

Przygotowanie zawodowe pracownika – model współdziałania głównych aktorów rynku pracy

Jacek Żyro

Procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy wymagają nowego typu pracownika wyposażonego w kompetencje cywilizacyjne, przygotowanego do edukacji ustawicznej (na każdym poziomie wykształcenia i w każdym zawodzie), mobilnego i umiejącego dostosować się do coraz szybszych zmian.

Gospodarka oparta na wiedzy potrzebuje społeczeństwa informacyjnego – korzystającego z wiedzy i informacji, umiejętności jej przetwarzania, ciągłego uczenia się, innowacyjności i kreatywności. Tym wymaganiom mogą sprostać pracownicy nowocześni (charakteryzujący się m.in. otwartością, przebojowością, inicjatywą, wyobraźnią, elastycznością, empatią, aspiracjami oświatowymi i zawodowymi, umiejętnością korzystania z technologii informatycznych, dbałością o zdrowie, ceniący życie pozazawodowe – work-life balance itp.). Tego typu cechy można wykształcić w ludziach poprzez odpowiednie wychowanie i socjalizację. Pracę należy rozpoczynać od najwcześniejszych lat, pracując nie tylko z dziećmi i młodzieżą, ale również angażując w to rodziców, nauczycieli oraz pracodawców. Wskazane jest, aby szkoły wykorzystywały wiedzę dotyczącą rynku pracy posiadaną, m.in. przez urzędy pracy. Procesy te powinny być wspierane mądrą polityką państwa. Współdziałanie wszystkich podmiotów mających realny wpływ na rynek edukacyjny i rynek pracy, powinno przynieść zamierzone rezultaty – wykształcić odpowiednich fachowców oraz zminimalizować liczbę osób o niedostosowanych zawodach i kwalifikacjach do własnych predyspozycji psychofizycznych oraz potrzeb rynku pracy.

Działania szkoły mające na celu przygotowanie przyszłych pracowników, powinny w większym stopniu kłaść nacisk na wyposażenie ucznia w praktyczną wiedzę zawodową – uzyskanie kompetencji zawodowych. Równie ważne jest także zaszczepianie w świadomości przyszłego pracownika dbałości o mienie firmy, kształtowanie postaw pracownika nowoczesnego, poszanowania pracy i etyki zawodowej. W procesie tym powinni brać czynny udział szkolni doradcy zawodowi, współdziałający z nauczycielami, pedagogami, rodzicami oraz pracodawcami (np. w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego).

Współpraca pomiędzy przedstawicielami szkoły i pracodawcami powinna być powtarzalna, obejmować cykliczne spotkania na różnych poziomach: dyrekcji szkół i zakładów pracy oraz grup zadaniowych złożonych z określonych specjalistów. Zakres zadań, wspomnianych grup roboczych, powinien dotyczyć, m.in. wypracowania strategii wzajemnej współpracy, przygotowania miejsca praktyk, określenia zapotrzebowania na określonych nauczycieli

zawodu (m.in. praktyków - pracujących w branżach, w których mogą uczyć) oraz zdiagnozowania potrzeb szkoleniowych i doszkolenia nauczycieli zawodu. Aby zwiększyć szanse na podjęcie pracy szkoła powinna wyposażyć swoich absolwentów w dodatkowe uprawnienia zawodowe (np. SEP, uprawnienia spawalnicze, prawo jazdy, specjalistyczne programy komputerowe, itp. - w zależności od danego zawodu). Może to być urzeczywistnione poprzez realizację projektów wykorzystujących Fundusze Europejskie.

Uruchamianie w szkołach określonych kierunków kształcenia powinno być poprzedzone dogłębną analizą potrzeb rynku pracy, a nie tylko aktualnymi możliwościami zaplecza dydaktycznego i warsztatowego szkoły. Należałoby zwiększyć elastyczność i możliwości szkoły związane z otwieraniem aktualnie potrzebnych kierunków i zamykaniem zbędnych. Jest to bez wątpienia bardzo trudne do zrealizowania, należy podejmować jednak różnego rodzaju inicjatywy umożliwiające wprowadzenie wspomnianych postulatów.

