktyk (www.awt.org.pl/czas-zawodowcow-wielkopolskie-ksztalcenie-zawodowe-3; www.umww.pl/departamenty_departament-edukacji-i-nauki_projekty-edukacyjne-prowadzone-w-ramach-pokl_czas-zawodowcow-wielkopolskie-ksztalcenie-zawodowe).

Aktualnie zajęcia specjalistyczne odbywają się w laboratoriach na Politechnice Poznańskiej oraz w dwóch szkołach zawodowych w Pile. Celem funkcjonowania laboratoriów jest stworzenie rzeczywistych warunków pracy w danym zawodzie przy wykorzystaniu najnowocześniejszych technologii, wykraczających poza standardy wyposażenia szkół oraz przyspieszenie procesu przygotowania przyszłych pracowników do pracy w przedsiębiorstwach. Podczas zajęć specjalistycznych uczniowie poddawani są ocenie kompetencji, a najlepsi rekomendowani są pracodawcom do odbycia stażu. Ta część projektu spotkała się ze szczególnie pozytywną opinią przedsiębiorców. Wskazali oni, że zajęcia praktyczne ułatwiły zrekrutowanie wykwalifikowanego pracownika, który dzięki udziałowi w nich nabył wiedzę odpowiadającą realiom funkcjonowania w zawodzie i branży oraz niezbędne umiejętności (Werner I., Więcek – Janka E 2014). „Czas

² Minister Rozwoju i Infrastruktury wyróżnił to przedsięwzięcie w kategorii „Najlepsza inwestycja w człowieka” w ramach konkursu „Dobre praktyki EFS 2014”

zawodowców” zakończył się sukcesem, dlatego jego kontynuacją jest „Czas zawodowców BIS – zawodowa Wielkopolska”, który będzie realizowany do 2022 roku.

Kolejnym pozytywnym przedsięwzięciem wspierającym szkolnictwo zawodowe jest kampania „Szacun dla Zawodowców”, realizowana przez Wydział Oświaty i Oddział Promocji Urzędu Miasta. Jej celem jest zachęcenie poznańskich gimnazjalistów do wyboru szkoły zawodowej i zdobycia konkretnego zawodu, mogącego okazać się przepustką do łatwiejszego startu na rynku pracy i sposobem na osiągnięcie sukcesu zawodowego. W ramach „Szacunu” powstała strona internetowa www.zawodowcy.poznan.pl, na której znajdują się trzy strefy: ucznia, rodzica oraz pracodawcy. Każda z nich zwiera wyszukiwarkę zawodów oraz szkół na terenie aglomeracji poznańskiej. Dzięki temu uczeń i rodzic mają możliwość otrzymania wsparcia w dokonaniu wyboru właściwej ścieżki zawodowej. Pracodawca natomiast może nawiązać współpracę z wybraną placówką w ramach praktyk zawodowych. Finałem kampanii jest Arena Zawodowców, na której uczniowie mają możliwość zgłębienia tajników zawodów technicznych oraz zapoznania się z ofertą szkół zawodowych. Kampania do tej pory miała już trzy edycje (www.zawodowcy.poznan.pl).

Charakterystyka innowacyjnej ścieżki wsparcia

Realizowane przedsięwzięcia niewątpliwie wpływają na podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego. W ich efekcie szkoły nawiązują współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami dopasowując kształcenie do potrzeb rynku pracy, unowocześniają warsztaty szkolne oraz rozwijają kompetencje kadry dydaktycznej. Uczniowie natomiast otrzymują możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych adekwatnych do realiów rynku pracy. Dalszy rozwój wypracowanych do tej pory rozwiązań jest kluczowy dla wzmocnienia szkolnictwa zawodowego. Rozwiązania nie uwzględniają jednak tego, że rynek pracy oczekuje również od kandydatów, poza twardymi kompetencjami, nabywania kompetencji społecznych. Istnieje przekonanie, że o pozycji na rynku decydują wyłącznie kwalifikacje i kompetencje twarde. Absolwent będący wybitnym specjalistą, niepotrafiący jednak zaprezentować wiedzy i umiejętności, nie będzie postrzegany jako atrakcyjny pracownik (Rosalska, Wawrzonek 2012). Fakt ten potwierdza analiza Najwyższej Izby Kontroli z lipca 2016 roku. Wynika z niej, że pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy, nie tylko wykształcenia zasadniczego lub średniego w określonym kierunku, specjalistycznej wiedzy oraz doświadczenia, ale także umiejętności pracy zespołowej. Ponadto raport *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010 – 2015* wskazuje, że przedsiębiorcy wysoko ocenili także następujące umiejętności: samodzielność, umiejętność organizacji czasu pracy oraz podejmowania decyzji,

inicjatywę, radzenie sobie ze stresem, motywację do pracy, a także umiejętność komunikowania się, nawiązywania kontaktu, również komunikatywność (*System szkolnictwa zawodowego, informacja o wynikach kontroli NIK 2016, www.nik.gov.pl*).

Tym samym wydaje się zasadne, aby innowacyjna ścieżka wsparcia szkolnictwa zawodowego funkcjonowała w oparciu o kształcenie praktycznych umiejętności we współpracy z pracodawcami (w tym podniesienie poziomu praktyk zawodowych, doposażenie pracowni szkolnych, rozwój kadry dydaktycznej) oraz aby:

- wzmacniała kompetencje społeczne uczniów,
- wpływała na rozwój świadomości wyboru kierunku kształcenia, zawodu, planowania kariery zawodowej,
- wspierała animowanie postaw przedsiębiorczych,
- promowała wśród młodych ludzi aktywność w zakresie rozwijania wiedzy o sobie samym oraz znajomości rynku pracy i edukacji.

Stąd pożądane jest nie tyle przekazywanie uczniom wiedzy teoretycznej w postaci wykładów czy prelekcji, ale tworzenie projektów, czy propozycji zajęć wpływających na rozwój ich kompetencji, pobudzających ich motywację do uczenia się oraz przygotowujących do samodzielnego poszukiwania informacji. Przykładem takiego projektu jest konkurs filmowy „Kariera przyszłości” organizowany przez Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży.

Wydarzenie zostało zainspirowane wizytą studyjną w Wilnie, w ramach projektu *Trio to success* w lutym 2016 r. Na zaproszenie Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej rejonu wileńskiego pracownicy Centrum obserwowali finał konkursu filmików „Kariera w przyszłości”. Przedsięwzięcie zostało skierowane do uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych klas 9 -12, którzy przygotowali i przedstawili film na temat przyszłych zawodów, przedsiębiorczości i możliwości rozwoju zawodowego. W konkursie rywalizowało dwanaście szkół podwileńskich. Jego celem było zainteresowanie młodzieży tematyką związaną z karierą zawodową (www.ppt.vrsa.lt). Prace konkursowe oceniało jury składające się z przedstawicieli instytucji partnerskich projektu *Trio to success*: Stowarzyszenia Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Stowarzyszenia Cometa Formazione oraz Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży.

Obserwacje gali finałowej konkursu litewskiego, które pojawiły się tuż po jej zakończeniu: wysoki poziom przygotowanych filmów, kreatywność i zaangażowanie uczniów i nauczycieli, a także pracowników Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej rejonu wileńskiego w przedsięwzięcie,

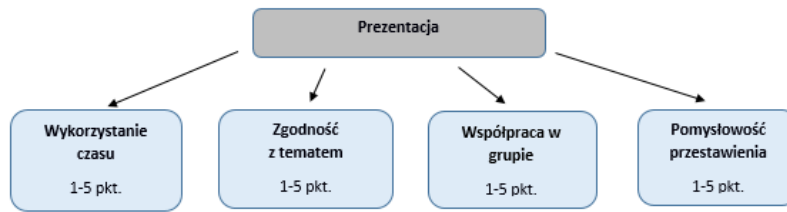
skupienie na jednej imprezie dwunastu placówek oświatowych i współpraca między nimi, doprowadziły do chęci przełożenia wydarzenia na grunt poznański.

Przygotowania do uruchomienia konkursu filmowego w Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży rozpoczęły się z początkiem marca 2016 r. od ustalenia grupy odbiorców, głównych celów i tematu konkursu. Wydarzenie zostało skierowane do uczniów poznańskich szkół ponadgimnazjalnych. Za główne cele konkursu poza rozwojem kompetencji społecznych uznano:

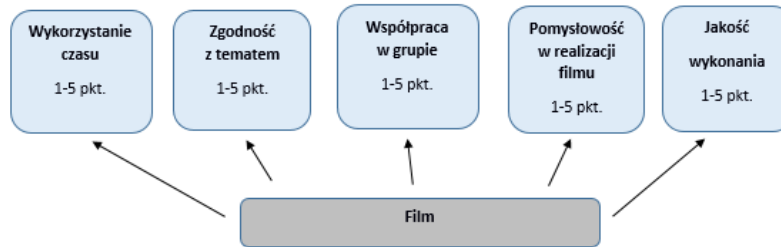
- wyłonienie filmu najlepiej przedstawiającego temat kariery przyszłości,
- rozpowszechnienie wiedzy zawodoznawczej wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych,
- rozwijanie umiejętności technicznych wykorzystywanych w branży filmowej,
- promocja młodych talentów.

Temat konkursu otrzymał brzmienie „Kariera przyszłości”. W ogłoszeniu konkursowym podkreślono, że filmy mogą nawiązywać do jednego z dwóch zagadnień: zawody przyszłości oraz wizja własnej kariery zawodowej w przyszłości. Stworzono regulamin konkursu, formularz zgłoszeniowy oraz zgodę na publikację wizerunku i przetwarzanie danych osobowych. Promocja wydarzenia odbywała się za pomocą strony internetowej Centrum, mediów społecznościowych oraz w oparciu o bazę kontaktową szkół i pedagogów. Do konkursu zgłosiły się cztery drużyny, składające się wyłącznie z przedstawicieli liceów ogólnokształcących.

Finał pierwszej edycji konkursu odbył się 14.06.2016 r. Jedna z drużyn nie dostarczyła filmu w terminie i tym samym została zdyskwalifikowana. Łącznie wystartowało jedenastu uczestników. Oceny prac dokonało jury reprezentowane przez pracownika Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży oraz dwóch pracowników Urzędu Miasta Poznania, zajmujących się poznańskimi szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi. Ocenie poddano oddzielnie sposób prezentacji filmu, jak i przygotowaną pracę konkursową. Kryteria oceny przedstawiają wykresy nr 1 i 2.



Wykres 1: kryteria oceny prezentacji przygotowanego filmu, opracowanie własne



Wykres 2: kryteria oceny przygotowanego filmu, opracowanie własne

Pierwsza edycja charakteryzowała się bardzo wysokim poziomem. Dryżyny zaprezentowały nowatorskie i kreatywne filmy. Zarówno jury, jak i pracownicy Centrum byli pod wrażeniem umiejętności, którymi wykazali się uczniowie. Konkurs zainspirował do utworzenia kanału YouTube Centrum, na którym zostały zamieszczone nagrodzone prace konkursowe.

Podczas przygotowań drugiej edycji konkursu, działania doradców zostały skoncentrowane przede wszystkim na zaaktywizowaniu w konkursie uczniów szkół zawodowych i techników. W związku z tym zwiększono zasięg promocji wydarzenia. Przygotowany został plakat promujący wydarzenie, który dostarczono osobiście do wszystkich szkół ponadgimnazjalnych na terenie Poznania: 39 liceów ogólnokształcących, 18 techników oraz 15 szkół zawodowych. Kampania umożliwiła bezpośredni kontakt z osobami odpowiedzialnymi za realizację zadań związanych z doradztwem zawodowym w szkołach - doradcami zawodowymi, pedagogami, psychologami. Zostali oni włączeni w akcję promocyjną przedsięwzięcia oraz pełnili funkcje opiekunów merytorycznych drużyn. Dodatkowo do każdej szkoły została rozesłana informacja z zasadami i regulaminem uczestnictwa w konkursie. Ponadto w kalendarzu przygotowanym przez Centrum na rok 2017 zamieszczono wpisy o konkursie. Wyróżniono w nim terminy przyjmowania zgłoszeń, dostarczenia pracy konkursowej i finału gali. Na początku roku otrzymali je dyrektorzy, nauczyciele, pedagodzy, psychologodzy, doradcy zawodowi współpracujący z CDZdM oraz uczniowie odwiedzający instytucję.

Gala finałowa drugiej edycji konkursu odbyła się 05.04.2017 r. Zaprezentowano prace dziewięciu zespołów, w tym ośmiu składających się z przedstawicieli szkół zawodowych. Łącznie wystartowało trzydziestu pięciu uczestników. Oceny prac dokonało jury reprezentowane przez

pracownika Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży, pracownika Wydziału Oświaty Urzędu Miasta Poznania oraz doktorantki Instytutu Historii Sztuki Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu.

W trakcie finału doceniono również pracę pedagogów i psychologów szkolnych, wręczając im podziękowania dyrektor Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży.

Promocja nagrodzonych filmików nie zakończyła się wraz z konkursem. Prace laureatów zostały zamieszczone na kanale YouTube oraz na profilu facebookowym CDZdM. Zwycięski film zaprezentowano także podczas konferencji „Dwa światy? Metody poszukiwania pracy i metody rekrutacji. Porównanie na przykładzie aglomeracji poznańskiej”. Konferencja kierowana była do dyrektorów szkół zawodowych, doradców zawodowych, lokalnych pracodawców oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy i samorządu terytorialnego. Organizatorem wydarzenia było Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej działające przy Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży.

Podsumowanie i rekomendacje

Przedsięwzięcia aktywizujące młodzież coraz częściej wykorzystują film jako formę przedstawienia pracy konkursowej. Jednak, w przeciwieństwie do większości konkursów organizowanych w obszarze doradztwa zawodowego, inicjatywa CDZdM nawiązuje do zawodów przyszłości lub wizji własnej kariery zawodowej w przyszłości. Tym samym nie polega wyłącznie na przedstawieniu konkretnego zawodu, najczęściej nauczanego w szkole, do której uczęszcza dany uczestnik.

Wprowadzenie konkursu filmowego „Kariera przyszłości” do oferty Centrum odniosło sukces. Do jego drugiej edycji zgłosiła się maksymalna liczba drużyn, a uczestnikami wydarzenia byli w większości uczniowie szkół zawodowych. Warto również podkreślić, że przedsięwzięcie skłoniło uczestników do współpracy pomiędzy poszczególnymi szkołami przy realizacji pracy konkursowej. Do podjęcia decyzji o jego kontynuacji skłaniają korzyści, które osiągają przede wszystkim uczniowie, jako odbiorcy działań oraz CDZdM.

Przedsięwzięcie wspiera uczniów szkół ponadgimnazjalnych w wyborze odpowiedniej ścieżki kształcenia oraz nabywaniu i rozwijaniu umiejętności społecznych. Przygotowanie pracy konkursowej wymaga od uczniów twórczego myślenia, umiejętności pracy w grupie, podejmowania decyzji, zarządzania i organizacji własnej pracy oraz odpowiedzialności, a więc umiejętności pożądaných przez

pracodawców. Ponadto, podczas prezentacji pracy konkursowej, uczniowie doskonalią umiejętność autoprezentacji i radzenia sobie ze stresem podczas występów publicznych. Poza tym jury w ocenie pracy uwzględni również pozostałe kryteria, takie jak wykorzystanie czasu, pomysłowość w realizacji filmu oraz prezentacji pracy konkursowej czy pracę zespołową. Konkurs uświadamia młodzieży potrzebę rozwijania nie tylko kompetencji twardych, ściśle związanych z wykonywaniem określonych zadań zawodowych. Udział w wydarzeniu wymaga od uczestników zdobycia lub poszerzenia wiedzy na temat zawodów, ścieżek zawodowych oraz trendów na rynku pracy. Do realizacji pracy, poza umiejętnościami technicznymi, potrzebna jest inicjatywa, przedsiębiorczość, aktywność i motywacja. Młodzież uczy się także poszukiwania informacji. Dodatkowo druga edycja prezentująca w dużej mierze zawody techniczne mogła stanowić motywację do wyboru szkoły zawodowej.

Dla Centrum natomiast konkurs jest narzędziem w promocji planowania kariery zawodowej, świadomego podejmowania decyzji oraz postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży wszystkich typów szkół. Ponadto zamieszczenie nagrodzonych filmów w sieci internetowej (YouTube, Facebook, strony internetowe szkół biorących udział w wydarzeniu) jest szansą na dotarcie tej idei do większego grona odbiorców. Jednocześnie, wydarzenie promuje Centrum jako jednostkę wspomagającą uczniów poznańskich szkół w rozwoju edukacyjno – zawodowym. Przedsięwzięcie intensyfikuje również działania edukacyjno – zawodowe przez współpracę ze szkołami, zwłaszcza z pedagogami, psychologami, doradcami zawodowymi i nauczycielami przedsiębiorczości.

Należy pamiętać, że przy planowaniu i realizacji przedsięwzięć aktywizujących uczniów, w tym konkursów filmowych, potrzebne jest zachowanie niezbędnych kryteriów organizacyjnych, które przedstawia tabela nr 1.

kryteria organizacyjne:	
✓	określenie celu konkursu i tematu
✓	doprecyzowane grupy odbiorców
✓	stworzenie regulaminu organizacyjnego oraz zgody na przetwarzanie danych osobowych i formularza zgłoszeniowego
✓	pozyskanie środków finansowych na organizację przedsięwzięcia
✓	zaplanowane kampanii promocyjnej wydarzenia

✓	nawiązanie współpracy ze szkolnymi doradcami zawodowymi, pedagogami, psychologami pracującymi z młodzieżą
✓	wybór ekspertów do jury konkursu

Bibliografia:

Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych, M. Rosalska, A. Wawrzonek, Difin, Warszawa 2012

Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Warszawa 2014, <http://wuplodz.praca.gov.pl>

Pomiędzy zarządzaniem procesami edukacyjnymi a rynkiem pracy, Werner I., Więcek – Janka E., Społeczna Akademia Nauk, Łódź 2014

Słownik pedagogiczny, Kupisiewicz Cz., M., PWN, Warszawa 2009

System szkolnictwa zawodowego, informacja o wynikach kontroli NIK, Warszawa 2016, <http://www.nik.gov.pl>

Szkolnictwo zawodowe w Polsce a w innych krajach Unii Europejskiej, Płock 2014 <http://www.igrp.com>

Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu, H. Dołęga-Herzog, M. Rosalska, KOWEZIU 2014, <http://www.euroguidance.pl>

Zmiany w kształceniu zawodowym, <http://www.rp.pl> [dostęp: 14.06.2017]

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela

Ustawa Prawo Oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2012 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno – pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach

Strony internetowe:

<http://www.samorzad.infor.pl> [dostęp: 07.06.2017]

<http://www.wikipedia.pl> [dostęp: 07.06.2017]

<http://www.vrsa.lt> [dostęp: 29.05.2017]

<http://www.ppt.vrsa.lt> [dostęp: 29.05.2017]

<http://www.awt.org.pl/czas-zawodowcow-wielkopolskie-ksztalcenie-zawodowe-3/> [dostęp: 08.06.2017]

<http://www.ohp.pl> [dostęp:16.06.2017]

<http://www.wrpo.wielkopolskie.pl> [dostęp: 16.06.2017]

<http://www.zawodowcy.poznan.pl> [dostęp: 14.06.2017]

https://www.umww.pl/departamenty_departament-edukacji-i-nauki_projekty-edukacyjne-prowadzone-w-ramach-pokl_czas-zawodowcow-wielkopolskie-ksztalcenie-zawodowe
[dostęp: 08.06.2017]

Model wsparcia młodych ludzi w systemie kształcenia zawodowego na Litwie.

