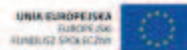




Euro Invest



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Człowiek - najlepsza inwestycja

# Przedsiębiorca w procesie edukacji zawodowej – zło konieczne czy inwestycja w rozwój?

W ostatnich latach, zarówno w teorii, jak i w opinii praktyków, coraz wyraźniej uwidacznia się tendencja do zmiany znaczenia poszczególnych zasobów przedsiębiorstwa w jego potencjale rozwojowym. Przeważają opinie, że fundamentem wzrostu konkurencyjności oraz rozwoju przedsiębiorstwa są kompetencje i umiejętności zespołów ludzkich oraz kapitał społeczny wyrażający się głównie w relacjach z otoczeniem. Istotne znaczenie przypisuje się tu przede wszystkim kompetencjom o charakterze intelektualnym, zlokalizowanym w obszarach ważnych dla klientów, unikatowych i zapewniających możliwość budowania odpowiednio „wartościowych” produktów i usług. Podstawowym źródłem tych kompetencji jest kapitał ludzki rozumiany jako wiedza i umiejętności, o które dana osoba wzbogaca miejsce pracy lub jako wiedza, umiejętności i zdolności pracowników niezbędne do rozwiązywania problemów uznawanych przez klientów za kluczowe.

## Jakość kapitału ludzkiego kluczowym czynnikiem rozwoju przedsiębiorstwa

Niezależnie od sektora i rodzaju prowadzonej działalności przedsiębiorstwa muszą obecnie funkcjonować i rozwijać się w nowych warunkach znacznie bardziej złożonych, współzależnych, często nieprzewidywalnych oraz trudnych do kontrolowania, a zatem wymagających istotnie większych zasobów wiedzy i kreatywności, aby sprostać wyzwaniom tworzenia nowych modeli biznesowych oraz sposobów kształtowania ich rozwoju. Niestabilność otoczenia zewnętrznego oraz szybkie tempo jego zmian wymagają od przedsiębiorstw nowatorskich metod działania pozwalających uzyskać możliwie wysoką efektywność, w efekcie determinujących nowe wymagania w stosunku do kadry i zespołów pracowniczych. Stąd trudno jest dzisiaj wyobrazić sobie przedsiębiorstwo, które nie dostrzegłoby rynkowego znaczenia wysokich kwalifikacji własnych pracowników, chociaż nie jest łatwo wykazać bezpośrednio, że inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich poprawia wyniki ekonomiczno-finansowe przedsiębiorstwa. Jednocześnie szeroko znane są wyniki badań, które wskazują, że przedsiębiorstwa stosujące „dobre” praktyki zarządzania zasobami ludzkimi osiągają prawie o 1/5 wyższą rentowność i podobnie wyższą produktywność w porównaniu z przedsiębiorstwami nie przykładającymi zbyt dużej uwagi do rozwoju własnej kadry pracowników.

Atrakcyjność kapitału ludzkiego w kontekście regionalnej gospodarki wynika ze stopnia doposażenia posiadanych i rozwijanych przez pracowników umiejętności do zapotrzebowania na te składniki zgłaszanego przez pracodawców.

Rynek pracy województwa lubelskiego posiada specyficzne cechy uwarunkowane w znacznym stopniu rolniczym charakterem regionu. Lubelszczyzna jest jednym z najwyższych w Polsce odsetkiem osób pracujących w rolnictwie. Gospodarka regionu w szczególności generuje zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę wykonawczą posiadającą odpowiednio do wykorzystywanych przez przedsiębiorstwa technologii przygotowanie praktyczne.