Absolwenci kończący szkołę powinni być wyposażeni w niezbędne kompetencje umożliwiające podjęcie pracy - szkoła zawodowa musi uczyć zawodu. Szkoły powinny być wyposażone w odpowiednie pracownie (np. krawieckie, komputerowe, elektryczne, mechatroniczne itp. - w zależności od profilu szkoły). Powinny dysponować także „poligonami”, w których uczniowie – młodszych klas - mogą (bez obawy o zniszczenie maszyn, produktów, mienia firmy bądź klienta) ćwiczyć, przykładowo: kafelkowanie, murowanie, montowanie instalacji wodno-kanalizacyjno-gazowych, elektrycznych, układanie fryzur na tzw. „główkach fryzjerskich” itp. Takie pomieszczenia można przygotować i wyposażyć sposobem gospodarczym (na dodatek niektóre materiały mogą być wielokrotnie wykorzystywane). Wspomniane „poligony zawodowe”, czy też bazy lub centra szkoleniowe mogą być wspólne dla kilku szkół z danego terenu, mogą pracować na dwie zmiany, można je także udostępniać ośrodkom szkoleniowym, pracodawcom itp. (lub też pracodawcy mogą udostępniać swoje odpowiednio wyposażone warsztaty szkołom lub ośrodkom szkoleniowym – model powinien zostać wypracowany w zależności od możliwości i warunków lokalnych). Wspólne porozumienie na poziomie danego miasta czy powiatu pozwoli zmniejszyć środki związane z funkcjonowaniem, a zaoszczędzone, czy też zarobione środki finansowe będzie można przeznaczyć na wyposażenie i aktualizowanie nowoczesnej bazy sprzętowo-materiałowej.

Sporym ułatwieniem w realizacji ww. postulatów powinny być działania Rządu - zarezerwowanie w nowej perspektywie budżetowej ponad 1 mld euro na doposażenie szkół

zawodowych¹. Konieczne jest również wykorzystanie potencjału finansowo-technicznego pracodawców oraz zachęcenie ich do angażowania się we współorganizowanie tego typu pracowni. Pracodawcy, którzy wezmą uczniów starszych klas, wstępnie wykwalifikowanych w pracowniach i „poligonach” szkolnych na praktyki, powinni zapewnić im dostęp do maszyn, urządzeń, nowoczesnych technologii oraz uczyć ich etosu pracy – właściwych postaw pracowniczych. Dzięki takim działaniom pracodawcy będą mogli wykształcić przyszłego pracownika pod kątem swojej kultury organizacyjnej, a najlepszym zaproponować pracę. Pozwoli im to zaoszczędzić wiele czasu i środków potrzebnych na rekrutację nowych kadr. Praktyka nie może być iluzją. Realizacja tego aspektu jest podstawową powinnością, także pracodawców (nie można narzekać na złe przygotowanie praktyczne absolwentów, jednocześnie niewłaściwie realizując praktyki i staże zawodowe lub w ogóle nie uczestniczyć w procesie przygotowania zawodowego). Przy czym praktyki te powinny być przygotowane wspólnie przez kompetentnych przedstawicieli pracodawców oraz szkoły. Bardzo istotną sprawą jest również kwestia dotycząca kontrolowania oraz ewaluacji prowadzonej nauki zawodu i bieżącego reagowania na pojawiające się problemy. Jak zwykle wszystkie zmiany należy rozpocząć od siebie. Uczmy nasze dzieci, naszych wychowanków poszanowania pracy na naszym przykładzie. Niech nasz trud i zaangażowanie w osiąganiu profesjonalizmu, wypełnianiu obowiązków nowoczesnych pracowników będzie dla nich wzorem. Taki trud trzeba ponieść.

Przedstawiony powyżej model współpracy głównych stron rynku pracy w obszarze kształcenia edukacyjno-zawodowego, ciągle daleki jest od ideału. Stale spory odsetek absolwentów kończących szkoły zawodowe różnych szczebli, ma nieodpowiednie kwalifikacje lub nie chce pracować w wyuczonym zawodzie (jest to, m.in. skutkiem przypadkowości w wyborze szkoły i efektem niewystarczającej liczby szkolnych doradców zawodowych). Spora część absolwentów nie jest przygotowana do wejścia na rynek pracy, ani pod względem zawodowym, ani pod kątem szukania pracy i pożądaných zachowań pracowniczych. Tym większa jest tutaj rola urzędów pracy (w szczególności zatrudnionych w nich doradców zawodowych), jako instytucji dysponujących szerokim wachlarzem usług oraz instrumentów finansowych służących reedukacji zawodowej strony podażyowej pod potrzeby pracodawców.

