

CORAZ WYŻEJ W DRODZE NA K2

POMYSŁ NA STWORZENIE SIECI POWIĄZAŃ MIĘDZY BIZNESEM, SAMORZĄDAMI I SZKOŁAMI NARODZIŁ SIĘ W 2014 ROKU, W KLASTRZE SILESIA AUTOMOTIVE. SZYBKO PRZYSTĄPIONO DO DZIAŁANIA I JUŻ W MARCU KOLEJNEGO ROKU PODPISANE ZOSTAŁY LISTY INTENCYJNE, POMIĘDZY ZAŁOŻONĄ PRZEZ KLASTER SIECIĄ K2 A BLISKO 30 POWIATAMI WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO. TO BYŁ POCZĄTEK WYPRAWY NA SZCZYT, KTÓREJ OD ZAWSZE TOWARZYSZYŁA IDEA INTELIGENTNEGO RYNKU PRACY I KSZTAŁCENIA DUALNEGO



PIERWSZE KROKI

Przygotowania rozpoczęły się badaniami zapotrzebowania pracodawców, przeprowadzonymi we wszystkich podstrefach KSSE oraz w firmach znajdujących się przy jej sąsiedztwie. Wskazały one na deficyty w zatrudnieniu, główne zapotrzebowania w kierunkach kształcenia w technikach oraz gotowość do współpracy pracodawców w ramach kształcenia dualnego ze szkołami. W kwietniu przeprowadzone zostały badania losów absolwentów oraz uruchomiono Centrum Kariery i Kompetencji, które ma na celu umożliwienia wejścia absolwentom na rynek pracy. W jego ramach przygotowany został specjalny program

staży Sieci K2. – Można powiedzieć, że zdobyliśmy pierwszą bazę, testując nasz system w zakresie dopasowania rynku pracodawców i pracobiorców – ocenia Katarzyna Konarska-Błaszczyk, pomysłodawczyni projektu. – Pozyskaliśmy dużo szerszą wiedzę, niż w dotychczasowo realizowanych przez Klaster badaniach dotyczących tego, kogo potrzebuje określony rynek pracodawców i pojawiających się na nim absolwentów – ocenia. Zarządzanie wiedzą o potrzebach jednych i drugich pozwala planować, trafniej przewidywać oraz podejmować decyzje przez rynek pracodawców i absolwentów, a także wpływać na kierunki kształcenia



w szkołach średnich (technikach, zasadniczych szkołach zawodowych) oraz uczelniach wyższych.

We wrześniu 2015 roku Landster oraz KSSE wraz z powiatem jastrzębskim rozpoczęli realizację projektu Deneb ICT. Był to innowacyjny, pilotażowy w skali kraju program kształcenia dualnego dla technikum – mógł zaistnieć w oparciu o rozporządzenie ministerstwa edukacji, które weszło w życie zaledwie miesiąc wcześniej. W ramach tego projektu 35 uczniów III klasy o profilu informatycznym brało udział m.in. w badaniu swojego potencjału rozwoju, dzięki czemu poznało swoje predyspozycje do zawodu a także szanse na dalsze etapy rozwoju. Stało się tak dzięki zajęciom praktycznym prowadzonym u pracodawców. – To był bardzo ryzykowny krok, bowiem po raz pierwszy to kilkunastu pracodawców w ramach godzin praktycznych realizowanych częściowo przez CKP a częściowo przez nich, przekazywało uczniom wiedzę, która to zweryfikowana była później na egzaminach zawodowych. Projekt ten, będący innowacją pedagogiczną, zakończył się sukcesem, bowiem zdawalność uczniów jest porównywalna z wcześniejszą, również dzięki dużemu wsparciu ze strony Barbary Halskiej, wychowawczyni będącej inspiratorem wielu działań dla uczniów – wyjaśnia Katarzyna Konarska-Błaszczyk. Projekt zawierał element motywacyjny – uczniowie za specjalne osiągnięcia otrzymali nagrody ufundowane przez Strefę, otrzymali również dyplomy zakończenia projektu w trakcie

specjalnej Gali, która odbyła się podczas Kongresu organizowanego przez RIG.