## Umiejętności praktyczne – szczególnie cenne

Z wielu badań przeprowadzonych w ostatnim czasie w regionie wynika, że wśród cech szczególnie poszukiwanych przez pracodawców u przyszłych pracowników na pierwszym miejscu jest doświadczenie i umiejętności praktyczne (ponad 2/3 wskazań), następnie stopień zaangażowania i samodzielności w procesie pracy potencjalnego pracownika (ponad 50% wskazań) oraz odpowiednio, co do poziomu, wykształcenie (prawie 40% wskazań). Jednocześnie wyniki te wskazują, że mimo występowania na rynku pracy znacznej nadwyżki potencjalnych kandydatów do pracy przedsiębiorstwa napotykają na bariery w procesie rekrutacji wynikające głównie z faktu, iż osoby deklarujące chęć podjęcia pracy nie dysponują preferowanymi przez przedsiębiorców kompetencjami. Dotyczy to zarówno osób dorosłych, jak również absolwentów różnych poziomów kształcenia i typów szkół.

Za szczególnie deficytowe, w tym, co interesujące, także u aplikujących absolwentów szkolnictwa zawodowego, uznawane są takie kompetencje, jak: przygotowanie praktyczne absolwentów do pracy w określonym zawodzie, znajomość stosowanych w zakładach technologii i nowoczesnego parku maszyn oraz „obycie” w rzeczywistym środowisku pracy. W opinii przedsiębiorców przygotowanie praktyczne absolwentów szkół o profilu zawodowym jest niewystarczające głównie z powodu: zbyt krótkiego czasu trwania procesu przygotowania zawodowego, jego głównie obserwacyjnego charakteru, braku

bazy czy też kontaktów z realnym środowiskiem pracy. Jednym z kluczowych problemów szkolnictwa zawodowego jest zanik współpracy szkół z przedsiębiorstwami, z których bazy technicznej mogłyby one korzystać w celach dydaktycznych.

## Przygotowanie do zawodu – w szkole i w przedsiębiorstwie

Kształcenie zawodowe należy do tych obszarów edukacji, które w sposób bezpośredni są powiązane z rynkiem pracy. Skuteczne wejście młodych ludzi na rynek pracy w dużym stopniu jest uzależnione od ich przygotowania zawodowego zgodnego z preferencjami pracodawców i realizowanego przy ich aktywnym udziale. Stąd udział pracodawców w procesie kształcenia zawodowego wydaje się niezbędny, zarówno w fazie jego kształtowania, jak i w realizacji, co pozwoliłoby osiągnąć znacznie wyższą spójność systemu edukacji w relacji do oczekiwań rynku pracy. System kształcenia zawodowego powinien umożliwiać nie tylko efektywne przekazywanie wiedzy i kształtowanie odpowiednich umiejętności zawodowych, ale także elastyczne reagowanie na zmiany poszczególnych elementów rynku pracy. Wymaga to lepszej koordynacji systemu, wzmocnienia powiązań i ściślejszej współpracy szkół ze środowiskiem pracodawców. Opinie w tej kwestii zarówno pracodawców, jak i przedstawicieli szkół są zgodne. Współpraca dla obydwu stron jest korzystna i powinna być rozwijana. Tym bardziej że przedsiębiorcy zdecydowanie lepiej oceniają umiejętności zawodowe i kompetencje społeczne tych absolwentów, którzy w trakcie nauki w szkole uczestniczyli w procesie kształcenia praktycznego i odbywali praktyki zawodowe w realnym środowisku pracy.

## Współpraca szkół i przedsiębiorców – korzystna dla partnerów i absolwentów

Katalog pozytywnych efektów identyfikowanych przez przedsiębiorców współpracujących ze szkołami w zakresie realizacji procesu kształcenia zawodowego jest znaczny. Znajdują się w nim przede wszystkim: lepsze przygotowanie potencjalnych pracowników dla przedsiębiorstwa, możliwość pozyskania przez przedsiębiorstwo najlepszych uczniów do pracy, wykształcenie wyspecjalizowanych kadr dla rynku pracy i promowanie marki przedsiębiorstwa wśród przyszłych klientów. Niewątpliwie wiele korzyści ze współpracy z przedsiębiorcami odnosi również szkoła, w tym głównie: zapewnienie młodzieży możliwości zdobywania umiejętności zawodowych z wykorzystaniem nowoczesnych urządzeń i technologii, pozyskiwanie umiejętności przystosowanych do aktualnych wymagań rynku pracy, ale także podnoszenie kwalifikacji nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W tym miejscu warto podkreślić fakt szczególnej roli, jaką przypisują wszyscy badani takiej współpracy dla samych uczniów – potencjalnych pracowników. W wielu opiniach przejawia się silne przekonanie, że największymi beneficjentami współpracy przedsiębiorstwa ze szkołą są uczniowie. Zapewnia im ona możliwość uzyskania w ramach nauki odpowiednich, kluczowych dla rynku pracy praktycznych umiejętności branżowych, co pozytywnie ich w atrakcyjniejszej sytuacji w procesie poszukiwania zatrudnienia,