¹ Informacja przytoczona za Gazetą Prawną
<http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/944164,zawodowki-brak-wyposazenia.html>

Skierowanie odpowiedniej osoby (z właściwymi kwalifikacjami, uprawnieniami, motywacją) na miejsce pracy zgłaszane przez pracodawców, zajmuje z reguły sporo czasu. Dodatkowo - mając na uwadze wyniki badań socjologicznych prowadzonych przez PUP Rybnik z różnymi grupami osób bezrobotnych - dla wielu z nich konieczna jest ponowna edukacja zawodowa w systemie szkolnym. Dla większości konieczne jest ukończenie specjalistycznych kursów zawodowych. Dla sporej grupy osób, które wybrały zawód przypadkowo (nie mają należytego doświadczenia zawodowego, ani chęci do pracy w zawodzie wyuczonym), konieczne jest opracowanie nowej ścieżki zawodowej. Także dla osób, które chcą pracować w wyuczonych zawodach, ale ich kwalifikacje się zdezaktualizowały, konieczne jest określenie właściwego rozwoju zawodowego. Są to zadania, które w trakcie szeroko rozumianego procesu doradczego, powinni zrealizować doradcy zawodowi. Punktem wyjścia jest prawidłowo przeprowadzona diagnoza społeczno-zawodowa. W większości przypadków wymagane jest objęcie bezrobotnego całym pakietem działań doradczych, m.in.: określenie planu działania obejmującego wybór ścieżki kształcenia, przygotowania do skutecznego szukania pracy (zajęcia motywacyjne, poznanie technik i sposobów szukania pracy, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, poznanie zasad utrzymania się w pracy itp.) Następnym etapem jest kontakt ze szkoleniowcem i ukończenie optymalnego kursu zawodowego. Po nabyciu kompetencji miękkich i zawodowych bezrobotny jest przygotowany do wejścia na rynek pracy, w czym wydatnie może mu pomóc pośrednik pracy. Warto w tym momencie zwrócić uwagę na konieczność właściwie przeprowadzonego procesu rekrutacji i selekcji. Rozpocząć należy od wyczerpującego określenia, wspólnie z pracodawcą, stanowiska, warunków pracy, płacy, wymagań zawodowych, itp. Następnie - w zależności od złożoności oferty – dostosować odpowiednie techniki selekcji i rekrutacji, po czym właściwych kandydatów skierować do pracodawcy.

4

Jak widać, czas potrzebny do należytego przygotowania kandydata do podjęcia pracy i utrzymania się w niej, może zajmować od kilku miesięcy do kilku lat (w przypadku konieczności ukończenia odpowiedniej szkoły – tu pojawia się dodatkowo problem zapewnienia środków do życia). Doświadczenie podpowiada, że nawet osoby mające odpowiednie kwalifikacje, motywację, znające rynek pracy (czyli należące do I profilu pomocy), bardzo często mają wiele deficytów uniemożliwiających podjęcie pracy. Praktycznie każda osoba, która ubiega się o pracę powinna odbyć rozmowę informacyjno-diagnostyczną z doradcą zawodowym. Jej celem powinno być określenie występujących deficytów i właściwe przygotowanie bezrobotnego do konkretnego pracodawcy (np. pomoc w sporządzeniu aplikacji pod kątem konkretnej firmy, jak najdokładniejsze poznanie pracodawcy, odbycie symulacyjnej rozmowy kwalifikacyjnej z doradcą zawodowym itp.). Jest to czasochłonne i wymaga dużego zaangażowania każdej ze stron. Przeszkodą ze strony urzędów pracy jest niewystarczająca liczba doradców zawodowych, a ze strony bezrobotnych brak wiedzy w tym zakresie, nieświadomość lub brak motywacji.