Poradnictwo i doradztwo zawodowe

Abstrakt	Bezrobocie wśród ludzi młodych jest problemem niezwykle bolesnym. Według badań przeprowadzonych przez agencję konsultingową McKinsey (sierpień 2012 – wrzesień 2013) 79% młodych ludzi w Unii Europejskiej jest przekonanych, że nie są gotowi do wejścia na rynek pracy. Podobna sytuacja ma miejsce na Litwie, dodatkowym problemem jest tutaj wysoki poziom emigracji młodych Litwinów i Litwinek. Te zjawiska zmuszają do postawienia sobie pytania: czy nie powinniśmy podnieść jakości poradnictwa i doradztwa zawodowego? W poniższym artykule przedstawione zostały rekomendacje dotyczące przynajmniej częściowego zreformowania systemu poradnictwa i doradztwa zawodowego, w tym przede wszystkim usprawnienia pracy i podniesienia kompetencji samych doradców zawodowych. Kandydaci na to stanowisko powinni posiadać nie tylko twarde (techniczne) umiejętności, ale również kompetencje miękkie oraz wiedzę z zakresu przedsiębiorczości. Ważne jest, aby w swojej pracy korzystali z innowacyjnych metod edukacyjnych, bo może przyczynić się to do skuteczniejszego wspierania młodych ludzi na rynku pracy.
-----------------	---

Charakterystyka grupy docelowej

Poprawa sytuacji młodych ludzi na rynku pracy to strategiczny priorytet litewskiego rządu, wysokie bezrobocie wśród młodych jest bowiem na Litwie problemem niezwykle bolesnym. Po ukończeniu szkoły, duży odsetek młodych ludzi nie może znaleźć pracy w wyuczonym zawodzie przez długi okres czasu, dlatego często wykonują oni pracę poniżej swoich kwalifikacji lub decydują się na emigrację. Istnieje opinia, że jedną z przyczyn bezrobocia wśród młodych jest brak komunikacji pomiędzy placówkami edukacyjnymi a pracodawcami oraz brak kompetencji miękkich, niezbędnych do wejścia na rynek pracy.

Artykuł zawiera rekomendacje mające na celu ulepszenie systemu doradztwa zawodowego i zwiększenie możliwości zatrudnienia ludzi młodych. Bezpośrednimi beneficjentami tych rekomendacji są uczniowie szkół ogólnokształcących, zawodowych i instytucji szkoleniowych. Ich integracja z rynkiem pracy rozpoczyna się w szkole, kiedy zaczynają korzystać z doradztwa zawodowego i usług kształcenia zawodowego, gdy chcą zdobyć wiedzę i umiejętności niezbędne na rynku pracy. Program kształcenia zawodowego jest wdrożony poprzez zintegrowanie go z zawartością kształcenia podstawowego, ponadpodstawowego i zawodowego. Podczas planowania procesu kształcenia, nauczyciel stosuje program kształcenia zawodowego, biorąc pod uwagę poziom

osiągnięć, potrzeby szkoleniowe i zainteresowania poszczególnych uczniów. Nauczyciele zasadniczo zdają sobie sprawę z tego, jak ważne jest doradztwo i poradnictwo zawodowe, ale nie są oni właściwie przygotowani do wykonywania tych obowiązków. Kształcenie zawodowe powiązane jest z sytuacjami, które są bliskie wiedzy o rynku pracy i kształceniu umiejętności niezbędnych do wykonywania określonego zawodu, dlatego uczniom uświadamia się, jakie są szanse na zrobienie kariery w wymarzonym zawodzie. To rola doradcy zawodowego. Przeważnie doradcy zawodowi organizują w szkołach wycieczki do różnych przedsiębiorstw, praktyki zawodowe i przedsięwzięcia informacyjne dotyczące różnych profesji. Psychologowie odpowiedzialni za doradztwo zawodowe w szkołach pomagają uczniom w zrozumieniu ich własnych talentów i zainteresowań. Dlatego właśnie to nauczyciele, doradcy zawodowi i psychologowie są najważniejszymi adresatami tych rekomendacji. Materiał tu zgromadzony powinien pomóc im w przygotowaniu się do lekcji opartych na kształceniu konkretnych kompetencji lub w innych działaniach edukacyjnych niezbędnych podczas doradztwa zawodowego. Kierujący instytucjami edukacyjnymi, koordynatorzy lokalnych władz odpowiedzialni za kształcenie zawodowe mogą skorzystać z tych rekomendacji podczas planowania strategicznych wytycznych, ustalania sposobu implementacji zawartości programowej, a także podczas planowania i organizowania procesu doradztwa zawodowego.

Obecny poziom bezrobocia i poziom emigracji młodych ludzi wskazuje na to, że poradnictwo i doradztwo zawodowe nie są w pełni skuteczne. Jedną z przyczyn braku skuteczności może być fakt, że zadania te są realizowane poprzez cykliczne wdrażanie projektów UE. Podczas implementacji danego projektu działania stają się bardziej aktywne, gdy projekt dobiega końca, odczuwalna staje się stagnacja.

Mamy nadzieję, że rekomendacje pomogą w znalezieniu efektywnych sposobów zwiększenia skuteczności systemu kształcenia zawodowego w czasie, gdy niektóre z projektów UE nie są wprowadzane oraz pomogą specjalistom Departamentu Zawodowego Litewskiego Centrum Nieformalnej Edukacji Młodych, Ministerstwa Nauki i Edukacji odpowiedzialnych za tworzenie polityk i strategii doradztwa zawodowego. Pośrednimi beneficjentami rekomendacji byłiby Przedstawiciele Biznesu i Pracodawców, dla których zmiany oznaczałyby zwiększenie szans na pozyskanie kompetentnych i dobrze zmotywowanych pracowników.

Analiza sytuacji zastanej

Najważniejsze instytucje i organizacja

Zgodnie z *Ustawą o doradztwie zawodowym (2012)* najważniejsze instytucje edukacyjne świadczące usługi z zakresu doradztwa zawodowego to szkoły ogólnokształcące i instytucje

kształcenia zawodowego. Instytucje edukacyjne muszą mieć pewność, że ich uczniowie wiedzą gdzie, kiedy i w jaki sposób mogą skorzystać z usług doradztwa zawodowego. W każdej instytucji edukacyjnej wyznaczona jest osoba za to odpowiedzialna. Specjaliści doradztwa zawodowego pomagają uczniom w dokonaniu właściwego wyboru spośród możliwości edukacyjnych i zawodowych, a także w wyborze przyszłej kariery. Doradztwo zawodowe obejmuje następujące usługi: kształcenie zawodowe, informacja i doradztwo zawodowe.

Doradztwo zawodowe realizowane jest zgodnie z następującymi zasadami:

dostępność – doradztwo zawodowe w szkole jest bezpłatne i wszyscy, bez wyjątku mogą z niego skorzystać;

bezstronność – specjaliści pomagają uczniom w wyborze najbardziej odpowiedniej dla nich kariery; nie mogą oni faworyzować interesów swojej czy innych instytucji; każdy uczeń podejmuje własne, niezależne decyzje odnośnie swojej kariery;

indywidualizacja – doradztwo zawodowe realizowane jest z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb;

jakość – specjaliści odpowiedzialni są za jakość usług i przestrzegają zasad etyki zawodowej.

Na poziomie ogólnokrajowym doradztwo zawodowe koordynowane jest przez Litewskie Centrum Nieformalnej Edukacji Uczniów (podległe litewskiemu Ministerstwu Edukacji i Nauki). Centrum zapewnia szkołom i instytucjom kształcenia zawodowego pomoc metodyczną i doradztwo, uczestniczy w procesach rozwoju kwalifikacji personelu w zakresie doradztwa zawodowego, zapewnia dostępność nowoczesnych narzędzi poradnictwa i doradztwa oraz uczestniczy w monitorowaniu doradztwa zawodowego uczniów na poziomie narodowym. Departament Edukacji Zawodowej Litewskiego Centrum Nieformalnej Edukacji Uczniów razem z Centrum Informatycznym w Edukacji odpowiada za publikację wysokiej jakości informacji, dotyczących studiów i możliwości planowania kariery na głównym, krajowym portalu AIKOS (<http://www.aikos/smm.lt/>) oraz na stronie internetowej Departamentu Edukacji Zawodowej Litewskiego Centrum Nieformalnej Edukacji Uczniów (www.mukis.lt). Obie strony zapewniają ogólnie dostępne informacje na temat programów kształcenia i studiów, usługodawców w zakresie kształcenia, kwalifikacji, zawodów, warunków rekrutacji, przyjęć, klasyfikatorów i statystyk rynku edukacyjnego i pracy.

Inne instytucje edukacyjne (usługi pedagogiczne i psychologiczne, usługi wsparcia kształcenia i inne) uczestniczą w procesie doradztwa zawodowego zgodnie z funkcjami im przydzielonymi i potrzebami kształcących się w zakresie doradztwa zawodowego. Koordynują one też często świadczenie usług doradztwa zawodowego na obszarach lokalnych. Fundusz Wsparcia Edukacyjnych Programów Wymiany rozpowszechnia informacje na temat przykładów dobrych praktyk w Litwie i Europie, nowych metodologii, rozwija różne narzędzia doradztwa zawodowego

oraz organizuje seminaria szkoleniowe adresowane do praktyków doradztwa zawodowego. Na podstawie *Ustawy o wsparciu zatrudnienia (2006)*, terytorialne departamenty wymiany pracy, poza mediacją w sprawach zatrudnienia również dostarczają usług doradztwa zawodowego osobom poszukującym pracy.

W 2014 roku zatwierdzony został Program Doradztwa Zawodowego dla szkół ogólnokształcących i zawodowych. Celem programu jest stworzenie warunków, w których uczniowie będą mogli rozwijać swoje umiejętności zawodowe, niezbędne do pomyślnego wyboru kierunku studiów, zawodu i/lub pracy, przejścia od środowiska edukacyjnego lub zawodowego, dalszego rozwoju zawodowego i kształcenia ustawicznego.

1. Cel Programu Kształcenia Zawodowego

1.1. Celem Programu Kształcenia Zawodowego jest określenie zawartości doradztwa zawodowego i kompetencji uczniów, jakie są potrzeby rozwoju w tym zakresie, to jest ich postaw, umiejętności, wiedzy i pojmowania, wszystkiego tego, co jest niezbędne, aby zbudować karierę w zmieniającym się społeczeństwie, uwzględniając osobiste potrzeby, ambicje, aspiracje i możliwości.

1.2. Program kształcenia zawodowego przeznaczony jest dla uczniów, kształcących się według programów kształcenia ogólnego, ponadpodstawowego i zawodowego poprzez zintegrowanie go z zawartością przedmiotów szkolnych celem stworzenia warunków rozwoju umiejętności zawodowych w formalnym systemie edukacji.

2. Umiejętności zawodowe obejmują cztery obszary:

- **Samopoznanie** (zrozumienie swoich własnych możliwości ważnych dla kariery w określonym obszarze, środowiska społecznego i ról społecznych),
- **Zrozumienie możliwości kariery zawodowej** (skuteczne wykorzystanie informacji na temat zawodu, zrozumienie możliwości kształcenia ustawicznego i nieustannie zmieniającego się świata pracy),
- **Planowanie kariery** (podnoszenie poziomu celów dotyczących kariery i życia, podejmowanie decyzji odnośnie kariery, opracowanie i aktualizowanie planu kariery),
- **Budowanie kariery** (wykorzystywanie i ulepszanie najważniejszych kompetencji ogólnych ważnych dla danego zawodu, pomyślne przejście do innego środowiska kariery (edukacyjnego lub zawodowego), sukces w poszukiwaniu pracy).

Institucje kształcenia ogólnego i szkolenia zawodowego delegują osobę, która koordynuje pracę specjalistów zawodowych, nauczycieli różnych przedmiotów, nauczycieli zawodów, pedagogów społecznych, szkolnych psychologów i innych specjalistów, zapewniając w ten sposób wsparcie kształcenia w zakresie organizacji doradztwa zawodowego w szkole. Samorządy lokalne odpowiadają za organizację i koordynację usług doradztwa zawodowego w szkołach na swoich obszarach.

Praktyka zawodowa jest stosowana celem wsparcia uczniów szkół kształcenia ogólnego w zdobywaniu i rozwijaniu wiedzy, kompetencji i umiejętności użytecznych w ich przyszłych działaniach w obszarze ich wybranych zawodów. Obejmuje ona wizyty poznawcze, wycieczki i spotkania z reprezentantami instytucji edukacyjnych, pracownikami i innymi interesariuszami. Wizyty w przedsiębiorstwach i inne spotkania uważane są za najważniejsze narzędzia doradztwa zawodowego, ponieważ uczniowie zachęceni są dzięki temu do zdobycia doświadczenia i wiedzy na temat różnych stanowisk pracy, różnych obszarów zatrudnienia, cech szczególnych różnych zawodów, możliwości zawodowych i ich motywacji, niezbędnych do zdobycia pracy, obejmuje to także uczestnictwo w procesie kształcenia ustawicznego i planowanie przyszłej kariery.

Organizator praktyki zawodowej odpowiedzialny jest za podejmowanie działań na poziomie samorządów lokalnych oraz za koordynowanie działalności nauczyciela szkolnego, który odpowiada za praktyki. Funkcje organizatora praktyk zawodowych to: znalezienie przedsiębiorstw, skłonnych do przyjęcia uczniów na praktyki, organizowanie całego procesu od poszukiwań przedsiębiorstw do koordynacji liczby przyjętych uczniów, czasu wizyt i innych. Funkcje nauczyciela szkolnego odpowiedzialnego za aktywizację zawodową obejmują: wybór uczniów do uczestnictwa w takich wizytach zgodnie z ich zainteresowaniami w obszarze aktywizacji zawodowej, towarzyszenie im w tych wizytach, dbałość o ich bezpieczeństwo, a po wizycie przeprowadzenie analizy spostrzeżeń i podsumowanie uzyskanych doświadczeń. Działalność organizatorów aktywizacji zawodowej na poziomie samorządów lokalnych jest uzgadniana przez koordynatora Departamentu Kształcenia Zawodowego Litewskiego Centrum Nieformalnej Edukacji Uczniów.

FORMY PRAKTYKI ZAWODOWEJ:

- **Wizyty poznawcze (SPOTKANIA).** Spotkania w miejscu pracy z reprezentantami różnych zawodów przy ich stanowiskach pracy, wizyty grup uczniowskich w przedsiębiorstwach, instytucjach i organizacjach celem zapoznania się z różnymi profesjami. Uczestnicy: uczniowie klas 5 – 12.
- **Wizyty praktyczne (WSPARCIE).** Wizyty małych grup w przedsiębiorstwach, instytucjach i organizacjach, podczas których, w ciągu maksymalnie jednego dnia, uczniowie zapoznają się z określonym zawodem, próbują wykonać kilka najbardziej istotnych czynności wiążących się z zawodem i najbardziej istotnymi jego aspektami. Uczestnicy: uczniowie klas 10 – 12.
- **Intensywna aktywizacja zawodowa – (SAMODZIELNA PRACA).** Praktyka, praca pod okiem pracownika przedsiębiorstwa, nieformalne sesje edukacyjne powiązane z czynnościami zawodowymi i podobnymi działaniami, kiedy uczeń bezpośrednio uczestniczy w działaniach danego przedsiębiorstwa, instytucji czy organizacji przez okres dłuższy niż dwa dni. Uczestnicy: uczniowie klas 10 – 12.

Finansowanie

Doradztwo zawodowe finansowane jest za pomocą bonów oświatowych, jak również ze środków finansowych innych budżetów poziomu państwowego i lokalnego, od sponsorów i z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej.

W okresie od 2003 do 2010 roku, projekty finansowane z funduszy strukturalnych UE skupiały się na doradztwie zawodowym: „Budowa i rozwój systemu ogólnie dostępnej informacji i doradztwa zawodowego (AIKOS)” oraz „Budowa i rozwój systemu doradztwa zawodowego”. Dzięki tym projektom uruchomione zostały punkty doradztwa zawodowego i system ogólnie dostępnej informacji i doradztwa zawodowego. W okresie od 2010 do 2016 roku sfinansowane zostały następujące projekty Rozwoju Kształcenia Zawodowego: „Budowa i rozwój kształcenia zawodowego i modeli monitorowania w kształceniu ogólnym i szkoleniu zawodowym” (12 milionów 462 tysiące Euro) oraz „Budowa i rozwój infrastruktury edukacyjnej w obszarze kształcenia ogólnego i szkolenia zawodowego” (3 miliony 410 tysięcy Euro). Po zatwierdzeniu *Narodowego Programu Doradztwa Zawodowego* w systemie edukacji, zwrócono uwagę na konieczność budowy modeli monitorowania kształcenia zawodowego i infrastruktury. Zestawy 990 laptopów i 186 tabletów (jeden zestaw składa się z 28 tabletów, baterii, ładowarki i rutera) zostały przekazane szkołom i specjalistom zatrudnienia, szkolenia i doradztwa zawodowego, jak również przygotowanie narzędzi dla tych specjalistów i przedsięwzięć z zakresu aktywizacji uczniów.

