

100 DNI CENTRUM STAŻY I PRACY

DO REGIONALNEJ SIECI K2 DOŁĄCZA CORAZ WIĘCEJ PODMIOTÓW ZAINTERESOWANYCH JEJ TWORZENIEM – SAMORZĄDÓW, SZKÓŁ ZAWODOWYCH I FIRM. W CZERWCU ROZPOCZĘŁO DZIAŁALNOŚĆ CENTRUM STAŻY I PRACY K2 (CSP), KTÓREGO MISJĄ JEST ALOKOWANIE ABSOLWENTÓW DO PRACODAWCÓW W CELU ROZWOJU PRAKTYCZNYCH UMIEJĘTNOŚCI W REALNYM ŚRODOWISKU PRACY, A W KONSEKWENCJI ICH ZATRUDNIENIA



K2

KARIERA I KOMPETENCJE

Oferty stażowe skorelowane są z zapotrzebowaniem pracodawców w zakresie zatrudnienia na dane stanowisko pracy, w związku z czym kandydat uczestniczy w realnym procesie rekrutacji i zostanie przyjęty do programu stażowego tylko ten, który spełnia początkowe wymagania i dobrze rokuje w zakresie możliwości nabycia pozostałych umiejętności, które to będzie rozwijał u pracodawcy – wyjaśnia Katarzyna Konarska-Błaszczyk, wiceprezes Zarządu firmy Landster i współautorka Sieci K2. – Mamy za sobą już zamknięte rekrutacje, a kilkanaście jest w toku. Niektórzy kandydaci zostali ocenieni pozytywnie, lecz są i tacy, którzy nie zakwalifikowali się do programu stażowego. Tym pierwszym, na tym etapie kibicujemy, licząc, iż po zakończeniu stażu zostaną przyjęci do pracy, dla drugich przygotowujemy dodatkowe opcje rozwojowe – dodaje Konarska-Błaszczyk.

Informacje o brakujących kompetencjach niezakwalifikowanych osób wykorzystane zostaną do dalszych prac prowadzonych już przez Centra Specjalistyczne K2 (CS). – Wiedza ta jest dla nas bezcenna, gdy mówimy



Adriana
Urgacz-Kuźniak

o podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego – uważa współautorka Sieci K2. – Pamiętajmy, iż dzisiejsze działania mają nadal charakter testowy i w ich trakcie dopracowujemy różne modele, funkcje systemu oraz sprzężenia zwrotne pomiędzy procesami. Ten powyższy przykład to tylko jeden z wielu, bowiem zaobserwowane zachowania kandydatów są materiałem badawczym dla Centrum i pracujących w nim psychologów i doradców zawodowych, których zadaniem jest stworzenie modelu alokacji.

Podsumowując, Centrum Staży i Pracy K2 ma przed sobą dwa cele. Pierwszy z nich, ilościowy, skupiony jest na kształceniu liczby osób zgodnej z zapotrzebowaniem ilościowym pracodawców. Jego realizacja zależy dziś w dużej mierze od właściwej polityki i naboru szkół. Drugi cel – jakościowy, zakłada kształcenie zgodne z zapotrzebowaniem kompetencyjnym i realizowany jest głównie przez szkoły właśnie z CS oraz CSP. – Liczymy na to, że oferując poprzez sieć Programy Kariery i Rozwoju dostosowane do zapotrzebowania ilościowego oraz jakościowego pracodawców a także potencjału jednostki,

Poprzedzenie działań Sieci K2 wnikliwą analizą, jest elementem strategicznym całego programu, pozwalającym na precyzyjne wykonanie zadania.



podniesiemy równocześnie jakość kształcenia zawodowego, przez co wesprzemy gminy w naborach do szkół zawodowych, które powinny stać się szkołami dającymi dobrą edukację i wielowariantowe przygotowanie do pracy – mówi Katarzyna Konarska-Błaszczuk. – Jest to cel tych wszystkich, którzy rozumieją rynek pracy oraz synergię pomiędzy nim a edukacją. Stąd też pragnę podziękować tym wszystkim pracodawcom, którzy nam zaufali, włączyli się do programu, stworzyli nowe miejsca stażowe – bo dla sporej części firm jest to novum. Zaakceptowali wystandaryzowane w sieci warunki stażu i z nami działają. Dziękuję również tym dyrektorom szkół i CKP, którzy wspierali nasze działania w szkołach, umożliwiając kontakty z absolwentami. Bez nich nie mielibyśmy bazy kilkuset osób. Zapraszam kolejnych pracodawców do współpracy z Centrum, do udziału w badaniach, które tworzone są z myślą o uruchomieniu Centrów Specjalistycznych K2. Wiedza o waszych potrzebach jest niezbędna do tego, aby powstały i realizowały zakres działań na te potrzeby odpowiadający – deklaruje nasza rozmówczyni.

Pierwszy stażysta rozpoczął już staż i rozwija się firmie, która przyłączyła się do programu. Trwają rekrutacje na kolejnych kilkadziesiąt miejsc stażowych. Podejmowane są liczne działania mające na celu promocję K2 w kręgach decyzyjnych i w środowisku ludzi młodych. Program K2 wkroczył w drugie półrocze działania.