Biorąc pod uwagę fakt, że pracodawcy nie mogą czekać miesiącami na realizację oferty, wszyscy kluczowi specjaliści urzędów pracy muszą intensywnie pracować z osobami bezrobotnymi już od momentu ich rejestracji (opracowując najbardziej optymalny plan pracy przygotowujący ich do podjęcia zatrudnienia). Takie wyprzedzające działania są prowadzone w rybnickim Urzędzie już od lat. Jednakże w przypadku realizacji ofert pracy w tzw. zawodach deficytowych - braku odpowiedniej liczby osób bezrobotnych - skierowanie właściwych osób, w krótkim czasie może być bardzo utrudnione, czasami wręcz niemożliwe. Z takimi uwarunkowaniami mamy do czynienia w przypadku niewystarczającej liczby odpowiednio wykwalifikowanych osób. Urzędy pracy praktycznie nie mają wpływu na to, jacy bezrobotni zarejestrują się. Szczególnie w sytuacji, gdy wymagane jest wydanie skierowania oraz uruchomienie instrumentów finansowych, poszukiwany pracownik musi być zarejestrowany (tak, więc względy proceduralno-formalne utrudniają szybką reakcję pośredników na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców). Rozwiązaniem ww. sytuacji dla urzędów pracy, mogłyby być możliwości, jakimi dysponują agencje headhunterskie – różne sposoby zdobywania właściwych pracowników. Istniejące procedury - w przypadku zgłoszenia oferty w zawodzie, w którym nie ma osób zarejestrowanych - umożliwiają m.in. zamieszczenie oferty na stronie PUP, w lokalnej prasie i poinformowanie innych urzędów pracy. Jest to pośredni sposób pomocy dla pracodawcy, ale traci się możliwość szybkiej realizacji oferty pracy. Receptą na to mogłoby być pozyskiwanie potencjalnych pracowników i np. uproszczona procedura rejestracji (gdy zachodzi potrzeba użycia instrumentów finansowych) osób

wybranych pod kątem danej oferty pracy (jednakże takie rozwiązanie musi umożliwiać ustawa). Należy podkreślić, że dla pracodawców zgłaszających zapotrzebowanie na pracowników posiadających konkretne kwalifikacje zawodowe, świadomym tego, że jest to dłuższy proces, urzędy pracy dysponują szeroką paletą możliwości pomocowych.

W coraz większej ilości zawodów rynek pracy staje się rynkiem pracy pracownika. Oznacza to zwiększenie problemów w zapelnieniu wakatów. Potrzeba z jednej strony rozwiązań systemowych (kształtowanie celowej polityki edukacyjno-zawodowej przez rząd polski/rządy państw UE), z drugiej strony dużej elastyczności w otwieraniu kierunków w szkołach – szybkie reagowanie na potrzeby pracodawców (np., wykorzystywanie wiedzy praktyków i bazy warsztatowo-sprzętowej zakładów pracy zainteresowanych wyszkoleniem i zatrudnieniem konkretnych pracowników).

W procesie równoważenia stron rynku pracy, nie sposób nie wspomnieć o niezwykle istotnej roli doradców zawodowych - określających realistyczną ścieżkę rozwoju zawodowego, już od wczesnych etapów szkolnych, w ramach całościowego kontinuum edukacyjno-zawodowego. Jednakże badania Fundacji Warsaw Enterprise Institute pokazują, że odsetek uczniów którzy skorzystali z pomocy doradcy zawodowego w wyborze ścieżki zawodowej kształtuje się odpowiednio: „dla zasadniczych szkół zawodowych jest to 14,1 proc. uczniów, dla techników 9,9 proc., a dla liceów ogólnokształcących 35,3 proc. Nie szokuje więc fakt, że zaledwie 1,3 proc. uczniów wskazuje doradcę zawodowego jako osobę mającą wpływ na decyzje zawodowe”³. Należy więc przedsięwziąć natychmiastowe działania wprowadzające realnie działający system doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach.

Potrzeby dynamicznie zmieniającego się rynku pracy wymagają rozwiązań systemowych (uwzględnionych w planach strategicznych), dużego zaangażowania wszystkich podmiotów na każdym szczeblu (lokalnym, regionalnym, centralnym, europejskim) i spójnego ich współdziałania. Pojedyncze działania poszczególnych instytucji, szkół, czy pracodawców mogą przynieść rozwiązania doraźne, nie spełnią jednak pożądanych i długofalowych wymagań nowoczesnej, zglobalizowanej gospodarki.

³ Gazeta Prawna: <http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/945772,szkolenie-zawodowe-w-polsce-nie-dziala.html>