Przewiduje się, że w okresie od 2017 do 2020, dzięki wykorzystaniu funduszy strukturalnych UE wprowadzone zostaną środki w ramach programu „Motywacji i wsparcia uczących się”. Jednym z działań należących realizowanych w ramach tego programu będzie „Zapewnienie wysokiej jakości usług zawodowych w środowisku rzeczywistym i wirtualnym”.

AKTY PRAWNE REGULUJĄCE DORADZTWO ZAWODOWE:

- *Rozporządzenie w sprawie przyjęcia narodowego programu doradztwa zawodowego w systemie edukacyjnym z dnia 3 grudnia 2007 roku;*
- *Ustawa o edukacji w republice litewskiej przyjęta przez Parlament Republiki Litewskiej 17 marca 2011 roku, numer XI-1281, Artykuł 18, Paragraf 2;*
- *Rozporządzenie w sprawie przyjęcia programu kształcenia zawodowego, nr V-72, podpisane przez Minister Edukacji i Nauki Republiki w dniu 15 stycznia 2014 roku;*
- *Program kształcenia zawodowego wprowadzony rozporządzeniem nr V-72 Ministra Edukacji i Nauki Republiki Litewskiej z dnia 15 stycznia 2014 roku;*

Niedoskonałości systemu doradztwa zawodowego

Nie można jednoznacznie powiedzieć, że litewski system doradztwa zawodowego jest w pełni skuteczny i istnieją przesłanki ku temu, by uważać, że niezbędna jest poprawa.

Na podstawie danych ze stycznia 2017 roku, wskaźnik bezrobocia młodych w Litwie wynosił 14,6 %. Choć jest on niższy o 3,5 % niż średnia w UE, która wynosi 18,1 % (pośród 28 krajów UE, w 18 Państwach Członkowskich bezrobocie młodych jest wyższe niż w Litwie, a w 9 niższe), to emigracja młodych w Litwie jest jedną z najwyższych w Europie. Na podstawie danych Departamentu Statystyk Litwy, w okresie od 2003 do 2014, 440 tysięcy obywateli (13,2 %) wyemigrowało z Litwy. Ponad 50% z nich to osoby w wieku 20 – 39 lat.

Kolejnym problemem jest to, że znacząca część finansowania usług doradztwa zawodowego pochodzi z funduszy pomocowych UE, co rodzi ryzyko utraty ciągłości zapewnienia usług. Od 2003 roku rozwój doradztwa zawodowego finansowany jest z funduszy strukturalnych UE dzięki implementacji projektów. Po zakończeniu projektu, działalność nie jest już wspierana i szkoły zostają pozostawione same sobie z decyzją jak dalej kontynuować tę działalność. Wspomniano o tym w Raporcie pośredniej oceny priorytetów programów na okres od 2001 do 2013, administrowanych przez Ministra Edukacji i Nauki opublikowanym w 2011 roku oraz w Studium „Kształcenie kompetencji zawodowych w Litwie” wydanym w 2014 roku przez Fundusz Wsparcia Edukacyjnych Programów Wymiany, zgodnie z którym, „aby zapewnić ciągłość należy wprowadzić zmiany systemowe, oraz rozwiązać problemy dotyczące świadczenia usług finansowych, administracyjnych oraz doradztwa zawodowego w zakresie prawnym”.

Istnieje praktyka, że różne instytucje aktywnie wykorzystują wsparcie z funduszy strukturalnych UE na usługi doradztwa zawodowego i rozwój kompetencji kształcenia zawodowego, jakkolwiek, takie działania są bardzo często zaimplementowane już w poszczególnych projektach i brak jest systemowego podejścia i ciągłości, nie ma też poparcia ukierunkowanego na dzielenie się stworzonymi projektami i innymi rezultatami.

Badania przeprowadzone przez Litewskie Centrum Nieformalnej Edukacji Uczniów

Od 2013 roku Departament Kształcenia Zawodowego Litewskiego Centrum Nieformalnej Edukacji Uczniów, celem zidentyfikowania poziomu świadczenia usług doradztwa zawodowego w szkołach kształcenia ogólnego i instytucjach kształcenia zawodowego przeprowadziło monitorowanie usług doradztwa zawodowego. Wyniki badań, sondaży, którym poddano instytucje

kształcenia zawodowego, przeprowadzone od 2015 do 2016 podano poniżej. 63 z 77 (82%) instytucji kształcenia zawodowego udzieliło odpowiedzi na pytania ankiety, którą otrzymały w okresie od 1 do 28 grudnia 2015 roku. Wyniki ankiety były następujące:

1. W okresie 2015-2016 specjaliści zawodowi pracowali tylko w 24 (38%) instytucjach kształcenia zawodowego.

2. Tylko niewielki odsetek specjalistów kształcenia zawodowego (16%), pracujących w instytucjach kształcenia zawodowego ma wykształcenie wyższe, bezpośrednio związane z doradztwem zawodowym (kształcenie zawodowe).

3. Podczas realizacji doradztwa zawodowego instytucje kształcenia zawodowego nie wykorzystują rekomendowanych narzędzi kształcenia i narzędzi metodycznych w sposób skuteczny. Często stosowane narzędzia to: *Poradnik zawodowy* – książka przeznaczona dla uczniów (52%), *Kształcenie zawodowe* – dla nauczycieli (56%). Następujące narzędzia są z kolei używane raczej rzadko: *E-poradnik zawodowy* (38%), *Metodologia aktywizacji zawodowej* (44%), *Przykładowe plany kariery zawodowej* (45%) i baza danych *Spis instytucji aktywizacji zawodowej* (51%).

4. Podczas realizacji zadań doradztwa zawodowego i poszukiwania informacji, dotyczących doradztwa zawodowego skierowanego do uczniów, instytucje kształcenia nie wykorzystują w sposób wystarczający stron internetowych przeznaczonych tej tematyce. Tylko poniższe strony są często odwiedzane: www.ldb.lt(22%), www.aikos.smm.lt (21%), www.studijos.lt (20%) and www.mukis.lt (19%).

Audyt przeprowadzony przez Urząd Kontroli Państwowej

W 2014 roku Urząd Kontroli Państwowej przeprowadził audyt, celem oszacowania czy doradztwo zawodowe dla uczniów jest organizowane i przeprowadzane w odpowiedni sposób. Audyt przeprowadzono w okresie 2010-2013. Do oceny zmiany wykorzystano dane uzyskane z poprzednich okresów oraz z roku 2014. W czasie audytu w 1 242 szkołach kształcenia ogólnego i 76 instytucjach kształcenia zawodowego było 419 000 uczniów. Procedura audytu została przeprowadzona w Ministerstwie Edukacji i Nauki, Litewskim Centrum Nieformalnej Edukacji Uczniów, administracjach 12 samorządów lokalnych, 55 szkołach kształcenia ogólnego i 4 instytucjach kształcenia zawodowego na ww. terytoriach. Kwestie sprawdzane w czasie audytu to: czy uczniowie mają dostęp do usług doradztwa zawodowego; czy zapewniono ciągłość i odpowiednią jakość tych usług. Konkluzje wyciągnięte z wyników audytu przeprowadzonego przez Urząd Kontroli Państwowej są następujące:

1. Od 2003 roku rozwój doradztwa zawodowego odbywa się poprzez implementację projektów finansowanych z funduszy strukturalnych UE: do 2010 roku skupiono się na doradztwie zawodowym, ale infrastruktura powstała podczas implementacji projektów nie objęła wszystkich

szkół. Kształcenie zawodowe realizowane od 2010 do 2015 objęło tylko 72% szkół, gdzie liczba uczniów przekraczała 100. Mniejsze szkoły nie uczestniczyły w projekcie, co jest przyczyną tego, że nie wszyscy uczniowie mieli dostęp do kształcenia zawodowego i takich samych możliwości uczestniczenia w doradztwie zawodowym.

2. Program kształcenia zawodowego, którego celem było stworzenie wszystkim uczniom równych szans zdobycia kompetencji zawodowych, został zaakceptowany w 2014 roku, a do tego czasu nie istniały sprzyjające warunki do prowadzenia kształcenia zawodowego zgodnie z jednolitymi wymaganiami na terenie całego kraju.

3. Po zakończeniu projektu, finansowane przez fundusze UE, lokalne samorządy i szkoły nie są informowane o długoterminowych planach rozwoju doradztwa zawodowego, nowych koncepcjach i projektach realizowanych i planowanych do przeprowadzenia na terenie kraju. Ponadto, brak jest wsparcia metodycznego. Dlatego właśnie brak jest ciągłości doradztwa zawodowego i krajowy cel redukcji liczby uczniów wychodzących z systemu edukacji formalnej z odpowiednimi umiejętnościami planowania własnej kariery zawodowej może pozostać nieosiągnięty.

4. Koncepcja specjalisty świadczącego usługi doradztwa zawodowego, wymagań kwalifikacyjnych, kompetencji, funkcji i obszarów działalności zawodowej nie są zdefiniowane na poziomie narodowym; system podnoszenia kwalifikacji specjalistów świadczących usługi doradztwa zawodowego nie został zbudowany, dlatego nie można oczekiwać ciągłego podnoszenia kwalifikacji specjalistów doradztwa zawodowego.

5. Monitorowanie doradztwa zawodowego miało mieć miejsce tylko w 2013 roku, a jest dalej prowadzone bez zaakceptowania listy wskaźników ilościowych i jakościowych. Usługi nie są oceniane pod względem zgodności z potrzebami i oczekiwaniami użytkowników, dlatego nie ma podstaw ku temu, by utworzyć Politykę Doradztwa Zawodowego.

Charakterystyka innowacyjnej ścieżki wsparcia

Bezrobocie wśród młodych jest poważnym wyzwaniem. Aby poprawić sytuację w tym zakresie niezbędne jest, przynajmniej częściowo, zreformowanie systemu doradztwa zawodowego i polepszenie działalności doradców zawodowych poprzez zastosowanie innowacyjnych rozwiązań w obszarach tych działalności. Konieczne jest rozwiązanie tych problematycznych kwestii związanych z zapewnieniem ciągłości usług zawodowych, zaplanowanie nowych działań i narzędzi, do implementacji których powinny zostać użyte nie tylko państwowe i unijne fundusze, ale także powinno się przewidzieć mechanizmy wsparcia tych działań, to jest kapitał ludzki, środki finansowe,

techniczne, technologiczne i inne źródła i zasoby. Poniżej przedstawiono kilka sugestii, które mogą pomóc w ulepszeniu systemu doradztwa zawodowego:

- Właściwa organizacja współpracy z przedsiębiorstwami i organizacjami, położenie szczególnego nacisku na potrzeby i trendy rynku pracy i zapewnienie młodym ludziom, jeszcze w szkole, możliwości bycia związanym ze środowiskiem pracy i nabycia doświadczenia pracy w dobrze rokujących się obszarach.
- Stworzenie uczniom właściwych warunków (zwłaszcza tym pochodzącym z mniejszych i bardziej odległych miejscowości), aby mogli skorzystać z usług kształcenia i doradztwa zawodowego odpowiedniej jakości.
- Stworzenie systemu rozwoju kwalifikacji przeznaczonego dla osób świadczących usługi doradztwa zawodowego, co zapewniłoby ciągłość rozwoju kompetencji specjalistów zawodowych.
- Stworzenie doradcom zawodowym możliwości i miejsc w Internecie do dyskusji online, publikowania i dzielenia się przykładami dobrych doświadczeń pracy (www.mukis.it – strona, która może zostać użyta do tego celu, gdzie materiały informacyjne i metodyczne byłyby na bieżąco aktualizowane).
- Wzmocnienie roli samorządu lokalnego, jako koordynatora w systemie doradztwa zawodowego, budowa centrów zawodowych na poziomie samorządów lokalnych i zapewnienie im personelu i środków finansowych.

Powyższe sugestie nie biorą pod uwagę tego, że rynek pracy oczekuje nie tylko dobrych kompetencji technicznych, ale również wysokiego stopnia kompetencji kluczowych. Osoba kończąca szkołę, będąca specjalistą w wąskiej dziedzinie, ale nieposiadająca umiejętności skutecznego zaprezentowania swojej wiedzy i umiejętności nie będzie widziana jako atrakcyjny pracownik dla pracodawcy. Dlatego, pożądanym jest, nie tylko zaoferowanie uczniom wiedzy teoretycznej w postaci wykładów, ale także możliwości uczestnictwa w działaniach, które zwiększą motywację do nauki i rozwijania kluczowych kompetencji i umiejętności z obszaru przedsiębiorczości. W naszej opinii, należy zwrócić szczególną uwagę na uczestnictwo w zajęciach praktycznych, w czasie których uczniowie mają szansę uzyskania przydatnego doświadczenia.

Podczas prac nad projektem *Trio to success* mieliśmy okazję uczestniczyć w metodycznych wizytach w Polsce i Włoszech, gdzie zaobserwowaliśmy przykłady działalności partnerów, które były inspiracją do rozwoju istniejącego systemu doradztwa zawodowego. Poniżej wymieniono produkty, które w naszej opinii, są najbardziej użyteczne, jako innowacyjne zalecenia, które mogą przyczynić się do skuteczniejszego wejścia młodych na rynek pracy:

- *Zbiór scenariuszy dla doradców zawodowych oraz osób pracujących z młodzieżą* celem rozwoju ich kompetencji kluczowych;

- Wirtualna gra strategiczna „Fitness Club” jest komputerową symulacją rzeczywistych działań biznesowych, w której uczniowie podejmują decyzje dotyczące analizy rynku, planowania strategii i zarządzania oraz mogą zobaczyć rezultaty tych decyzji w świecie wirtualnym.

Zestaw scenariuszy rozwoju kompetencji

Pomyślna integracja z rynkiem pracy i skuteczne osiągnięcie zaplanowanych rezultatów wymaga obecnie nie tylko wykształcenia w sensie formalnym, ale także ogólnych kompetencji. Potwierdzone jest to przez ludzi biznesu, szczególnie tych, którzy pracują w obszarach sprzedaży i usług, gdzie podczas rekrutacji nowych pracowników więcej uwagi poświęca się ogólnym kompetencjom kandydata niż dyplomom i certyfikatom.

Według Komisji Europejskiej istnieje konieczność wzmocnienia kompetencji ogólnych, to jest wiedzy, umiejętności, opinii i postrzegania, niezbędnych dla osobistego rozwoju, co pozwoli później znaleźć pracę i uczestniczyć w życiu społecznym. Pośród takich kompetencji ogólnych są zwykle umiejętności, takie jak umiejętność komunikacji w swoim i obcych językach, wykorzystania technologii cyfrowych, pisanie i czytanie, podstawowa znajomość matematyki i nauk przyrodniczych, jak również umiejętności przekrojowych, jak umiejętność uczenia się, społeczne i obywatelskie poczucie odpowiedzialności, aktywność i przedsiębiorczość, świadomość kulturowa i kreatywność.

Doradztwo zawodowe odgrywa zasadniczą rolę w przygotowaniu młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. Partnerzy projektu zdefiniowali doradztwo zawodowe, jako działania, których celem jest pomoc młodym ludziom w podejmowaniu decyzji dotyczących nauki, kształcenia i innych w tym zakresie. Konsultant doradztwa zawodowego został zdefiniowany, jako osoba udzielająca wsparcia podczas indywidualnych lub grupowych sesji, jak również konsultacji przy wyborze zawodu lub kierunku nauki. Najważniejszym celem doradcy zawodowego w jego/jej pracy jest uświadomienie młodemu człowiekowi jego/jej własnego potencjału, po to, aby mógł/mogła w pełni i w sposób niezależny rozpocząć i kontynuować swoją karierę zawodową w przyszłości.

Jednym z najważniejszych elementów tego procesu jest rozwój kompetencji ogólnych, jak zdefiniowano w obszarze Kariery Programu Kształcenia Zawodowego – 4.1.4, jak również zastosowanie i rozwój najważniejszych kompetencji miękkich, istotnych dla kariery, poprzez powiązanie ich z implementacją planu kariery.

Kompetencje podstawowe

Biorąc pod uwagę sugestie Komisji Europejskiej i swoje własne doświadczenia partnerzy projektu *Trio to Success: Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poradnia Pedagogiczno – Psychologiczna* r. wileńskiego, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu oraz

stowarzyszenie Cometa Formazione z Włoch podczas przygotowywania zestawu scenariuszy kompetencyjnych, wyróżnili kompetencje, które ich zdaniem są najistotniejsze podczas przygotowania młodych ludzi do rynku pracy, a które nie są wystarczająco rozwinięte w systemie kształcenia ogólnego. Partnerzy jednogłośnie zgodzili się, że następujące trzy kompetencje mają istotne znaczenie i wymagają specjalnej uwagi podczas pracy z młodymi ludźmi: samoświadomość, komunikacja i umiejętność podejmowania decyzji. Każdy z partnerów przygotował swoją wersję scenariusza rozwoju kompetencji, w którym starano się zawrzeć wszystkie możliwe aspekty każdej kompetencji. W związku z tym, opracowano scenariusze rozwoju niżej wymienionych kompetencji:

- **Samoświadomość**, rozumiana jako umiejętność rozpoznania swoich własnych mocnych i słabych stron; umiejętność spojrzenia na siebie w sposób, w jaki widzą nas inni; umiejętność zwiększania, podnoszenia zamierzeń, celów do osiągnięcia w procesie samodoskonalenia.

- **Komunikacja**, rozumiana, jako umiejętność poprawnego komunikowania się, biorąc pod uwagę werbalne i niewerbalne aspekty przekazywanej informacji; umiejętność dostrzegania zakłóceń w komunikacji, umiejętność komunikowania się z użyciem formalnego języka i przygotowania podania o pracę/praktykę/staż.

- **Podejmowanie decyzji**, rozumiane jako umiejętność pojmowania wieloczynnikowej natury procesu i definiowania etapów podejmowania decyzji; umiejętność rozwiązywania problemów pojawiających się w procesie podejmowania decyzji; umiejętność wdrażania wytyczonych celów.