a jednocześnie stanowi ważny atrybut kwalifikacji z punktu widzenia przedsiębiorcy. Ważność tego rodzaju współpracy oraz wzajemne z niej korzyści podkreślane są, zarówno przez wielu przedstawicieli przemysłu, jak i szkół.

„Podczas praktyk i wizyt studyjnych w naszym zakładzie młodzież ma okazję poznać funkcjonowanie linii produkcyjnych, nowoczesną aparaturę w laboratorium zakładowym, a także zapoznać się z podstawami systemu zarządzania jakością i bezpieczeństwem zdrowotnym żywności. Współpraca naszej firmy ze szkołami przy organizacji praktycznego szkolenia zawodowego uczniów jest korzystna zarówno dla Spółdzielni APIS – otrzymujemy dużą pomoc przy prostych pracach na wydziale produkcji oraz promujemy przedsiębiorstwo, ale także dla uczniów, którzy mogą zapoznać się ze specyfiką pracy w przemyśle spożywczym i wiele się nauczyć w warunkach produkcyjnych” twierdzi Pan Piotr Pelka – Kierownik Zakładu Produkcyjnego Spółdzielni Pszczelarskiej APIS w Lublinie, w którym odbywa się szkolenie praktyczne młodzieży ze szkół o profilu spożywczym.

„Uczniowie z Zespołu Szkół Chemicznych i Przemysłu Spożywczego w Lublinie już od kilku lat odbywają zajęcia praktyczne oraz praktyki zawodowe w Spółdzielni Pszczelarskiej APIS pod opieką nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Kształcenie zawodowe uczniów w przedsiębiorstwie umożliwia im powiązanie teorii z praktyką. Pozwala zaobserwować organizację pracy, przebieg procesów technologicznych, poznać nowoczesne maszyny, linie technologiczne oraz pracę w laboratorium zakładowym, co umożliwia szkole realizację programu nauczania zawodu i dobre przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy zawodowej w przemyśle spożywczym” podkreśla Pani Maria Wesolowska – Kierownik Szkolenia Praktycznego.

Znaczenie współpracy przemysłu z systemem edukacji oraz rolę takich przedsięwzięć dla przygotowania odpowiedniej kadry pracowników ilustrują także liczne przykłady tzw. dobrych praktyk w tym zakresie. „Od kilku lat Vattenfall Heat Poland S.A. regularnie monitoruje trendy zmian poziomu zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwie oraz na rynku pracy. W odpowiedzi na dotkliwą dla przedsiębiorcy lukę na rynku pracy w postaci braku odpowiednio przygotowanych specjalistów w 2007 roku Spółka postanowiła rozpocząć ścisłą współpracę z technicznymi szkołami średnimi z terenów województwa mazowieckiego kształcącymi młodzież