Tymi działaniami zdobyta została kolejna baza – wiedza o możliwościach uczenia praktycznego po stronie pracodawców, która skorelowana z wiedzą koordynatorów Sieci i ich doświadczeniem w zakresie rozwoju ludzi dorosłych, przełożyła się na opracowany model uczenia w organizacji i przez organizację kształcenia praktycznego, zawierający zbilansowane elementy standaryzacji oraz dowolności.

– Tak w realnym środowisku przetestowany został moduł Inteligentnego Kształcenia Dualnego systemu IRP autorstwa firmy Landster, polegający na dopasowaniu jakościowym oraz ilościowym zasobów ludzkich do potrzeb rynku pracy – wyjaśnia Katarzyna Konarska-Błaszczyk.

PROGRAM NABIERA ROZPĘDU

W oparciu o wcześniej zdobyte dwie bazy, w tym o przetestowane rozwiązania, rozpoczął się kolejny etap wspinaczki. Pomysłodawcy Sieci przygotowali projekt w ramach ZIT w Subregionie Centralnym, do którego zaproszone zostały trzy powiaty i jedna gmina, wybrane spośród kilkudziesięciu zgłoszonych. Projekt budowy Sieci K2 w subregionie centralnym ruszył w ostatnim kwartale ubiegłego roku. – Poprzez niego skalujemy nasze rozwiązanie na większą grupę uczestników, która obecnie wynosi blisko 500 uczniów, przyszłych absolwentów, na których czeka rynek oraz



kilkudziesięciu pracodawców – mówi Konarska-Błaszczyk.

Projekt zapewnia uczniom staże w zakładach pracy, ocenę ich predyspozycji zawodowych oraz umożliwia udział w profesjonalnych szkoleniach. W jego efekcie uczestnicy projektu mają nabyć kompetencje niezbędne do wejścia na rynek pracy, a w przyszłości stanowić o przewadze regionu. W tym celu uczniom udzielane jest wszelkie wsparcie, w tym szkoleniowe w zakresie certyfikowanych uprawnień zawodowych, które uzupełni program edukacyjny szkoły. To są uprawnienia, które dają im prerogatywy do profesjonalnego wykonywania zadań właściwych dla danego zawodu. Do tej pory uczeń biorący udział w projektach otrzymywał bardzo ogólne umiejętności. To, czego nie dawały również poprzednie projekty, to dostęp do wszystkich firm, które są w Strefie, a także – w równym stopniu – również tych poza Strefą.

WE WŁAŚCIWYM KIERUNKU

Wprowadzone zostały również kolejne innowacyjne elementy systemu, w ramach działania Centrum Kariery i Kompetencji, w tym poszerzono zakres badań diagnostycznych uczniów m.in. o potencjał inżynierski, pracę coachów z uczniami przy planowaniu ich indywidualnych ścieżek kariery oraz rozwoju, skorelowanych z potrzebami ich oraz pracodawców, a także program Talenty Inżynierskie Sieci K2, polegający zarówno na wyłapywaniu osób o wysokim potencjale jak i objęciu ich opieką mentorów. – Za pośrednictwem tego ostatniego elementu połączyliśmy dwa systemy

kształcenia – ten na poziomie średnim z tym na poziomie wyższym – wyjaśnia nasza rozmówczyni.

Tym samym stworzone zostało nowe powiązanie pomiędzy szkołami technicznymi a uczelnią wyższą, które pozwala na zarządzanie zasobami, w tym kapitałem osób o potencjale inżynierskim. Ten etap rozwoju Sieci, w naszej przemożni – dalsza wspinaczka – jest coraz bardziej wymagający. Zespół pracujących na rzecz uczniów i ich prawidłowych wyborów co do dalszej kariery liczy już kilkadziesiąt osób. – Dla standaryzacji ich pracy i eliminacji pomyłek wprowadziliśmy algorytm selekcyjne oraz narzędzia stosowane przez nas u klientów biznesowych w procesach rekrutacji, selekcji, identyfikacji talentów oraz sukcesorów – wylicza Katarzyna Konarska-Błaszczyk. – Ponadto mamy wielu partnerów – to nie jedna szkoła lecz kilkanaście szkół, grupy potencjalnych pracodawców do współpracy w ramach staży dla kilkunastu kierunków kształcenia. Stąd też potrzebna kolejna standaryzacja i selekcja pracodawców, którzy zapewnią wysoki poziom uczenia według standardu Sieci K2. W celu ich wyłapania uruchamiamy specjalny program Sieci K2 skierowany dla tych, którzy je spełniają, a ma on nazwę Chiron – dodaje Konarska-Błaszczyk.