Poza niezbędnymi kompetencjami, partnerzy również zwrócili uwagę na:

- **Pozytywne myślenie**, rozumiane jako umiejętność realnej oceny rzeczywistości oraz konstruktywnego i z wycuciem działania w codziennym życiu;

- **Przystosowanie**, rozumiane jako umiejętność dostrzegania niepisanych i ukrytych zasad zachowania w środowisku pracy;

- **Kreatywność**, rozumiana jako umiejętność myślenia w sposób kreatywny i innowacyjny w obszarze samopoznania, rozwiązywania problemów i pracy zespołowej;

- **Praca zespołowa**, rozumiana jako umiejętność widzenia, rozumienia szerszego kontekstu własnych działań, formułowania celów z perspektywy zespołu oraz umiejętność współpracy

Implementacja wytycznych zawartych w scenariuszach i organizacja sesji

Zestaw scenariuszy rozwoju kompetencji skierowany jest do młodych w wieku 14 – 19 lat. Obejmuje on 13 scenariuszy rozwijających siedem głównych kompetencji. Nauczyciel

może przeprowadzić wszystkie 13 lub zgodnie z własnymi przekonaniem wybiera najbardziej adekwatne i interesujące dla danej grupy uczestniczącej. Rekomendowany rozmiar grupy to 10-30 osób. Zalecany czas realizacji działań zgodnie ze scenariuszem to 90 minut. Rozmiar klasy powinien być wystarczający do rozmieszczenia krzeseł wszystkich uczestników w okręgu i zapewnienia pomyślnej realizacji działań grupy.

Rekomendujemy, aby nauczyciel poznał grupę docelową i jej potrzeby oraz określił proces działań przed zorganizowaniem sesji rozwoju kompetencji. Podczas takich spotkań zaleca się, aby nauczyciel wyjaśnił grupie jak będą wyglądały i jak zostaną zorganizowane sesje, jakie mogą być tematy, a także określił zasady i reguły pracy w grupie. Treść tych spotkań powinna odpowiadać określonej grupie i sytuacji edukacyjnej.

Podczas implementacji poszczególnych scenariuszy, rekomendowany jest następujący proces, składający się z trzech etapów:

I. *Wprowadzenie do sesji.* Nauczyciel przedstawia temat i cel sesji, wymienia podstawowe fakty i najważniejsze koncepcje, wiążące się z daną kompetencją, rozdaje materiały i zachęca grupę do pracy.

II. *Część główna: sesja.* Nauczyciel wprowadza zaplanowane zadania podczas oddzielnych ćwiczeń. Podczas planowania swych działań, przewiduje się, że nauczyciel nie musi implementować wszystkich zadań – może za to według własnego uznania wybrać te, które uważa za najważniejsze, biorąc pod uwagę rozmiar grupy, szczególne okoliczności i dynamikę. Aby nauczyciel mógł sprawnie zaplanować i przeprowadzić sesję, sugerujemy zapoznanie się z kluczowymi informacjami dotyczącymi danego scenariusza:

- temat, wprowadzenie do scenariusza, cele i zadania, przedstawienie różnych aspektów rozwijanych kompetencji;
- wiek uczestników grupy, do których skierowany jest scenariusz;
- materiał dodatkowy, niezbędny do przeprowadzenia sesji;
- czas wymagany do implementacji poszczególnych zadań (określenie czasu – w przybliżeniu);
- szczegółowy opis przeprowadzenia poszczególnych ćwiczeń;
- załączniki – testy, kwestionariusze, indywidualne i grupowe karty pracy / arkusze robocze, tabele i inne materiały pomocnicze niezbędne do przeprowadzenia sesji.

III. *Podsumowanie sesji.* Podczas dyskusji podsumowującej nauczyciel prosi uczniów o odpowiedź na następujące pytania: „Czego ważnego nauczyłem/am się podczas sesji?; „Co robię dobrze?, Co potrafię?, Jakie są moje możliwości?, Co muszę poprawić i jak to osiągnąć?”

Doświadczenia zdobyte podczas sesji szkoleniowych, wiążące się z nimi odczucia i rozważania stanowią doskonałą podstawę do samoanalizy i dalszego rozwoju zdobytej wiedzy i umiejętności.

Podczas organizowania wznawianych ponownie sesji, rekomendujemy, aby uczniowie wypełniali kwestionariusz podsumowujący (Załącznik A), który zostanie dołączony do teczki z innymi materiałami z sesji i zarchiwizowany (w przypadku wersji cyfrowej dokumentów – skopiowanie zeskanowanej wersji kwestionariuszy do folderu z innymi materiałami z sesji i zapisanie w określonej lokalizacji). Zalecamy późniejsze wykorzystanie materiałów jako podstawy do konsultacji indywidualnych lub podczas poszukiwania informacji w procesie doradztwa zawodowego. Po zakończeniu sesji rozwoju kompetencji przeprowadzonej w oparciu o określony scenariusz, powinno się zorganizować oddzielne spotkanie, w czasie którego należy omówić co uczniom udało się zrealizować spośród zamierzonych zadań. Uczniowie powinni też uzyskać odpowiedź na zadane pytania. Na zakończenie takiej sesji uczniowie powinni otrzymać certyfikaty uczestnictwa w sesji szkoleniowej, co przyczyni się do wzrostu ich samooceny i motywacji do kontynuacji aktywnego rozwoju ich kompetencji.

Podczas opracowywania zestawu scenariuszy próbowano stworzyć wersje, odpowiadające potrzebom partnerów projektu i państw europejskich. Zbudowane scenariusze zostały ocenione przez ekspertów, 15 z każdego kraju. Po uwzględnieniu ich uwag scenariusze zostały zaktualizowane tak, aby w jeszcze większym stopniu odpowiadały potrzebom klientów. Już w trakcie oceny scenariusze uzyskały bardzo dobre oceny ekspertów (z których większość była praktykami, doradcami zawodowymi), którzy już niecierpliwie czekają na możliwość użycia zestawu podczas nadchodzącego roku szkolnego do rozwoju kompetencji ogólnych ich własnych uczniów.

Wykorzystanie wirtualnych gier strategicznych do rozwoju systemu wprowadzenia zawodowego

Młodzi ludzie to jedna z najważniejszych części społeczeństwa obywatelskiego. Jednak, w tym momencie najważniejszym tematem w Litwie jest bezrobocie wśród młodych. Podejmuje się wielorakie działania celem rozwiązania tego problemu. Jednym z nich jest rozwijanie umiejętności przedsiębiorczości pośród młodych. Unia Europejska promuje przedsiębiorczość, jako jeden z najważniejszych czynników konkurencyjności (*Europa 2020*, Komisja Europejska 2010). Przedsiębiorczość i samozatrudnienie uznawane są za kluczowe, jeśli dąży się do zaawansowanego, trwałego i zintegrowanego rozwoju.

Naukowcy uważają, że przedsiębiorczość może być zdefiniowana jako aspiracja do wdrażania nowych idei i projektów, i przejawia się w umiejętności pomyślnego zarządzania własnym

życiem i biznesem, wytwarzania produktów i świadczenia usług generując zyski, innymi słowami chodzi o to, aby myśleć i działać (Beinoraitė, Drejeris 2014).

Na Litwie, na ile możliwości pozwalają, promowany jest również rozwój przedsiębiorczości uczniów, chociaż aby uzyskać satysfakcjonujące rezultaty w tym zakresie powinno się także zastosować różne metody edukacji nieformalnej, zaczynając od działalności dotyczącej projektu, konkurencyjności, budowy planu biznesowego, nauczania symulowania, praktyk w przedsiębiorstwach, a kończąc na aktywnej promocji przedsiębiorczości.

Bazując na analizach możliwości rozwoju przedsiębiorczości wśród ludzi młodych na Litwie, przedłożyć można następujące propozycje, mające na celu poprawę jakości nauczania tej kompetencji: wprowadzenie Regulacji UE do systemu prawnego Litwy; zapewnienie równomiernej dystrybucji funduszy unijnych; nie tylko budowa i implementacja nowych projektów promocji młodych, ale także ciągła obserwacja i analiza informacji zwrotnych; budowa społeczeństwa opartego na wiedzy; korzystanie z międzynarodowego doświadczenia.

Jednym z elementów pożądanых zmian są nowe metody nauczania i kształcenia. Przydatnym narzędziem może być wirtualna gra strategiczna „Fitness Club”. Partnerzy projektu *Trio to success* mieli szansę przetestowania jej w czasie wizyty studyjnej w Polsce, w listopadzie 2016 roku. Z uwagi na fakt, że zamierzeniem Litwy jest intensywne zapewnianie usług doradztwa zawodowego i informacyjnych w środowisku wirtualnym, wirtualna gra strategiczna „Fitness Club” może okazać się odpowiednim rozwiązaniem kwestii rozwoju i poprawy systemu doradztwa zawodowego.

Wirtualna gra strategiczna „Fitness Club”

Gry znane są ludzkości już od czasów starożytnych. Najstarszą grę planszową znaleziono w Chinach – pochodzi ona z 3000 roku przed naszą erą (Faria, Nulsen, 1996). Niektórzy etnografowie są przekonani, że to właśnie edukacyjna funkcja gier stała się głównym powodem ich tworzenia. Pierwsze, powszechnie występujące przedsiębiorstwo w tej branży zostało założone w 1956 roku przez Amerykańskie Stowarzyszenie Menedżerskie. Biznesowe gry strategiczne to symulacja biznesu (Greene, 1960), gdzie odgrywane role stanowią narzędzia dydaktyczne (Jackson, 1959). W grach komputerowych tego typu, coraz częściej decyzje podejmowane są w przestrzeni wirtualnej.

Wirtualna gra strategiczna to symulacja komputerowa, imitująca rzeczywiste działania przedsiębiorstwa, podczas której uczniowie podejmują decyzje w obszarze analizy rynku, planowania strategicznego i zarządzania firmą oraz widzą rezultaty swoich decyzji w przestrzeni wirtualnej. Uczestnicy mają możliwość konkurowania i rozwoju swoich umiejętności w czasie trwania gry oraz rozwiązują praktyczne problemy dotyczące zarządzania przedsiębiorstwem. W takiej grze informacje są przyswajane w dużo wyższym stopniu dzięki imitowaniu realnych działań w środowisku

wirtualnym, aniżeli przy wykorzystaniu tradycyjnych metod nauczania. Jedyne, czego potrzebują gracze to miejsce robocze wyposażone w komputer i dostęp do Internetu.

Gra „Fitness Club” powstała podczas wdrażania projektu „Gry Zarządzania Strategicznego – innowacyjna metoda nauczania dla kształcenia biznesowego (GZSKB)”, opłacanego z funduszy programów Leonardo da Vinci i Transfer Innowacji i koordynowanego przez Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu. W czasie gry uczniowie podzieleni są na pięć zespołów, które rywalizują ze sobą podejmując decyzję dotyczące procesu zakładania i zarządzania wirtualnym przedsiębiorstwem (Fitness Club). Cała gra trwa 10 cykli decyzyjnych. Podczas każdego cyklu gracze wprowadzają swoje decyzje do komputera. W czasie gry uczestnicy muszą zdecydować ile, jakiego rozmiaru i w jakiej lokalizacji klubów fitness założyć, jakie usługi będą tam świadczone, jaki będzie marketing, zatrudnienie pracowników i prowadzenie kampanii marketingowej. Po każdym cyklu decyzyjnym zespoły uzyskują informację zwrotną na temat skuteczności swoich działań. Gra jest interaktywna, decyzje podejmowane przez zespół mają wpływ na zmiany rynku oraz rezultaty innych drużyn. Skuteczność działań zależy od jakości decyzji i działań w obszarze konkurencyjności. Zwycięża ten zespół, który stworzy i zaoferuje najlepsze usługi odpowiadające w najwyższym stopniu pewnej grupie docelowej. Na początku gry wszyscy uczestnicy znajdują się w jednakowej sytuacji. Mają jednakowy kapitał początkowy i te same możliwości wejścia na rynek. Sytuacja przedsiębiorstw zmienia się po cyklu decyzyjnym. Każdy cykl zakończony jest komentarzami dotyczącymi skuteczności strategii, obejmującymi zapotrzebowanie na usługi, zyski i stan finansowy przedsiębiorstwa (Gawęł, 2016). Zwycięski zespół to ten, który zgromadzi największy kapitał po 10 cyklach.

Symulacja biznesu to złożony system komputerowy, który umożliwia budowę wirtualnego konkurencyjnego rynku. Stwarza to możliwość wykorzystania nabytej wiedzy teoretycznej w praktyce. Gracze podejmują konkretne decyzje i zarządzaniem strategią i natychmiast widzą rezultaty swoich decyzji. Symulacja pomaga im zrozumieć najważniejsze aspekty marketingu, kwestie dotyczące personelu, finansów i innych zagadnień związanych z zarządzaniem w biznesie, jak również mogą uczyć się na podstawie sukcesów i porażek zarówno swoich, jak i kolegów. Wiedza, kompetencje, umiejętności, kreatywność i wszystkie inne cechy, przymioty uczestników ujawniają się w czasie realizacji poszczególnych działań i zadań, a także w trakcie podejmowania decyzji i uczestniczenia w pracach zespołu. W czasie gry, uczestnicy rozwijają budowanie i integrację zespołu, komunikację, podejmowanie decyzji, myślenie innowacyjne, rozwiązywanie problemów i inne umiejętności niezbędne w rozwijaniu biznesu.

Kompetencje nabyte w czasie gry wirtualnej pozwalają uczestnikom na wzmocnienie umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, a korzyści doradców zawodowych są następujące:

- większa wiedza o uczniu – gra umożliwia zapoznanie się z zainteresowaniami profesjonalnymi, zawodowymi młodej osoby, jej/jego mocnych i słabych stron; pozwala

na weryfikację kompetencji posiadanych i takich, które uczeń uważa, że posiada; ukazuje też rolę w zespole, i jednocześnie umiejętności i zainteresowania zawodowe uczniów;

- zachęcanie uczniów do działań poprzez poszukiwanie nowych decyzji i wyjście poza stare schematy – gra uwidacznia kompetencję kreatywnego podejścia podczas rozwiązywania problemów i szacowania ryzyk;

- jest to narzędzie pracy doradcy, konsultanta zawodowego, wpływające na jej/jego lepszy wizerunek pośród uczniów; gra ukazuje kreatywne podejście do pracy konsultanta zawodowego; powstaje wizerunek kompetentnego i kreatywnego nauczyciela otwartego na innowacje (Dołęga-Herzog, Rosalska, 2014).

Podsumowanie i rekomendacje

Na Litwie działa sporo organizacji, realizujących funkcje nieformalnej edukacji młodych ludzi. Jakkolwiek, działania tych organizacji nie są nazbyt zbieżne, szczególnie w regionach, z uwagi na brak kapitału ludzkiego, środków finansowych i materialnych. Produkt stworzony przez projekt *Trio to Success: Zbiór scenariuszy dla doradców zawodowych oraz osób pracujących z młodzieżą* stanowi przykład innowacyjnej i prostej w zastosowaniu metodologii, która nie wymaga dużego wysiłku inwestycyjnego. Specjaliści doradztwa zawodowego z okręgu Wilna otrzymali 100 podręczników. Zestawy scenariuszy są także udostępnione na stronie internetowej Poradni Pedagogiczno – Psychologicznej r. wileńskiego w formacie PDF. Rekomendujemy także udostępnienie ich na stronie www.mukis.lt, aby umożliwić dostęp wszystkim, którzy chcieliby się z nimi zapoznać.

Globalizacja i nowe technologie zmieniają rynek pracy, powstają nowe, nieistniejące dotychczas stanowiska pracy, a jednocześnie pojawia się zapotrzebowanie na nowe umiejętności, kompetencje. Ważne jest, aby taki stan rzeczy zaakceptować i zacząć działać z wykorzystaniem nowych metod kształcenia. Przewiduje się, że od 2018 roku usługi zawodowe będą świadczone w coraz większym stopniu w środowisku wirtualnym, dlatego właśnie wirtualna gra strategiczna „Fitness Club” może być doskonałym narzędziem, które może pomóc w doskonaleniu umiejętności uczniów w zakresie przedsiębiorczości i zapewne przyczyni się pozytywnie do skuteczności procesu wprowadzania młodych na rynek pracy. Adaptacja gry strategicznej i zapewnienie działalności nie będzie wymagała dużych nakładów finansowych, ponieważ nie ma potrzeby budowy nowego modelu, wystarczy, że model obecny zostanie dostosowany do specyfiki danego państwa, należałoby również przetłumaczyć instrukcję obsługi i przeszkolić instruktorów. Dodatkowe koszty związane z utrzymaniem portalu internetowego opłacą się choćby z takiego względu, że czas konsultantów będzie wykorzystany w sposób bardziej efektywny podczas świadczenia usług młodym ludziom.

Zorganizowanie gry wymaga kilku komputerów i dostępu do Internetu. Z uwagi na wykorzystanie środowiska wirtualnego możliwa jest organizacja zawodów pomiędzy zespołami z różnych, odległych od siebie szkół bez konieczności zapewnienia transportu. Oczywiście, warunkiem pomyślnego wdrożenia narzędzia jest rozpowszechnienie informacji i zaangażowanie konsultantów zawodowych w proces wykorzystania nowego narzędzia.

Szczerze dziękujemy uczestnikom projektu, społecznościom szkolnym, to jest: specjalistom kształcenia zawodowego, nauczycielom, dyrektorom szkół i uczniom, jak również specjalistom Departamentu Zawodowego Litewskiego Centrum Nieformalnej Edukacji Uczniów za ich wolę i determinację w dążeniach do poprawy jakości kształcenia zawodowego oraz za dzielenie się swoimi doświadczeniami. Razem staraliśmy się znaleźć skuteczne sposoby poprawy systemu doradztwa zawodowego, zwiększenia znaczenia i atrakcyjności nauczania oraz pomocy uczniom w zrozumieniu i wdrożeniu w życie ich marzeń o określonej ścieżce kariery zawodowej.