w interesujących przedsiębiorstwo kierunkach. Przede wszystkim służyć miała ona niezbędnemu z uwagi na zmiany potencjału wytwórczym i wprowadzanie nowych technologii podnoszeniu kwalifikacji pracowników, dzięki którym wzrasta efektywność pracownika w miejscu pracy, ale też możliwy jest jego rozwój w strukturze firmy. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi ułatwia również pozyskiwanie i kształcenie przyszłych pracowników w sposób zgodny z zapotrzebowaniem firmy. Realizując swoje cele, Vattenfall Heat Poland przyczynia się równocześnie do wprowadzania pozytywnych zmian w systemie szkolnictwa – wypiera świadomy wpływ na zmianę systemu oświaty, widząc ścisłe powiązanie interesów obu stron obecnie i w przyszłości. Aktualnie koncern współpracuje z 6 średnimi szkołami technicznymi. W ramach prowadzonej współpracy z technicznymi szkołami średnimi koncern angażuje się w pomoc rzeczową i merytoryczną skierowaną do placówek partnerskich. Przedsiębiorstwo pomaga w tworzeniu i wyposażaniu pracowni naukowych, przekazując specjalistyczny sprzęt i maszyny. Ponadto w szkołach partnerskich utworzone zostały Kola Energetyka, w ramach których zajęcia prowadzi zespół szkoły Energetyka, w ramach których zajęcia prowadzi zespół szkoły Energetyka. W ramach tych inicjatyw organizowane są dla przykładu konkursy wiedzy z zakresu energetyki, w których bierze udział coraz więcej uczniów. Poprzez różnorodność form współpracy z sektorem edukacji Vattenfall Heat Poland kształtuje u uczniów znajomość lokalnego rynku pracy, a także wspiera u nich rozwój kompetencji niezbędnych z punktu widzenia przyszłego pracodawcy. Projekt współpracy Spółki z systemem edukacji jest traktowany jako działanie systemowe i długofalowe ze względu na ogromne korzyści, jakie przynosi partnerom”.

Rozwój współpracy przedsiębiorstw ze szkołami na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego powinien przynieść młodzieży takie przygotowanie do pracy, które znajdzie uznanie u wszystkich pracodawców i jednocześnie sprosta wyzwaniom stawianym przez wysocę mobilny rynek pracy. Aby ten rozwój był możliwy, potrzebne jest jeszcze większe zaangażowanie wszystkich partnerów zainteresowanych kreowaniem nowoczesnego rynku pracy w realizację zadań niezbędnych do osiągnięcia większej korelacji pomiędzy systemem kształcenia a potrzebami współczesnego rynku pracy. Szczególną rolę przedsiębiorców, jako mogą oni spełnić w procesie kształcenia praktycznego uczniów sprawia, że rosną wobec nich oczekiwania głównie w zakresie większej aktywności w nawiązywaniu współpracy ze szkołami i centrami kształcenia praktycznego. Ten wyspók z punktu widzenia przedsiębiorców musi być potraktowany jako swoista inwestycja w rozwój, w przyszły sukces, w likwidowanie barier w dostępie do odpowiednio przygotowanych pracowników, a tym samym likwidowanie dysfunkcji jakościowej na rynku pracy. Doskonalenie kompetencji zawodowych pracowników (także tych przyszłych) różnych szczebli zarządzania i specjalności jest bez wątpienia procesem zwiększającym potencjał konkurencyjny przedsiębiorstwa, jego zdolność do identyfikacji nowych dróg rozwoju, tworzenia unikalnych ofert, metod i organizacji pracy, sposobów prowadzenia działań marketingowych, co w przyszłości stanowi może podstawę do efektywniejszego wykorzystania szans tkwiących w zmiennych i coraz trudniejszych warunkach środowiska gospodarczego.

dr Adam Włodarczyk

## W artykule wykorzystano:

1. Długookresowa Strategia Rozwoju „Polska 2030 – trzecia fala nowoczesności” Ministerstwa Rozwoju Regionalnego 2010.
2. Raport z badań „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie” Wyd. Wyższej Szkoły im. Bogdana Jankowskiego, Chełm, 2010.
3. Raport z badań „Współpraca firm z sektorem edukacji” w ramach projektu Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców, realizowanego przez PKPP Lewiatan Warszawa, lipiec 2010 r.
4. Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców „Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?” WUP, Kraków 2009.

Biurowo Projektu:  
ul. Czechowska 19A/48  
20-072 Lublin  
tel. 81 442 18 42  
info@nauczycielwprzedsiebiorstwie.pl

WWW.NAUCZYCIELWPRZEDSIEBIORSTWIE.PL