SKOK WZWYŻ

Integrując dwa poziomy edukacji, założyciele Klastra KSSE oraz Landster, w ramach Sieci K2 zrobili kolejny krok, podejmując się współpracy z Politechniką Śląską, z którą – w połączeniu z pracodawcami – realizują

projekt Studiów Dualnych i testują ISD (Inteligentne Studia Dualne).

Po zakończeniu pierwszego cyklu praktyk w szczegółowych ankietach studenci oceniali, czy program ten został zrealizowany. Na pytanie, jak studenci oceniają program stażu przypadający na jeden moduł, 93% wyraziło opinię pozytywną. 100% przyznało natomiast, że zdobyta w firmach wiedza jest dla nich przydatna. Studenci wysoko ocenili również przyjęcie, z jakim spotkali się u swoich pracodawców. – Naszym celem jest między innymi stworzenie we współpracy z pracodawcami wystandaryzowanego programu nauczania. Jednocześnie podejmujemy wyzwanie, jakim jest połączenie tych dwóch światów – szkolnictwa na poziomie wyższym i średnim i dajemy uczelni dostęp do osób, które mają potencjał inżynierski. Dodatkowo studentów posiadających potencjał kierowniczy obejmujemy opieką mentora. Robimy pomost. Pomagamy uczniom wejść na właściwą ścieżkę. Wyłapujemy kapitał i zarządzamy nim – punktuję nasza rozmówczyni.

Trzeba w tym miejscu podkreślić, że realizowanie dualnego programu kształcenia na poziomie studiów nie jest łatwe. Uczelnia ma swój program nauczania, a część praktyczna ma za zadanie przygotować studentów do tego, czego potrzebuje rynek. – Od 10 lat zajmujemy się uczeniem ludzi dorosłych. Teraz przyszła kolej na młodsze pokolenia. Jesteśmy świadomi odpowiedzialności za tych młodych ludzi, która na nas spoczywa. Wyzwanie polega na tym, żeby pomóc

nauczyć ich, jak uczyć się tego, czego chce pracodawca i jak osiągnąć wymagane przez niego kompetencje na każdym etapie życia – ocenia Katarzyna Konarska-Błaszczyk.

TAKIE SĄ OCZEKIWANIA

Kolejna baza do zdobycia to informatyzacja procesów. Dodatkowym elementem wspierającym te działania jest platforma goK2, przygotowana z myślą o nowym pokoleniu i jego potrzebach a także o zmieniających się potrzebach pracodawców. Platforma ta wspiera realizowane przez K2 procesy. Obecnie korzystają z niej osoby, które wzięły udział w pierwszej turze rekrutacji do projektu ZIT. Zgodnie z intencją twórców goK2, ma on umożliwić osobom młodym wejście na rynek pracy, a pracodawcom ich pozyskanie, również poprzez programy stażowe Sieci K2.

– Warto podkreślić, iż blisko 90% uczestników oczekuje od nas wsparcia w wykreowaniu swojej ścieżki kariery. Może to mieć miejsce dzięki szerokim i pogłębionym badaniom w zakresie ich predyspozycji nie tylko technicznych, ale także kierowniczych i inżynierskich oraz dzięki pracy indywidualnej z nimi takiej, jaką realizujemy dla klientów biznesowych. Rok temu dowiedzieliśmy się, jakie plany mają studenci, a dziś świadomie je z nimi konstruujemy. Gdy zaczęliśmy budowę Sieci K2, wiedzieliśmy jedynie, ile osób po skończeniu szkoły jest niedopasowanych do rynku pracy. Teraz wpływamy na ich decyzję w oparciu o ich potencjał i potrzeby rynku – podsumowuje Konarska-Błaszczyk. ●