Bibliografia

Literatura:

1. Gawęł, A. (2006). *Wirtualne gry strategiczne – narzędzie edukacji przedsiębiorczej czy eksperymentalna metoda badawcza w badaniach nad przedsiębiorczością, Przedsiębiorczość – edukacja, 12/2006.*
2. Gulińska, H. (2008). *Gry edukacyjne w nauczaniu chemii [w:] Homocommunicativus* red. Surdyk, A. Szeja, J.Z. Poznań: UAM
3. Bartkevič O., Ragucka A., Juknevičiūtė B., Juchnevič R. (2017), *Kompetencijų ugdyimo scenarijų rinkinys, skirtas profesinio konsultavimo specialistams ir su jaunimu dirbantiems asmenims*, Nemenčinė, Vilniaus rajono PPT.
4. Valstybinio audito ataskaita, *Kaip organizuojamas ir vykdomas mokinių profesinis orientavimas*, 2014 m. lapkričio 27 d. Nr. VA-P-50-1-16

Strony internetowe:

1. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb>
2. http://www.euroguidance.lt/images/docs/Patikslintas_tyrimas_Karjeros_kompetenciju_ugdymas_LT.pdf
3. [http://www.mukis.lt/download/1252/ataskaita_prof_\(sm\)_1.pdf](http://www.mukis.lt/download/1252/ataskaita_prof_(sm)_1.pdf)
4. http://old.konferencijos.vgtu.lt/jmk.vvf.vgtu.lt/public_html/index.php/conference/2016/paper/viewFile/394/252

Model wsparcia młodych ludzi w systemie kształcenia zawodowego we Włoszech.

Rotacja praca - szkoła

Abstrakt	<p>W czasach ogromnych globalnych wyzwań w obszarze działalności edukacyjnej i szkoleniowej niezmiernie ważne jest, aby pomagać młodym ludziom w rozwijaniu i umacnianiu ich własnej osobowości. Zmiana wzorców, która dotyka nasze społeczeństwo, implikuje zmianę metod, kompetencji oraz procesów nauczania w sektorze edukacyjnym, a współpraca wielu różnych graczy (decydenci, szkoły, przedsiębiorstwa, badania) staje się kluczowa.</p> <p>Cometa Formazione w prowadzonej przez siebie szkole Oliviera Twista wdrożyła metodę naczania praca - szkoła, której celem jest poprawa sytuacji w obszarze zatrudnienia młodzieży. Metoda ta rozwija umiejętności uczniów podczas wytwarzania produktów dla potrzeb normalnego rynku. Szkoła i praca nie są już oddzielnymi etapami szkolenia, a ich integracja powoduje poprawę umiejętności pisania, czytania i liczenia, a także wzrost jakości umiejętności technicznych. Doświadczenie prawdziwej pracy przy wsparciu opiekunów (tutorów) w środowisku szkolnym wpływa pozytywnie na uczniów i pozwala na łączenie kompetencji twardych z miękkimi oraz rozwijanie dojrzałego sposobu myślenia.</p>
-----------------	---

Charakterystyka grupy docelowej

Kryzys finansowy, który rozpoczął się w 2008 roku, wywołał rozliczne i głębokie zmiany na rynku pracy. Najważniejsze z nich to: brak pewności zatrudnienia i trudności z wejściem na rynek pracy. Pierwszym, najbardziej zauważalnym skutkiem tych zmian był gwałtowny wzrost bezrobocia wśród ludzi młodych: od średniego poziomu rzędu 25% w latach 2004 – 2011 do powyżej 35% już w czerwcu 2012 r., aby osiągnąć wartość aż 44%, co jest najwyższym wskaźnikiem bezrobocia po II wojnie światowej. Po krótkim okresie poprawy na początku 2016 r., kiedy wskaźnik bezrobocia spadł do 38%, wzrósł on ponownie znacznie powyżej 40% w grudniu tego samego roku.

Głównymi adresatami proponowanego rozwiązania są instytucje i organizacje systemu edukacji zawodowej, a zatem uczniowie i nauczyciele. Do grupy docelowej zainteresowanej wdrażaniem proponowanych rozwiązań należą również przedsiębiorstwa wraz z pracownikami, a także przedstawiciele władz lokalnych odpowiedzialni za wdrażanie innowacyjnych rozwiązań z zakresu

edukacji. Bardzo ważne dla nas jest bowiem zwiększenie świadomości decydentów i interesariuszy systemu kształcenia i edukacji zawodowej.

Analiza sytuacji zastanej

W obecnych czasach nie brakuje globalnych wyzwań w obszarze działalności edukacyjnej. Są to wyzwania demograficzne, społeczne, ekonomiczne. Związane z nimi procesy technologiczne doprowadzić mogą do znaczących zmian w stylu życia i modelach pracy (OECD, 2016; Światowe Forum Ekonomiczne, 2016a). Starzejące się społeczeństwa będą mieć istotny, negatywny wpływ na europejski wzrost ekonomiczny, czemu można przeciwdziałać poprzez polepszenie wydajności i wzrost umiejętności pracowników (EC, 2016; CEDEFOP, 2016). Światowa konkurencja doprowadziła już do kryzysu wiele lokalnych rynków i związanych z nimi działalności biznesowych. Zaliczają się do tego również małe i średnie przedsiębiorstwa, co łatwo zaobserwować na przykładzie Włoch. Do tego wszystkiego należy dodać fakt, że technologia ciągle zmienia nasz styl życia, włączając w to nawyki konsumpcyjne, modele produkcji, rynek pracy: prezentując *Globalny Raport Konkurencyjności*, współzałożyciel i rzecznik Światowego Forum Ekonomicznego, profesor Klaus Martin Schwab stwierdził, że: „Czwarta Rewolucja Przemysłowa doprowadzi do głębokich zmian we wszystkich gałęziach przemysłu, zmieniając między innymi kształt produkcji, konsumpcji, transportu i systemów dostawy. Jednocześnie, zmienia się sam charakter pracy, co po części wywołane jest nowymi technologiami i ich późniejszym wpływem na modele biznesowe, a częściowo z powodu nowych platform, które umożliwiają talentom łączenie się z rynkiem z wykorzystaniem kompletnie nowych sposobów. Zarządzanie, radzenie sobie z tymi zmianami, celem uzyskania optymalnych wyników dla społeczności wymagać będzie wizjonerskiego przywództwa i szerokiego zakresu nowej wiedzy i umiejętności. Rozwijanie odpowiedniego talentu będzie miało wpływ na to, czy my wszyscy skorzystamy z możliwości, jakie przyniesie Czwarta Rewolucja Przemysłowa, czy będziemy doświadczać ich wpływu tylko w roli obserwatorów. Chociaż nowe technologie wprowadzają zamęt i zakłócają rynek pracy, to dostarczają one także potencjału do zmian sposobu, w jaki kształcimy się przez całe życie, w jaki edukujemy następne pokolenie i jak ponownie szkolimy tych, którzy stoją w obliczu spadku wartości ich umiejętności.” (Światowe Forum Ekonomiczne, 2016b, p.v).

Jak zostało zaznaczone w raporcie: *Niedobory kwalifikacji i rozdźwięk w przedsiębiorczości europejskiej* wzrost bezrobocia wiąże się bezpośrednio z tym, że co najmniej 40% europejskich przedsiębiorstw zmagają się z trudnościami w rekrutacji pracowników o wymaganym profilu (CEDEFOP 2015). Komisja Europejska szacuje, że prawie 50% nowych stanowisk pracy w 2025 będzie wymagało wysokiego stopnia kwalifikacji, a 40% będzie wymagało kwalifikacji niewiele od nich niższych; tylko 11% nowych stanowisk będzie wymagało niskich lub nie będzie wymagało żadnych kwalifikacji.

Niemniej jednak, pewne umiejętności cyfrowe i komputerowe, podobnie jak kompetencje miękkie (rozwiązywanie problemów, praca zespołowa, komunikacja) będą odgrywać istotną rolę (CEDEFOP, 2015).

Bezrobocie wśród osób młodych, coraz bardziej powiązane z niezgodnością oraz niedoborem nabytych umiejętności, jest szkodliwe nie tylko z punktu widzenia ekonomicznego, ale również społeczno – kulturowego, a także psychologicznego. Wśród badaczy przedmiotu panuje opinia, że jednym z rozwiązań tego problemu mogłaby być zmiana roli szkoły, rozumianej tutaj jako miejsce, które dostarcza niezbędnych i ważnych umiejętności w coraz bardziej konkurencyjnym i złożonym rynku pracy. Nowe realia wymagają jednak od szkół zbliżenia się do społeczności przedsiębiorców i ustanowienia z nimi dialogu, celem zrozumienia oczekiwań, z jakimi zmierzyć się muszą dzisiejsi uczniowie. Tradycyjny system nauczania wydaje się być oderwany od oczekiwań, z jakimi mierzyć muszą się młodzi ludzie. W szczególności, istnieje potrzeba zwiększenia możliwości szkoły w zaoferowaniu uczniom metody kształcenia, która rozpoczyna się od nawiązania relacji z prawdziwym rynkiem pracy. W tym względzie, „wprowadzenie pracy do szkoły” i „szkoły na rynek pracy” wydaje się być najważniejszym planem działania zmierzającym do tego, aby odpowiedzieć na wyzwania XXI wieku.

System rotacji praca – szkoła i kształcenie oparte na pracy są powszechnie polecane jako jedno z najefektywniejszych planów działania w kontekście zmian, jakich doświadcza system kształcenia i edukacji zawodowej. Zdaje się przynosić to zachęcające wyniki, zauważyć należy jednak pojawienie się pewnych ograniczeń, zwłaszcza w krajach, w których modele kształcenia opartego na pracy były stosowane najdłużej: w szkołach o modelu zawodowym cierpi edukacja ogólna.

Zapewnienie efektywnego rozwiązania tych szczególnie istotnych kwestii z jednoczesną ochroną wartości całościowego podejścia do systemu rotacji praca – szkoła umożliwił stosowany przez Cometa Formazione model nauczania szkoła – przedsiębiorstwo, który umożliwi realną integrację szkoły i pracy dzięki procesowi kształcenia opartemu na rzeczywistych doświadczeniach w rozmaitych dyscyplinach.

Kształcenie oparte na pracy i włoski model rotacji praca – szkoła reprezentują rozwiązanie zgodne z przyszłym zapotrzebowaniem na określone kompetencje, a ich przewagą jest m.in. odpowiednio dostosowane podejście do kształcenia młodych ludzi mających wejść niebawem na rynek pracy (Van der Velden et al., 2011). Należy mieć jednak świadomość, że wdrożenie modelu nie jest wystarczające, aby zapewnić skuteczność w osiągnięciu zamierzonego celu: zarówno kształcenie oparte na pracy, jak i system rotacji praca – szkoła wymagają pewnych warunków, które muszą zostać spełnione, aby odpowiedzieć na zarówno potrzeby ucznia, jak i potencjalnych pracodawców:

współistnienie tych interesów stanowi wyzwanie (Akkerman e Bakker, 2011; Billett, 2007) powiązane z wartymi odnotowania zagrożeniami:

- niska jakość szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwie;
- rozbieżności w zestawieniu tematów programu nauczania i zagadnień związanych z określoną profesją;
- brak współpracy pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwem przy definiowaniu potrzeb edukacyjnych.

Jakość personelu i szkolenia

Rola personelu odpowiedzialnego w przedsiębiorstwie za współpracę ze szkołą w zakresie kształcenia ma fundamentalne znaczenie. Od członków personelu wymaga się, aby nie tylko wykonywali swoją pracę rekrutując szkolonych, ale także by mieli na uwadze to, że szkoleni muszą nabyć wiedzę, której do tej pory nie posiadali. W tej sytuacji, kluczową rolę przejmuje mentor (Hagen e Streitlien, 2015) i to jego osoba będzie odgrywać kluczową rolę zarówno w procesie formalnego, jak i nieformalnego przekazywania wiedzy. Wykonywanie obowiązków można następnie poprawić poprzez zapoznanie szkolonych z różnymi metodami i strategiami w zależności od ich osobistych predyspozycji i kompetencji, a od mentora oczekuje się kontroli nad całym procesem. Z tego powodu, dobra współpraca i wsparcie ze strony przedstawicieli szkoły: trenerów i tutorów wydaje się mieć charakter fundamentalny (Cervellera, 2016). Oczywistym jest, że element przedsiębiorczy, jako pełen często nieprzewidywalnych zmian i zadań podczas realizacji szkolenia może okazać się dodatkowym wyzwaniem: podczas gdy zarządzanie kryzysowe pomaga rozwijać dojrzałe kompetencje miękkie, to jednak dużym ryzykiem może być dla szkoły współpraca ze słabą organizacją (Billett, 2003).

Charakterystyka innowacyjnej ścieżki wsparcia. Model szkoła – przedsiębiorstwo

Jednym z największych zagrożeń pojawiających się w dualnych systemach kształcenia zorientowanych na rotację pracy – szkoła jest to, że mogą one zostać sprowadzone do szkolenia zawodowego opartego na szkole (włączając w to odpowiednie przedmioty nauczania) i na pracy. Takie zagrożenia, wynikają najczęściej z powodu niedopasowania pomiędzy treściami nauczanyymi w szkole, a tymi wynikającymi z rynku pracy. (Aakernes, 2016), co często jest rezultatem braku dialogu pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwami, a także braku poważnej, przygotowywanej regularnie analizy potrzeb rynku (Hiim, 2015). Powoduje to, że uczniowie uważają, że nauka w oparciu o ogólny program nauczania jest nudna (Hagen e Streitlien, 2015) i bezużyteczna (Rintala, 2016); czasami,

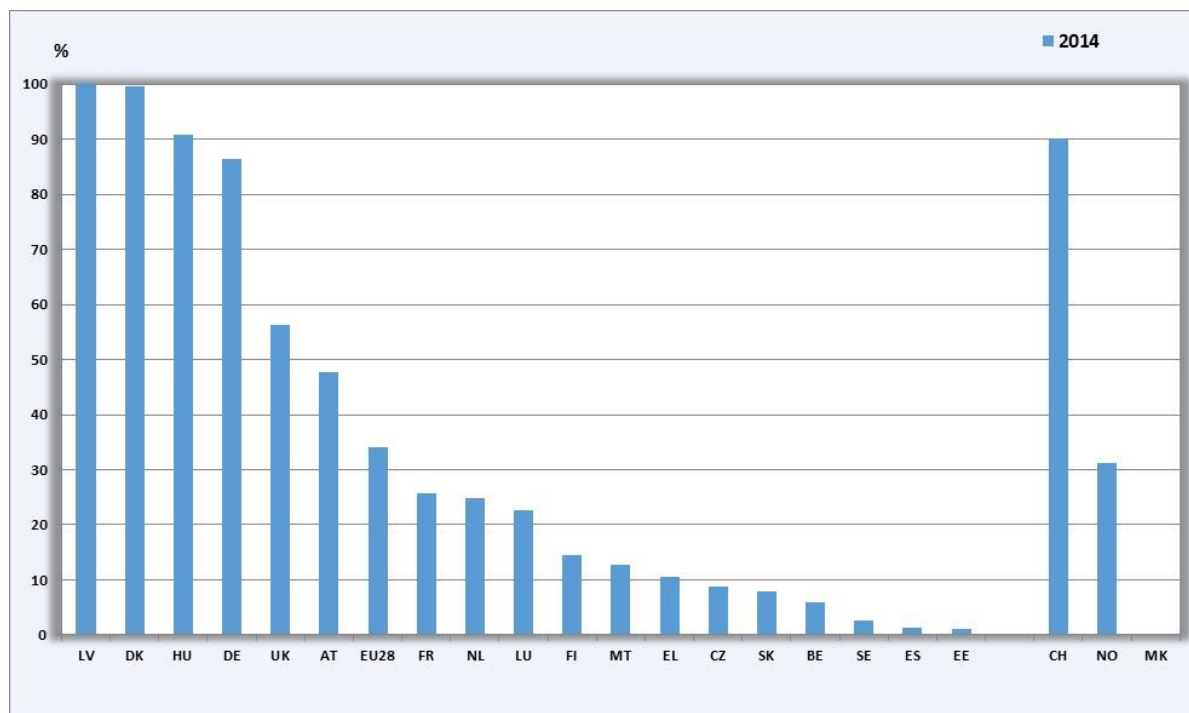
także z powodu braku czasu na indywidualny proces nauczania, przedmioty programu nauczania uznawane są za mniej istotne czy odpowiednie w porównaniu do przedmiotów zawodowych, których realizacja pozwoli osiągnąć zamierzony cel.

Różnice, zarówno w obszarze wyznaczonych celów, jak doświadczenia zawodowego, prowadzą interesariuszy – przedstawicieli szkół i przedsiębiorstw do odmiennych opinii, co nie wpływa pozytywnie na sukces szkolenia (Aakernes, 2016; Andersson et al., 2015; Billett, 2011; Young, 2004). W tym kontekście użyteczne może okazać się promowanie zintensyfikowania wysiłków szkół (tutorów i nauczycieli) oraz przedsiębiorstw (mentorów) na rzecz osiągnięcia koniecznej zgodności, aby ustalić zarówno cele, jak i kryteria oceny szkolenia i kompetencji.

Struktura prawna

Istnieje wiele badań (Lucas et al., 2013) zwracających uwagę na znaczenie szkolenia zawodowego, i jego rolę w rozwiązywaniu trudności młodych ludzi z wejściem na rynek pracy, ze szczególnym naciskiem na szkolenie sytuacyjne, przez co uczniowie doświadczają realnych celów pracy i narzędzi. Zadaniem, które szczególnie podkreślone zostało w ostatniej *Agendzie Nowych Umiejętności Unii Europejskiej* (EC, 2016) jest rozwój i upowszechnianie szkolenia opartego na pracy, jako najbardziej efektywnego sposobu na rozwiązanie problemu obecnej niezgodności umiejętności: jak pokazano na poniższym rysunku, stopień rozpowszechnienia nie jest jeszcze tak duży, szczególnie we Włoszech (dane z 2014 roku):

Rys. 1: Odsetek uczniów w programie nauczania opartego na pracy w stosunku do całkowitej liczby uczniów szkół średnich.



Źródło: Eurofound, Europejskie badania warunków pracy

OECD (2010) podaje następującą listę działań, należących do nauczania sytuacyjnego:

- *Job shadowing*, podczas którego uczniowie uczą się jak pracować i rozwijać kompetencje poprzez obserwowanie wykwalifikowanego pracownika.
- *Service learning*, czyli metoda nauczania w oparciu o dobrowolną pracę na rzecz np. społeczności lokalnej – uczniowie oferują swoją pomoc, dzięki czemu uzyskują odpowiednie doświadczenie.
- Staż (kilka tygodni lub miesięcy), w czasie którego uczniowie idą do pracy z jasno określonymi celami, które mają osiągnąć i konkretnie sprecyzowanymi zadaniami, jakie będą wykonywać.
- Praktyka i system dualny, trwające nawet wiele lat, kiedy uczniowie wykonują swoje zadania jako pracownicy.

Rozwiązaniem najmniej rozpowszechnionym, a co za tym idzie, najstąbiej przeanalizowanym, są klasy patronackie: jest to współpraca pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwami, w której cała klasa uczniów, wspierana (i współ - wybierana) przez dane przedsiębiorstwo jest kształcona zarówno

w szkole, jak i tym przedsiębiorstwie, po to aby po ukończeniu szkoły być odpowiednio wykwalifikowanym do podjęcia tam pracy.

Kontekst Europejski i międzynarodowy

W *Europejskim programie na rzecz umiejętności*, Komisja UE przypomina, że: „umiejętności są ścieżką do zatrudnienia i dobrobytu. Osoby z odpowiednimi umiejętnościami przygotowane są do wykonywania dobrej pracy i mogą wykorzystać swój potencjał, jako pewni siebie, aktywni obywatele. W zmieniającej się szybko globalnej gospodarce, umiejętności w znacznym stopniu określają konkurencyjność i możliwości w zakresie wdrażania innowacyjności. Są one czynnikiem zachęcającym do inwestycji i katalizatorem w pomyślnym procesie tworzenia i rozwoju zatrudnienia. Są one kluczem do społecznej spójności.”. Co więcej, „wykwalifikowani pracownicy mają większą szansę zatrudnienia i są bardziej wydajni niż niewykwalifikowani. Należy również podkreślić bezpośredni wpływ, jaki mają zarówno wiedza (wiedza „co”), jak i kompetencje (wiedza „jak”) na wyniki pracy - umiejętności mogą mieć wpływ na wzrost wydajności również poprzez promowanie mobilności i przepływu wiedzy pomiędzy uniwersytetami, instytutami badawczymi, firmami, różnymi gałęziami przemysłu i krajami. Oprócz bezpośredniego wpływu na rozwój, kapitał ludzki ma także pośredni wpływ poprzez stymulowanie akumulacji innych nakładów produkcyjnych (np. kapitał materialny, technologia, czy zdrowie), co z kolei wspiera wzrost” (*Europejski program na rzecz umiejętności*, 2016). Dlatego, priorytety określone przez Komisję UE obejmują:

- Poprawę jakości rozwijanych umiejętności i lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku;
- Zwiększenie widoczności i możliwości porównywania umiejętności i kwalifikacji;
- Rozwijanie zdolności w zakresie inteligencji i dostępności informacji, aby podejmować lepsze decyzje dotyczące wyboru kariery.

Światowe Forum Ekonomiczne zidentyfikowało z kolei trzy cele w zakresie edukacji i kształcenia zawodowego, do realizacji których powinniśmy dążyć w ciągu następnych lat. Te cele to:

- Ponowna analiza systemów edukacyjnych i próba zmniejszenia rozbieżności pomiędzy przeciwieństwami: „nauki humanistyczne a ścisłe”, „teoria a praktyka”, „kwalifikacje a rzeczywista zawartość szkolenia”.
- Promowanie systemów kształcenia ustawicznego, tym samym usprawnienie rozwoju dojrzałego sposobu myślenia i postawy „uczenie się jak się uczyć”.
- Zwiększenie roli publiczno – prywatnych partnerstw i międzysektorowej współpracy w ramach wspólnego wysiłku w dążeniach do zapewnienia wspólnego rozwoju (Światowe Forum Ekonomiczne, 2016a).

Zmiana tradycyjnego modelu edukacji na rzecz podejścia „szkoła jako całość” powinna pochodzić w pierwszej kolejności z samej szkoły. To umożliwi właściwe wykorzystanie motywacji i zaangażowania wszystkich uczniów i studentów, pozwoli rozwijać ich umiejętności krytycznego myślenia i usprawni proces zdobywania przez nich wiedzy. Zasadniczo, dotyczy to sposobu, w jaki postrzegamy świat i jego obecną złożoność, aby ludzie mogli efektywnie i z pewnością reagować na obecne i przyszłe wyzwania [...]. Wymaga to kształcenia interdyscyplinarnego, nowej wiedzy, umiejętności i postaw, kreatywnego myślenia, innowacji i długoterminowej perspektywy” (*Europejskie Centrum Politycznej Strategii*, 2016).

Rewolucja w kwestii metod i treści szkolenia obejmuje więc bardzo szeroki zakres i polega nie tylko na przekazywaniu profesjonalnych, zawodowych umiejętności, ale także kompetencji miękkich. Apel Madlen’a Serban’a, dyrektora ETF, aby przygotować młodych ludzi nie tylko do pracy w zawodzie, ale też do kariery jest idealnym połączeniem zadań stojących zarówno przed szkołami, jak i pozostałymi interesariuszami związanymi z kształceniem i edukacją zawodową (Tydzień VET 2016). Oczywiście, w procesie tym nie można jednocześnie lekceważyć umiejętności podstawowych, tj. czytania, pisania i liczenia: około 20% młodzieży w Europie, poniżej 15 roku życia miało problemy z pisaniem i czytaniem w 2005 r.; odsetek ten nie zmienił się w 2015 r. (Konferencja EliNet 2016). Dziesięć lat później, Rekomendacje Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej (2006), dotyczące konkretnej potrzeby zwiększenia poziomu w zakresie umiejętności czytania, pisania i liczenia nadal mają zastosowanie.

Krajowa struktura prawna

We włoskim systemie edukacji wdrażanie unijnych rekomendacji odbywa się poprzez nacisk na kształcenie w powiązaniu z pracą lub metodę rotacji *praca – szkoła* (wł. *Alternanza Scuola-Lavoro*). Obie metody zajmują kluczowe miejsce wśród projektów reform edukacji będących dziś przedmiotem dyskusji. Koncepcja rotacji szkoła - praca została pierwszy raz wprowadzona do obowiązującego systemu prawnego poprzez Art. 4 *Ustawy nr 53 z dnia 28 marca 2003 r.* Celem ustawy nie było wprowadzenie nowego narzędzia, ale raczej zaprezentowanie nowej metodologii, obejmującej lekcje, warsztaty, doświadczenie pracy i łączącej w ten sposób szkołę z miejscem pracy, który to temat został szeroko omówiony w dokumencie *Dobra Szkoła* (wł. *La Buona Scuola*), opublikowanym przez rząd premiera Matteo Renziego. *Ustawa 107/2015* wprowadziła programy rotacji praca – szkoła, w wymiarze, co najmniej 400 godzin, które powinny się odbyć w czasie dwóch ostatnich lat technikum. Intencją Ustawy jest zwiększenie możliwości podjęcia pracy i wzrost zdolności uczniów w analizowaniu dostępnych opcji podczas podejmowania decyzji o wyborze kariery (Art. 33 Ust. 107/2015).

Rotacja szkoła – praca. Doświadczenia Comety Formazione

Metoda rotacji jest traktowana jako element kształcenia sytuacyjnego, którego cel wychodzi poza usprawnienie procesu nabywania profesjonalnych umiejętności określonych w profilu kształcenia, m.in. poprzez prezentację możliwości sprawnego poruszania się na rynku pracy i osobistego rozwoju każdego ucznia. Dlatego, model nauczania praca – szkoła staje się nowym sposobem kształcenia, w czasie którego proces nauczania ma miejsce nie tylko wewnątrz budynku szkoły, w klasie, ale zmusza ucznia do konfrontacji z realiami i bezpośrednim kontaktem z miejscem pracy, co pozwala uczniom rozwijać umiejętności nabywane w szkole poprzez wypełnienie ich znaczeniem i wartością.

W przypadku kształcenia opartego na realnym doświadczeniu, to właśnie doświadczenie nadaje kierunek i obejmuje działalność kształcenia w całym zakresie propozycji edukacyjnej: od projektowania poprzez prowadzenie nauczania w klasie, aż do oceny wyników. Planowanie nauczania jest integralną częścią procesu edukacji; instytucje edukacyjne, które się tym zajmują, tworzą narzędzia jednolitej propozycji edukacyjnej, której celem jest nabywanie wiedzy i rozwój różnorodnych umiejętności.

Aktywność zawodowa jest elementem służącym odkrywaniu dla siebie otaczającego świata: zaczyna się od doświadczenia jako źródła wiedzy o człowieku i jego dziedzictwie zarówno i sferze materialnej i duchowej - sprzyja to prawdziwej konfrontacji uczniów i jest kluczem do zrozumienia rzeczywistości w każdej szkolnej dyscyplinie, a tym samym skuteczne doświadczenie edukacyjne. Ta innowacja jest silnie nasycona podstawowym pojęciem pedagogicznym: uczymy się tego, czego doświadczamy w rzeczywistości, dlatego korzystanie z doświadczeń staje się narzędziem zdobywania wiedzy. Taki układ dostarcza pewną liczbę dodatkowych korzyści, takich jak np. wzrost motywacji uczniów połączony z satysfakcją z rezultatów i potwierdzeniem osób trzecich, które nabywają wytworzone produkty, indywidualizacją ścieżki kształcenia.

Zaczynając od kompetencji wymaganych przy wytwarzaniu określonego produktu, nauczyciele przygotowują i rozwijają ścieżki edukacyjne, które uczniowie realizują podczas implementacji projektu. Ułatwia to uczniom aklimatyzację w miejscu pracy i motywuje do nabywania wiedzy i umiejętności umożliwiających prawidłowe wykonanie określonego zadania. Dzięki temu metodologia nauczania jest interdyscyplinarna: od ucznia wykonującego określone czynności wymaga się, aby zastosował w praktyce umiejętności innego rodzaju, co w rezultacie prowadzi do tego, że przewycięży podział wiedzy w czasie wytwarzania swojego produktu oraz skłoni go to do holistycznego podejścia.

Kompetencje miękkie i przedsiębiorczość.

W centrum procesu kształcenia znajduje się uczeń. Warto podkreślić, że obok przekazywania wiedzy specjalistycznej, podstawowym celem szkoły jest pełny rozwój ucznia. W tym kontekście używany jest również termin kształcenia opartego na rzeczywistym doświadczeniu – nie wystarczy bowiem przysposobić uczniów do pracy w określonym zawodzie, równie ważne jest, aby uczniowie potrafili dobrze funkcjonować w otaczającej ich rzeczywistości. Powinni nie tylko „potrafić coś zrobić”, ale również „potrafić istnieć”. Świadomość tego, „dlaczego?” jest równie istotna, co odpowiedź na pytanie „jak?”. Dlatego niezwykle istotne jest przeprowadzenie uczniów przez proces poznawania samego siebie i odkrycia własnego talentu. Istotną, jeśli nie fundamentalną, rolę w tym procesie odgrywają następujące umiejętności:

- nawyk stosowania krytycznego myślenia,
- umiejętność zrozumienia sensu norm społecznych i określonych zasad postępowania (m.in. w pracy);
- zdolność do pozytywnego dopasowania się do klasy, zespołu (czy to w kuchni lub pracowni stażystów, praktykantów), rozwijanie w sobie szacunku do siebie i innych osób oraz szacunku dla dobra wspólnego.

Szczególny nacisk powinien zostać położony na kształcenie umiejętności z zakresu przedsiębiorczości i przywództwa: umiejętności podejmowania ryzyka, budowania zespołu, ciekawości i pasji. Przedsiębiorca wie, jak wyrazić ideę, pomysł, wie jak skalkulować istotne czynniki kluczowe, takie jak koszty czy materiały. Przedsiębiorca to ktoś, kto stwarza innowacyjne pomysły, czyli przewiduje zachowania rynku. Nie każdy rozpocznie swoją działalność jako przedsiębiorca, ale każdy będzie musiał stać się przedsiębiorcą dla samego siebie.

W modelu rotacji praca - szkoła, wdrażanym przez Cometa Formazione fundamentalną rolę odgrywa tutor, który wspiera ucznia w uczeniu się i planowaniu zadań. Taka relacja kształcenia charakteryzuje się tym, że uczeń odgrywa główną rolę: to on/ona wdraża swój projekt, a nauczyciele są po to, aby wspierać go poprzez zapewnienie wszystkich narzędzi wymaganych do wytworzenia produktu. Czerpiąc przyjemność z przygody, jakim jest to przedsięwzięcie, uczeń nabiera doświadczenia w procesie wytwarzania produktów i przedsiębiorczości. Narzędzia udostępnione przez dorosłych pomagają uczniom przekształcić ideę w produkt, który można sprzedać.

Podsumowanie i rekomendacje

Wdrożenie omawianego modelu wymaga nadzwyczajnej pracy zespołowej i stworzenia stymulującego środowiska edukacyjnego, ale rezultaty mogą być bardzo obiecujące. Z doświadczeń Comety Formazione wynika, że:

- od samego początku, uczniowie wytwarzali produkty, które zyskały uznanie wśród klientów zewnętrznych. Proces ten pomógł uczniom w uświadomieniu sobie, że są w stanie wytworzyć coś pięknego i cennego;
- podczas tworzenia zamówionych produktów i dokumentów uczniowie bazowali na podstawowych przedmiotach i wiążących się z nimi kompetencjami (język angielski, włoski, matematyka, historia). Dzięki temu przedmioty, które wydają się być abstrakcyjne, stają się rzeczywistym doświadczeniem, ponieważ uczniowie korzystają z nich podczas wdrażania swoich projektów. Doświadczenie to zwiększa zainteresowanie wieloma innymi przedmiotami (szkolnymi) oraz wzmacnia relację ucznia z wiedzą.
- poprzez tę metodę uczniowie uświadamiają sobie, że również przedmioty ogólne przyczyniają się do profesjonalnego i osobistego rozwoju. Zrozumienie tej więzi jest fundamentalne, jeśli chodzi o rozbudzenie zainteresowania ucznia różnymi rodzajami działalności oferowanymi przez szkołę.
- tutor pobudza ucznia poprzez własną pracę w tym samym obszarze co uczeń i dzięki temu uczeń czuje się pewniej pod przewodnictwem doświadczonego specjalisty.

Dzięki temu specyficznemu procesowi kształcenia, uczniowie byli w stanie przezwyciężyć sceptycyzm, zaczęli ponownie ufać dorosłym oraz rozwijali pasję do nauki. Wszystko to pozytywnie wpływa na działalność szkoły i przyczynia się do polepszenia jej wyników. Stworzenie pozytywnego środowiska nauczania pozwala z kolei na podniesienie standardów przedsięwzięć edukacyjnych, co z kolei przekłada się na pozytywny wpływ na uczniów.

Oto, co jedna z uczennic, spośród uczestników/uczestniczek programu „szkolenie w kawiarni” napisała podczas przygotowywania swojej finałowej pracy pisemnej: „Dziękuję za to co robiliśmy dzisiaj, chociaż nie zawsze czułam się związana z tą szkołą, to w ostatnim czasie stworzyłam tutaj bardzo silne więzi. Pozwoliliście mi (tu zwraca się do nauczyciela oraz tutorów) zobaczyć jak piękna i satysfakcjonująca jest praca nie dla pieniędzy, ale z powodu wielkiej pasji. Jesteście super! Jeszcze raz, dziękuję!”

Wartość testowanego przez Cometę modelu została zauważona przez różne podmioty, zarówno instytucjonalne, jak i nieinstytucjonalne. W 2015 roku, Europejska Fundacja Szkoleniowa Komisji Europejskiej uznała metodę rotacji szkoła - praca za jeden z 10 najlepszych Europejskich programów szkoleniowych, ze szczególnym zwróceniem uwagi na przedsiębiorczość. W grudniu 2016 roku jednostka szkolenia zawodowego należąca do DG EMPL w Komisji Europejskiej wybrała Cometa Formazione jako jednego z finalistów najlepszej szkoły VET w Tygodniu VET 2016.

Ocena wpływu społecznego w 2016 roku

Politechnika Mediolańska przeprowadziła analizę skutków społecznych w imieniu Cometa Formazione w 2016 roku poprzez opracowanie sieci punktów obserwacyjnych dotyczących skutków i wpływu rotacji szkoła – praca zgodnie z modelem kształcenia opartym na doświadczeniu. Po zebraniu danych z wywiadów, tzw. grup fokusowych i przetworzeniu baz danych możliwe było zidentyfikowanie pewnych wskaźników, które przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela nr 1: wskaźniki wpływu (znaczenia, oddziaływania) i skutków społecznych

Wskaźnik (Konkretny wskaźnik)	Pomiar, ocena
Rezultat	<p><i>Ponad 95% uczniów uważa, że rozwinęli się z perspektywy własnej jako ludzie.</i></p> <p><i>«Pracuję z prawdziwymi klientami, więc rozwijam się jako człowiek.»</i></p>
	<p><i>Ponad 75% uczniów uważa, że uzyskało pomoc w przyjęciu i zaakceptowaniu różnorodności.</i></p> <p><i>«Pracujesz w grupach z dziećkami w twoim wieku, starszymi, czy może młodymi ludźmi z różnymi problemami.»</i></p>
	<p><i>Ponad 80% uczniów uważa, że uzyskało pomoc w łatwym nawiązywaniu kontaktów z innymi ludźmi.</i></p> <p><i>«Nawiązuję kontakty z ludźmi także spoza szkoły.»</i></p>
	<p><i>18% uczniów jest zaangażowanych w programy wolontariackie.</i></p>
	<p><i>94% uczniów z powodzeniem zdała do następnej klasy.</i></p> <p><i>Ponad 90% uczniów* z Liceo del lavoro, którzy zrezygnowali wcześniej z kształcenia uczęszczali do szkoły przez cały rok szkolny.</i></p> <p><i>Ponad 93% uczniów uważa, że rozwinęło się profesjonalnie: «Ta metoda, która przechodzi od robienia do wiedzy jest dla mnie bardzo efektywna ponieważ jeśli czegoś nie rozumiesz lub masz jakieś pytania podczas robienia czegoś, to możesz zadać pytanie i</i></p>
<p><u>Wzrost ludzki i relacyjny</u></p>	
<p><u>Wzrost kulturalny i profesjonalny</u></p>	

		<i>zrozumieć to dobrze i odpowiednio wcześniej ponieważ jesteś zajęty wykonywaniem określonego zadania w danym momencie i podczas nauki praktycznej jednocześnie uczysz się teorii. Te rzeczy na dłużej zostają w pamięci, Takie było moje doświadczenie.»</i>
	<u>Wejście na rynek pracy</u>	<i>Ponad 60% uczniów, którzy ukończyli ten program pomiędzy 2012 a 2014 rokiem znalazło pracę.</i> <i>Ponad 60% byłych uczniów *, którzy mają jakiś zawód nie jest uzależniona ekonomicznie od swojej rodziny * w ciągu ostatnich trzech lat).</i> <i>Prawie 70% uczniów z określonym zawodem ma pracę zgodną z programem kształcenia, który ukończyli. (* w ciągu ostatnich trzech lat).</i>
	<u>Dobrobyt rodzinny</u>	<i>29% byłych uczniów z zawodem aktywnie uczestniczy w domowych wydatkach.</i>
	<u>Zrównoważony rozwój (podtrzymanie, trwałość)</u>	<i>19% dochodów Cometa Formazione pochodzi z produkcji Bottega.</i> <i>77% klientów barów i restauracji jest zadowolona z obsługi.</i>
	Wpływ społeczny	<i>Uczniowie, którzy wrócili do szkoły po uprzedniej rezygnacji z kształcenia generują zmniejszenie wydatków państwowych w kwocie około 650.000€ rocznie.</i> <i>W ciągu ostatnich czterech lat 210 byłych uczniów Comety znalazło pracę o średnich zarobkach 900€ miesięcznie, generując w ten sposób bezpośrednią wartość ekonomiczną rzędu 2.000.000€ w 2015 roku.</i> <i>Rok po zakończeniu edukacji wskaźnik zatrudnienia uczniów Comety jest 8% wyższy niż średnia w przypadku szkół VET we Włoszech i bliski średniej Europejskiej 77%. W przypadku programu kwalifikacyjnego „Kawiarnia” (ponad 80%), model osiągnął już Europejski cel na 2020 rok (82%)</i>

Źródło: Grupa Tiresia, Politechnika Mediolańska, 2016

Propozycje konsolidacji modelu opartego na doświadczeniu

System kształcenia i szkolenia zawodowego musi wspierać młodych ludzi nie tylko w procesie zdobywania przez nich profesjonalnych umiejętności, adekwatnych do wykonywanych w przyszłości zawodów, ale także w zdobywaniu kompetencji miękkich. Duży entuzjazm wobec metod edukacji opartych na pracy wynika z uświadomienia sobie, że miejsca pracy również mogą stanowić możliwość wykonywania nie tylko działań związanych z pracą, ale także typowych przedsięwzięć edukacyjnych. Stanowisko pracy może być miejscem, z którego szkoła może zrobić użytek, po to aby osiągnąć swe cele edukacyjne, w odpowiedni sposób łącząc działania odbywające się na terenie szkoły z przedsięwzięciami szkoleniowymi realizowanymi w pracy. Jednocześnie badania i analiza tych modeli w coraz większym stopniu pokazują spadek zainteresowania przedmiotami ogólnymi, zwiększając ryzyko powstania rozdźwięku między umiejętnościami zawodowymi a umiejętnościami pisania, czytania i liczenia. W związku z tym konieczne wydaje się stworzenie silniejszej relacji pomiędzy teorią i praktyką, aby zapobiec odczuciu, że koncepcja rotacji oddziela szkołę od pracy.

Model rotacji szkoła – praca wdrożony i testowany przez Cometa Formazione i proces kształcenia oparty na doświadczeniu stworzone w ciągu ostatnich lat uwzględniły tę potrzebę poprzez wprowadzenie doświadczenia pracy do szkoły, a także przez ukierunkowanie metodologii nauczania na cele procesów produkcyjnych, po to aby wiedza i umiejętności spełniały wymagania krajowych i regionalnych zaleceń dotyczących edukacji i kształcenia zawodowego.

Wymienić można trzy kluczowe czynniki decydujące o pomyślnym wdrożeniu tego modelu. Po pierwsze, **relacja pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwem**, ukierunkowana na prawdziwe partnerstwo: im lepsze jest wykształcenie uzyskane przez uczniów w szkole, w tym większym stopniu przedsiębiorstwa w danym środowisku lokalnym mogą liczyć na odpowiednio wykwalifikowany personel redukując w ten sposób ryzyko niedoborów umiejętności i kompetencji. Przedsiębiorstwo może i powinno mieć swój wkład edukację w ciągłej konfrontacji z potrzebami edukacyjnymi, zamieniającymi się regularnie wskutek tego, co dzieje się na rynku: nowe technologie, nowe trendy mogą okazać się użyteczne dla szkoły do zaktualizowania ścieżek edukacyjnych. W tym sensie, rekomendowane byłoby stworzenie sesji szkoleniowych nie tylko dla nauczycieli odpowiedzialnych za staże zgodnie z zaleceniami raportu *Dobra Szkoła*, ale też niezbędna jest nowa organizacja nauczania, po to by związek między doświadczeniem pracy a rzeczywistością był trwalszy.

Po drugie, **kształcenie staje się coraz bardziej procesem zespołowym** obejmującym nie tylko szkoły i ich personel, ale także rodziny, instytucje, jak i przedsiębiorstwa. Środki finansowe przeznaczone na szkolenia zawodowe są zdecydowanie pierwszym rodzajem wsparcia; jednocześnie, promocja formalnych i nieformalnych ścieżek edukacyjnych oraz mówiąc bardziej ogólnie, większa

elastyczność w edukacji kosztem zmniejszenia biurokracji mogłaby przyczynić się do większego zaangażowania ze strony instytucji zewnętrznych.

Decydującą rolę mają jednak do odegrania **dydaktycy**. Nauczyciel musi mieć możliwości wdrożenia elastycznych planów, budowy ścieżek, dzięki którym uczniowie uzyskają wymagane umiejętności i dopasowanie ich do indywidualnych potrzeb ucznia, wszędzie, gdzie to możliwe (Cervellera, 2016). Nacisk należałoby położyć nie na zwykłe przekazywanie treści, ale na rozwiązywanie prawdziwych problemów - zapoznanie się z dziełami Dantego nie wystarczy, jeśli uczniowie nie potrafią efektywnie wyrażać swoich opinii. Implementacja kształcenia opartego na rzeczywistym doświadczeniu wymaga zmiany sposobu myślenia: konieczne jest przejście od „przekazywania treści” do „spojrzenia na daną osobę całościowo”. Punktem wyjścia powinno być założenie, że każda osoba jest wyjątkowa. Nie należy zakładać wcześniej, co uczeń powinien osiągnąć, należy raczej pozwolić mu być sobą. Nauczyciele Cometa Formazione wierzą w wyjątkowość swoich uczniów i codziennie dążą do wydobycia z nich szczególnych talentów i zdolności.

Gdy nowy program, którego celem jest zdobycie kwalifikacji zawodowych, zostanie przedstawiony uczniom, niezwykle ważne jest, aby równocześnie przygotować nauczycieli i tutorów do zmiany ich nawyków nauczania. Powinni oni nauczyć się, jak aktualizować własną wiedzę i rozwijać postawę gotowości do zmian w sposobie myślenia. Nauczyciele, zwłaszcza prowadzący szkolenia zawodowe, często mają doświadczenie z różnych profesjonalnych obszarów, ale te kompetencje muszą być aktualizowane i dostosowywane do nieustannie zmieniających się warunków rynku. Ta perspektywa kształcenia ustawicznego wymaga nie tylko modyfikacji modeli pedagogicznych dla przyszłych nauczycieli, ale również nowego modelu szkoły z proaktywnym podejściem do badań i rozwoju nowych kontekstów, nowych metodologii nauczania oraz nowych narzędzi oceny.

Bibliografia

- Aakernes, N. (2016). *Coherence between learning in school and workplaces for apprentices in the Media industry in Norway*. Paper presented at ECER 2016.
- Akkerman, S.F. e Bakker, A. (2012). *Crossing boundaries between school and work during apprenticeships*. *Vocations and Learning*, 5, pp. 153-173.
- Andersson, I., Wärvik, G.-B. e Thång, P.-O. (2015). *Formation of apprenticeships in the Swedish education system: Different stakeholder perspectives*. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 2 (1), pp. 1-23.

- Bertagna, G. (2006). *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*. Roma: Rubattino.
- Billett, S. (2003). Workplace Mentors: demands and benefits. *Journal of Workplace Learning*, 15 (3), pp. 105-113.
- Billett, S. (2007). Integrating contributions of workplace and college experiences in developing vocational knowledge. In McClean, R., Wilson, D. N. e Chinien C. (eds.), *International Handbook on Education for the World of Work, UNESCO-UNEVOC*. Dordrecht: Springer Academic Publication.
- CEDEFOP (2015). *Skill shortages and gaps in European enterprises*. Available on <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3071>
- CEDEFOP (2016). *European sectoral trends: the next decade*. Available on <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8093>
- Cervellera, E. (2016). *Il tutoraggio nel tirocinio, chiave del successo formativo nel modello Cometa*. Posted on 7 October 2016 to <http://cometaresearch.org/non-categorizzato/il-tutoraggio-nel-tirocinio-chiave-del-successo-formativo-nel-modello-cometa/?lang=it>
- Connor, M. e Pakora, J. (2007). *Coaching and Mentoring at Work: Developing effective practice*. Berkshire: Open University Press.
- De Palma, L. e Nardi, P. (2016). *Mentoring and design thinking for entrepreneurship learning*. Posted on 12 December 2016 to <http://cometaresearch.org/non-categorizzato/trashed/?lang=it>
- Eby, L. (2007). Understanding relational problems in mentoring: a review and Proposed investment model. In Ragins, B. R. e Kram, K. *The handbook of Mentoring at Work*. California: Sage.
- Eraut, M., Alderton, J., Cole, G. e Senker, P. (2001). Development of Knowledge and Skills at Work. In Coffield, F. (ed.). *Differing Visions of a Learning Society - Vol 1*. Policy Press: Bristol.
- Eraut, M. (2007). Learning from other people in the Workplace. *Oxford Review of Education*, 13(4), pp. 4003-422.
- European Commission (2006). *Thesaurus europeo dei sistemi educativi versione italiana*. Eurydice.
- European Commission (2016). *Communication: A New Skills Agenda for Europe – Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness*. Available on <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15621&langId=en>
- European Political Strategy Centre (2016) *Sustainability Now! A European Vision for Sustainability*. Available on https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/strategic_note_issue_18.pdf
- Hagen, A. e Streitlien, Å. (2015). *From talent to skilled worker*. Telemark University College: Final report.
- Hiim, H. (2015). Educational Action Research and the Development of Professional Teacher Knowledge. In Gunnarsson, E., Hansen, H. P., Nielsen, B. S. (Eds.). *Action Research for Democracy*. London: Routledge.

- Lave, J. e Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lucas, B., Spencer, E. Claxton, G. (2013). *How to teach vocational education: A theory of vocational pedagogy*. Center of Real World Learning, Winchester.
- Meireu, P. (1995). *La pédagogie entre le dire et le faire*. Parigi: ESF
- OECD (2010). *Learning for Jobs, Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training*. Available on <https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Learning%20for%20Jobs%20book.pdf>.
- OECD (2016). *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*. Parigi: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en>
- Pellerey, M. (2006). *Dirigere il proprio apprendimento. Autodeterminazione e autoregolazione dei processi di apprendimento*. Brescia: La Scuola.
- Pestalozzi, J.H. (1806. Editato 1990). *Idee, esperienze e mezzi per promuovere un'educazione conforme alla natura umana*. Milano: Mondadori.
- Rintala, H., Nokelainen, P., e Pylväs, L. (2015). Katsaus oppisopimuskoulutukseen: institutionaalinen näkökulma *Review of apprenticeship education and training: an institutional perspective*. Paper presented to ECER 2016
- Roncalli, P. (2003). *Alternanza scuola lavoro. Ipotesi, modelli, strumenti dopo la riforma Moratti*. Milano: FrancoAngeli.
- Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Van der Velden R., Welter R. e Wolbers M. (2001). *The Integration of Young People into the Labour market within the European Union: the Role of Institutional Settings. Research Centre for Education and the Labour Market, Working Paper, No. 7*. Available on <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.595.3458&rep=rep1&type=pdf>.
- Young, M. (2004). Conceptualizing vocational knowledge: Some theoretical considerations. In Rainbird, H., Fuller A. e Munro A. (Eds.), *Workplace learning in context*. London: Routledge.
- Wenger, E. (1998): *Communities of practice: learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- World Economic Forum (2016a). *Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Available on http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf.
- World Economic Forum (2016b). *The Human Capital Report*. Available on http://www3.weforum.org/docs/HCR2016_Main_Report.pdf

Wnioski końcowe i rekomendacje w zakresie wdrażania rozwiązań wypracowanych podczas realizacji projektu *Trio to Success*

Komentarz do rekomendacji: Poniższe rekomendacje zostały wypracowane w wyniku badań oraz analiz przeprowadzonych w projekcie. Wdrożenie proponowanych zaleceń powinno przyczynić się do podniesienia jakości kształcenia zawodowego. Wypracowane przez zespół projektu rekomendacje będą przedstawiane podczas międzynarodowych i krajowych wydarzeń upowszechniających projekt, zgodnie z przyjętą Strategią Komunikacji. Rekomendacje zostały zaakceptowane przez Grupę Sterującą Projektu, podpisany dokument został także przesłany do jego kluczowych interesariuszy. Zarówno lider, jak i partnerzy projektu będą kontynuować prace nad wdrożeniem rekomendacji. Poszczególne rekomendacje podzielone zostały na kilka kluczowych, ząębających się obszarów odpowiadających kluczowym zagadnieniom projektu *Trio to Success*. Część z nich ma charakter formalno – prawny i dedykowana jest interesariuszom na szczeblu administracji rządowej, inne, bez większych przeszkód, mogą być wdrożone przez dyrektorów placówek oświatowych, pedagogów czy pozostałych interesariuszy i nie wymagają stosowania procesu legislacyjnego. Poniższe rekomendacje nie mają charakteru systemowego ani kompleksowego, nie było również naszą ambicją całościowa zmiana systemu edukacji, a jedynie zaproponowanie usprawnień w tych obszarach, którymi zajmował się projekt *Trio to Success* tj.: poradnictwo i doradztwo zawodowe, metody nauczania oparte na pracy oraz przedsiębiorczość i przedsiębiorczość społeczna.

Cele rekomendacji

Głównym celem proponowanych rekomendacji jest wzmocnienie kształcenia i doradztwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem Polski, Litwy i Włoch. Polsce. Ich rezultatem powinno być natomiast zmniejszenie w przyszłości liczby bezrobotnych i poszukujących pracy absolwentów szkół zawodowych (branżowych). Ponadto do celów szczegółowych można zaliczyć:

- poprawę jakości kształcenia w zakresie przedsiębiorczości i przedsiębiorczości społecznej;
- rozwój umiejętności z zakresu przedsiębiorczości;
- zwiększenie zaangażowania przedsiębiorców we współpracę ze szkołami zawodowymi (branżowymi);
- poprawę jakości kształcenia w zakresie kompetencji miękkich;

- zmiana postrzegania kształcenia zawodowego w oczach rodziców i uczniów;
- zwiększenie możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego dla ludzi młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym (spółdzielnie uczniowskie, ochotnicze hufce pracy, indywidualne programy nauczania).

Adresaci rekomendacji

Bezpośrednimi adresatami rekomendacji są jednostki rządowe odpowiedzialne za edukację (administracja rządowa i samorządowa), a także ich odpowiedniki w krajach partnerskich (Litwa, Włochy). Adresatami pośrednimi są natomiast:

- jednostki zarządzające szkołami na szczeblu wojewódzkim (kuratoria);
- placówki oświatowe i ich przedstawiciele: dyrektorzy szkół, nauczyciele, pedagodzy, doradcy zawodowi;
- placówki doradztwa zawodowego, centra kształcenia ustawicznego;
- pedagodzy, tutorzy, mentorzy i inne osoby pracujące z młodzieżą;
- Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej, Krajowa Rada Spółdzielcza.

Okres obowiązywania rekomendacji

Przedstawione poniżej rekomendacje mają charakter sugestii i będą obowiązywały do momentu uchwalenia stosownych aktów prawnych regulujących opisane zagadnienia albo do momentu wypracowania lepszych rozwiązań.

Rekomendacje

Poniżej przedstawione zostały zalecenia dotyczące edukacji i kształcenia zawodowego celem podniesienia jego jakości i poprawy sytuacji absolwentów szkół zawodowych i branżowych na rynku pracy.

1. Poprawa jakości kształcenia w zakresie przedsiębiorczości i przedsiębiorczości społecznej

1.1. Spółdzielnie uczniowskie (SU)

Doświadczenia projektu *Trio to Success* pokazały, że SU mogą być dobrym narzędziem wspierającym edukację zarówno w zakresie umiejętności zawodowych, jak i kompetencji miękkich, a także przedsiębiorczości. Na przeszkodzie w popularyzacji tego rozwiązania stoi jednak brak rozwiązań formalno – prawnych dedykowanych spółdzielniom uczniowskim. Obecnie spółdzielnie uczniowskie działają w Polsce w oparciu głównie o Statut Wzorcowy, który został opracowany w porozumieniu z Ministerstwem Edukacji Narodowej oraz Krajową Radą Spółdzielczą na podstawie ustawy „Prawo Spółdzielcze” i zatwierdzony uchwałą II Kongresu Polskiej Spółdzielczości w 1983 r. W ustawie Prawie Spółdzielcze brak szczegółowych zapisów dotyczących SU, poza ogólnym wskazaniem art. 259, że Krajowa Rada Spółdzielcza wspiera rozwój spółdzielczości uczniowskiej.

Zgodnie z **Rekomenduje się ustawowe uregulowanie formy działania spółdzielni uczniowskich**. Pozwoli to rozstrzygnąć rozliczne niejasności związane z ich funkcjonowaniem. Takie próby były podejmowane wielokrotnie. Ostatni projekt ustawy został złożony w 2010 roku. Projekt regulował kwestie dotyczące zakładania, organizacji i działalności spółdzielni uczniowskich oraz sprawowania nad nimi nadzoru. Zmierzał też do tego, aby spółdzielnie uczniowskie uzyskały ułomną osobowość prawną (obecnie funkcjonują one jako organizacje przyszkolne) i w ten sposób stały się podmiotami autonomicznymi. Wśród propozycji było m.in. prowadzenie przez SU działalności gospodarczej i nadanie im statusu organizacji pożytku publicznego. W opinii autorów projektu miało to zwiększyć możliwości działania SU i w konsekwencji zachęcić kolejne szkoły do ich zakładania. Idea ta jest zbieżna z założeniami Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej, zgodnie z którym do 2020 roku spółdzielnie uczniowskie i inne formy działalności kooperatywnej mają działać w przynajmniej 10% szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Niestety, Sejm VI kadencji zdecydował wówczas o jego odrzuceniu, wskazując, że regulacja ta powinna zostać włączona do projektu ustawy Prawo spółdzielcze w części szczegółowej. Niestety żadne z proponowanych rozwiązań nie zostało ostatecznie zaakceptowane przez większość sejmową.

1.2. Elementy przedsiębiorczości społecznej w podstawie programowej.

Przedsiębiorczość społeczna to rodzaj działalności gospodarczej łączącej ze sobą cele gospodarcze i ekonomiczne. Edukacja z zakresu przedsiębiorczości społecznej służy nie tylko rozwijaniu umiejętności niezbędnych do podejmowania aktywności w podmiotach ekonomii społecznej (spółdzielniach socjalnych, organizacjach pozarządowych, spółkach non-profit), ale też

pomaga kształtować wrażliwość społeczną wobec osób zagrożonych wykluczeniem społecznym kładąc nacisk na działania integracyjne, inkluzywne i prozatrudnieniowe. **Rekomendujemy podjęcie współpracy ponadsektorowej** (przedstawicieli placówek oświatowych, praktyków sektora ekonomii społecznej, reprezentantów instytucji publicznych i organizacji pozarządowych) **na rzecz włączenia elementów przedsiębiorczości społecznej w podstawę programową**, np. poprzez powołanie grup roboczych. Warto podkreślić, że działania takie podejmowane są w skali lokalnej. Przykładem może być grupa ds. edukacji przy Regionalnym Ośrodku Polityki Społecznej w Poznaniu, w skład której wchodzi przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, placówek oświatowych, przedsiębiorstw społecznych i ośrodków wspierania ekonomii społecznej.

1.3. Zacieśnienie współpracy Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) oraz podmiotów ekonomii społecznej z placówkami oświatowymi.

Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej to podstawowe instytucje wsparcia przedsiębiorstw społecznych w Polsce. Jednym z ważniejszych zadań Ośrodków (za: Standardy Wsparcia Ośrodków Ekonomii Społecznej) jest podejmowanie zadań animacyjnych mających na celu zwiększenia partycypacji społecznej w zakresie ekonomii społecznej. Zadania te powinni być realizowane m.in. poprzez działania edukacyjne. Doświadczenia realizatorów projektu pokazały tymczasem, że brakuje regularnej współpracy OWES z placówkami oświatowymi w tym zakresie. Dlatego też **Ośrodkom Wsparcia Ekonomii Społecznej rekomenduje się przygotowanie i przedstawienie placówkom oświatowym oferty współpracy w tym zakresie.** Działanie takie jest zgodne z założeniami dokumentów strategicznych dla ekonomii społecznej, w tym Krajowego Programu Rozwoju Ekonomii Społecznej. Forma współpracy może być różnorodna – od organizacji warsztatów po wizyty studyjne w przedsiębiorstwach społecznych. Przykładem dobrych praktyk może być tutaj działalność Stowarzyszenia Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych, które ma w swojej ofercie m.in. warsztaty, wizyty studyjne oraz propozycje zajęć edukacyjnych. Od 2016 roku we współpracy z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej dla szkół subregionu konińskiego w województwie wielkopolskim organizuje pokazy filmowe *Kino z ekonomią społeczną*. Projekcje filmów są pretekstem do dyskusji na temat zagadnień z zakresu ekonomii i przedsiębiorczości społecznej (m.in. przedsiębiorczość uczniowska, niepełnosprawność, bezdomność, choroby psychiczne, wielokulturowość). SNRSS stara się również dotrzeć z ofertą edukacyjną do młodych ludzi poprzez uczestnictwo w kierowanych do nich wydarzeniach, m.in. festiwalach muzycznych SLOT ART Festival i Open'er Festival. Wachlarz możliwości współpracy jest więc niezwykle szeroki, kluczowa wydaje się być dobra wola obu stron.

1.4. Rozwój umiejętności z zakresu przedsiębiorczości

W Polsce przedmiot podstawy przedsiębiorczości jest obowiązkowy w szkołach ponadgimnazjalnych (średnich). Realizowany jest on jednak w wymiarze zaledwie 60 godzin. Eksperti oraz zwłaszcza pracodawcy współpracujący podczas realizacji projektu *Trio to success* twierdzą, że jest to czas zdecydowanie za krótki na to, by uczeń mógł nabyć podstawowe kompetencje z zakresu przedsiębiorczości (w tym: zdolności przywódcze i umiejętność planowania, zdolność do współpracy, komunikatywność i umiejętności społeczne, umiejętność zarządzania ryzykiem, wiedzę z zakresu ekonomii i prawa, kreatywność i innowacyjność). Dodatkowym problemem pozostaje przewaga wiedzy teoretycznej nad praktyczną. W celu wzmocnienia kompetencji uczniów w tym obszarze rekomendujemy:

- wykorzystanie innowacyjnych metod nauczania przedsiębiorczości. Dobrym rozwiązaniem są opisane już wcześniej spółdzielnie uczniowskie. Inne, równie interesujące to: mini-przedsiębiorstwo, debaty oksfordzkie, gry miejskie. Różnorodne metody kształcenia postaw przedsiębiorczych zostały opisane w przewodniku – jednym z produktów opracowanych w ramach realizacji projektu *Trio to success*.
- położenie nacisku na znaczenie autentycznego doświadczenia uczniowskiego (stąd dowartościowanie metod, takich jak „SU” czy model szkoły – przedsiębiorstwa opisane szczegółowo w poszczególnych produktach. Autorzy tekstów poświęconych tym metodom niejednokrotnie wykazywali w nich znaczenie doświadczenia w procesie edukacji.
- Badania specjalistów zaangażowanych w realizację projektu wykazały, że uczniowie znacznie chętnie przyswajają sobie wiedzę i umiejętności podczas ich realnego doświadczenia.

1.5. Kształcenie ludzi młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym

Prace nad poszczególnymi publikacjami w ramach projektu *Trio to Success* uświadomiły nam, że istnieje grupa młodych ludzi, którym szczególnie trudno odnaleźć się na rynku pracy, a nawet zdobyć wymagane do podjęcia pracy umiejętności. Do tej grupy należą młode osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Przyczyny wykluczenia mogą być różne: niewydolne wychowawczo rodziny, ubóstwo, patologie społeczne czy w skrajnych przypadkach czasowe ograniczenie wolności. Rekomendacje są tutaj następujące:

- powoływanie spółdzielni uczniowskich we wszystkich typach szkół. Jak mówiła prezes poznańskiej spółdzielni spożywców *Społem*: „W szkole spółdzielnia uczniowska daje – akceptację, poczucie własnej wartości, docenianie pomysłów, codziennego trudu i pracy wkładanej w funkcjonowanie spółdzielni – czego w domu przeważnie brakuje.”;

- tworzenie spółdzielni socjalnych przy zakładach poprawczych. Wychowankowie Zakładów Poprawczych zmagają się z wieloma problemami: począwszy od braku kapitału finansowego, z którym mogliby rozpocząć życie po wyjściu z zakładu, poprzez brak motywacji do zdobycia kompetencji niezbędnych do wykonywania zawodu, brak doświadczenia zawodowego i rekomendacji mogących je poświadczyć. Problemy te mogłoby rozwiązać wdrożenie modelu spółdzielni socjalnych przy zakładach poprawczych, szczegółowo opisany w Podręczniku Dobrych Praktyk opracowanym w ramach projektu *Trio to success*. Główną przeszkodą w upowszechnieniu tej koncepcji jest ponownie brak dedykowanych rozwiązań formalno – prawnych. Spółdzielnie socjalne przy zakładach poprawczych działają nie tylko w oparciu o ustawę o spółdzielniach socjalnych, a także w oparciu o ustawę Prawo Oświatowe oraz Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 października 2001 roku w sprawie zakładów poprawczych i schronisk dla nieletnich. Opiekunowie opisanej przez nas Spółdzielni Socjalnej *Perspektywa* przyznają, że jasne wytyczne ze strony Ministerstwa Sprawiedliwości w sprawie spółdzielni socjalnych działających przy zakładach poprawczych ułatwiłyby ich zakładanie oraz funkcjonowanie, a w konsekwencji przyczyniłyby się do upowszechnienia tego rozwiązania. Potrzebą najbardziej palącą wydaje się być uregulowanie statusu wychowanków zakładów poprawczych jako osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – w chwili obecnej nie są oni wymienieni w ustawie o spółdzielniach socjalnych, pomimo spełniania warunków (m.in. tych wymienionych w ustawie o Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), a także kwestii zakładania spółdzielni socjalnych przez same zakłady poprawcze (w chwili obecnej jest to niemożliwe).
- inicjowanie spółdzielni socjalnych dedykowanych osobom z niepełnosprawnością intelektualną. Osobom z niepełnosprawnością intelektualną szczególnie trudno odnaleźć się na rynku pracy. Rozwiązaniem mogą być spółdzielnie socjalne zakładane przez osoby prawne, w których przy wsparciu trenerów, osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają szansę zarówno na reintegrację zawodową, jak i społeczną. Rozwiązanie to testowane było już zarówno w Polsce (Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych – projekt Innowacyjny Model Aktywizacji Zawodowej uczestników WTZ), jak i we Włoszech (Cometa Formazione – Spółdzielnia Annagramma zatrudniająca osoby z niepełnosprawnością intelektualną). Działanie takiej spółdzielni można obejrzeć w przygotowanym na potrzeby projektu filmie instruktażowym.

2. Metody nauczania oparte na pracy

Konieczność zacieśnienia współpracy między placówkami oświatowymi i przedsiębiorcami to postulat regularnie powracający w dyskusji na temat jakości kształcenia zawodowego. Pojawił się również podczas realizacji projektu *Trio to success*. W celu usprawnienia tej współpracy rekomendujemy poniższe rozwiązania:

2.1. Zwiększenie liczby klas patronackich

Podczas realizacji projektu szczegółowo opisany został przykład klasy patronackiej firmy Solaris. Dzięki współpracy ze szkołą firma przygotowuje absolwentów gotowych do podjęcia pracy w firmie. Warto upowszechnić ten przykład zarówno wśród firm, jak i placówek oświatowych. Wdrożenie takiego rozwiązania rekomenduje się zwłaszcza kuratoriom oświaty (jednostkom zarządzającym szkołami na danym terenie – w Polsce są to kuratoria oświaty). Wzór umowy patronackiej dostępny jest na stronach projektu *Trio to Success*.

2.2. Pakt edukacyjny

Dobrym rozwiązaniem regulującym prawa i obowiązki sygnatariuszy byłyby pakt edukacyjny podpisywany przez dyrektora szkoły oraz konkretne przedsiębiorstwo. Kluczowe dla realizacji założeń paktu byłyby wyznaczenie osób (zarówno ze strony firmy, jak i szkoły), do których obowiązków należałaby realizacja założeń porozumienia. Ważnym elementem takiej współpracy byłoby zbudowanie długofalowej strategii zakładającej, co firma i szkoła chcą wspólnie osiągnąć i jakim nakładem środków. Pozwoliłoby to na zbudowanie długotrwałej i partnerskiej relacji.

2.3. Działania na rzecz zwiększenia liczby stażystów w firmach.

Prace w czasie realizacji projektu pozwoliły na dotarcie do niezwykle interesujących rozwiązań – od koncepcji brytyjskiej (w myśl której firmy niezatrudniające stażystów zobowiązane są do płacenia określonego podatku) poprzez działania z pogranicza nowych technologii i wolontariatu pracowniczego, aż po zaangażowanie we współpracę ze spółdzielniami socjalnymi w tym zakresie. Warto podkreślić, że spółdzielnia socjalna z definicji jest organizacją, w której pracownicy uczą się, jak pracować i nabywają właściwych pracy nawyków. Docelowo pracownicy powinni opuścić spółdzielnię, żeby znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Realizacja projektu *T2S* pokazała również, że istnieje grupa przedsiębiorców gotowa zaangażować się we współpracę ze szkołą. To np. *Spółem Spółdzielnia Spożywców*. Działalność na rzecz rozwoju spółdzielni uczniowskich oraz przedsiębiorczości uczniowskiej spółdzielnia ma zapisaną w swoim statucie.

3. Poradnictwo i doradztwo zawodowe

3.1. Poprawa jakości kształcenia w zakresie kompetencji miękkich

Eksperti zaangażowani w prace nad produktami *Trio to success*: pedagodzy, nauczyciele, trenerzy, mentorzy, doradcy zawodowi, ale także specjaliści uczestniczący w konsultacjach poszczególnych produktów (przedsiębiorcy, przedstawiciele administracji samorządowej i krajowej, przedsiębiorcy społeczni) byli zgodni co do konieczności rozwijania u przyszłych pracowników kompetencji miękkich. Potrzeba kształcenia w zakresie kompetencji miękkich wynika z przyczyn, które szczegółowo zostały opisane w poprzednich produktach (warto zwrócić uwagę zwłaszcza na wstęp do produktu O2 podręcznika dobrych praktyk), a które w skrócie można zdefiniować, jako konieczność uczenia się przez całe życie i kilkukrotnego przekwalifikowywania się w czasie kariery zawodowej. Konieczność rozwoju kompetencji miękkich zdaje się być istotna również w obliczu rewolucji technologicznej i związanego z nią potencjalnego zaniku więzi społecznych. **W tym obszarze rekomendujemy następujące rozwiązania:**

- zwiększenie liczby godzin przeznaczonych na zajęcia edukacyjne związane z doskonaleniem kompetencji miękkich - uczniów, tzn. umiejętność pracy w zespole, komunikacja, umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów, umiejętność podejmowania decyzji, umiejętność pracy w grupie, umiejętność szacowania swoich zasobów i umiejętność oceniania ryzyka.
- organizowanie szkoleń dla nauczycieli i osób pracujących z młodzieżą w zakresie doskonalenia kompetencji miękkich. Jednym z wniosków, które zostały wypracowane podczas realizacji projektu jest fakt, że nauczycielom trudno przekazywać kompetencje miękkie, których sami niejednokrotnie nie mieli okazji zdobyć.
- stosowanie aktywnych metod i technik kształcenia - w zakresie doskonalenia kompetencji miękkich, które to zawarte są w przygotowanych przez zespół projektu *T2S* scenariuszach zajęć edukacyjnych z zakresu doradztwa zawodowego. Zaleca się również stosowanie form nauczania znanych już uczniom, na przykład grywalizację czy filmy. Rekomendujemy korzystanie z filmów instruktażowych przygotowanych przez zespół projektu *T2S*.
- stworzenie w każdej szkole zawodowej lub branżowej dodatkowego stanowiska - tutora, który pełniłby rolę opiekuna i przewodnika ucznia w systemie edukacji i w miejscu pracy. Do zadań zawodowych tutora należą: kształtowanie postaw i motywacji ucznia, wdrażanie go w środowisko pracy, współpraca z pracodawcą i rodzicami, towarzyszenie młodemu człowiekowi w rozwiązywaniu trudnych sytuacji życiowych.

3.2. Zmiana postrzegania kształcenia zawodowego w oczach rodziców i uczniów

Zmiana postrzegania kształcenia zawodowego w oczach rodziców i uczniów to temat obszernie zgłębiany przez wielu specjalistów z zakresu nauczania zawodowego. Przyczyny negatywnego postrzegania szkół zawodowych również zostały dość dobrze zdiagnozowane takiego stanu rzeczy zostały również dość dobrze zdiagnozowane (niski prestiż szkół zawodowych, przekonanie, że tylko studia dają dobrą pracę i płacę). Doświadczenia specjalistów zespołu *Trio to success* pokazują konieczność podjęcia działań, które wpłynęłyby na poprawę wizerunku szkół branżowych. Począwszy od działań marketingowych (dobrym przykładem może być poznańska akcja *Szacun dla zawodowców*, której celem jest promowanie szkolnictwa zawodowego wśród gimnazjalistów z terenu aglomeracji poznańskiej), na współpracy z doradcami zawodowymi skończywszy. Rozwiązaniem rekomendowanym przez zespół projektu *T2S* jest:

- nawiązanie ścisłej współpracy szkół branżowych ze szkołami podstawowymi. Zdaniem specjalistów zaangażowanych w realizację projektu, uczniowie szkół podstawowych od najmłodszych lat powinni być informowani o tym czym jest edukacja i kariera zawodowa, jakie drogi do niej prowadzą, jakie czynności zawodowe są przypisane do poszczególnych profesji i w jakich warunkach są one wykonywane. Dzięki tym informacjom zwiększy się zakres wiedzy oraz motywacja do rozwijania kariery w obranym przez ucznia kierunku. Kolejnym zadaniem w tym obszarze powinno być stwarzanie w ramach współpracy obu typów szkół możliwości do odkrywania przez uczniów swoich predyspozycji i sprawdzania nabytych już wcześniej umiejętności podczas: *Dni otwartych*, *Areny zawodów*, *Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery*, *Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości* i *Europejskiego Tygodnia Kształcenia Umiejętności Zawodowych*.
- stworzenie i stosowanie mechanizmów i procedur umożliwiających prowadzenie cyklicznej i efektywnej ewaluacji pracy doradców zawodowych – ewaluacją powinny być objęte wszystkie typy szkół, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ośrodki szkolno-wychowawcze oraz Ochotnicze Hufce Pracy;
- zwiększenie zaangażowania pracodawców w inicjatywy promujące kształcenie zawodowe, np. organizację *Dni otwartych* w ramach w firmach w ramach akcji *Arena Zawodów*, *Światowy Tydzień Przedsiębiorczości*, *Ogólnopolski Tydzień Kariery* oraz we współpracę z mediami,

- wyposażenie doradców zawodowych w wiedzę z zakresu zawodoznawstwa i założeń kształcenia ustawicznego oraz umożliwienie uczniom skonfrontowania swoich pomysłów z posiadanymi zasobami i realiami rynku;
- stworzenie standardów doradztwa zawodowego w poszczególnych typach szkół oraz powołanie stanowiska szkolnego doradcy zawodowego;
- tworzenie wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego szkół w oparciu o coroczną diagnozę potrzeb edukacyjno-zawodowych uczniów, ich rodziców i nauczycieli oraz diagnozę potrzeb kadrowych pracodawców.