ZAWCZASU ZADBAJMY O PRZYGOTOWANIE PRACOWNIKÓW

Wyobraźmy sobie sytuację, wcale nie tak nierealną, w której reinwestycja, rozbudowa czy modernizacja firmy przysparza nam na start problemów związanych z brakiem kadry niezbędnej do funkcjonowania zakładu. Na 100 nowych miejsc pracy – potencjalnie tak cennych dla regionu, zasilonych zostaje 10%. Potrzebujemy specjalistów z zakresu mechaniki, mechatroniki, elektryki i elektroniki. Aby skompletować załogę mamy do wyboru dwa działania, obydwa mocno obciążające nas pod względem ekonomicznym i logistycznym – „podkupienie” pracowników z podobnych działań innych zakładów lub nabór niewykwalifikowanej kadry i szkolenie jej na własną rękę.

Aby uniknąć podobnego scenariusza w przyszłości, warto już teraz zaangażować się w Sieć K2. Jej działania są korzystne nie tylko dla firm planujących otwarcie kolejnych oddziałów bądź linii, ale również dla tych, w których następuje duża fluktuacja zatrudnienia. Warto wybrać właśnie K2, bo od zwykłych programów stażowych odróżniają go co najmniej trzy elementy: jest systemowy a nie incydentalny, opiera się na wcześniejszej dogłębnej analizie i jest pilotowany przez Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną, dzięki czemu korzysta z jej bogatych doświadczeń.

PROSTO DO CELU

Głównym celem istnienia Sieci K2 jest kompleksowe zaspokojenie potrzeb lokalnych pracodawców, działających w regionie (w Strefie i poza nią), zarówno pod względem ilości pracowników, jak i ich kompetencji.

Budując system zależności między pracodawcami i ich oczekiwaniami a zasobami rynku pracy i placówkami edukacyjnymi, które ten rynek zasilają, za sprawą K2 tworzona jest sieć wzajemnych powiązań. Zatem Sieć jest budowana w oparciu o system, który zawiera funkcje, a w nich procesy i reguły zachowań uczestników sieci po to, aby osiągnąć zamierzone efekty.

Sercem K2 jest Metropolitalny Instytut Technologii (MIT). To w tym miejscu mają rodzić się rozwiązania i technologie ułatwiające pracodawcom dostęp do informacji o zasobach kadrowych, a placówkom oświatowym – o potrzebach pracodawców. Zadaniem MIT jest pełne zintegrowanie ze sobą dwóch systemów – dynamicznie zmieniającego się rynku pracy i systemu edukacji. W efekcie tej integracji mają one ze sobą synchronicznie współdziałać.

– MIT w założeniach jest operatorem Sieci, co oznacza, iż we współpracy z pracodawcami i miastami, powiatami i gminami wdraża system, w oparciu o który będzie ona funkcjonować – precyzuje Katarzyna Konarska-Błaszczuk. – Co dalej oznacza, iż MIT będzie dostarczał rozwiązanie informatyczne dla uczestników Sieci, oferując każdemu typowi użytkownika dedykowany zakres funkcji. Będzie także współpracował z Centrami Specjalistycznymi K2 (CS), dostarczając im, poprzez własne centrum badawcze, modele, które będą przez nie wypełniane branżową treścią, a następnie wdrażane do szkół (np. wystandaryzowane programy nauczania dla zawodu x). MIT będzie również, poprzez funkcję wdrożeniową, audytował stan i poziom uczestników, np. szkoły do wdrożenia danego typu programu np. alokacji lub programu nauczania oraz dokonywał ich akredytacji, nadając im odpowiednie statuty lub akredytacje. Ponadto MIT będzie prowadził działalność wspierającą rozwój utalentowanej młodzieży, zapewniając warunki do wyważoności we współpracy z różnymi instytucjami naukowymi i badawczymi.

W praktyce, w wielkim skrócie, tworzony system oparty jest na modelu Inteligentnego Kształcenia Dualnego. Chociaż program główny nacisk kładzie na edukację młodzieży, zamiarem jego autorów jest rozwijanie kompetencji i uzupełnianie kwalifikacji również tych osób, które są już na rynku pracy. Zadanie uzupełniania kompetencji i kwalifikacji realizowane jest m.in. za sprawą kursów kwalifikacyjnych, kursów zawodowych przygotowujących do pracy na danym stanowisku, kursów adaptacyjnych do pracy w innej organizacji, programów rozwijających zdolności adaptacyjne i kompetencje społeczne – zgodnie z zapotrzebowaniem firm i planami rozwoju grup i jednostek.

DOKŁADNIE W PUNKT!

Poprzedzenie działań Sieci K2 wnikliwą analizą, jest elementem strategicznym całego programu, pozwalającym na precyzyjne wykonanie zadania. Analiza jest prowadzona jednocześnie na kilku polach. Diagnozowane są potrzeby pracodawców poprzez monitorowanie i analizowanie zapotrzebowania rynku i prognozowanie zmian. Ścisłe określone będą również zasoby rynku pracy po stronie pracowników i przyszłych absolwentów szkół,

włącznie z badaniem ich kompetencji, predyspozycji, gotowości do zmian oraz profilowaniem zawodowym, a także tworzeniem grupowych i indywidualnych planów rozwoju w korelacji z zapotrzebowaniem pracodawców.

BY OSIĄGNĄĆ K2

Dla realizacji założonych celów, system zarządzania siecią K2 dostarcza narzędzi i rozwiązań oraz metod działania (know-how). W praktyce określa standardy m.in. poprzez współpracę z CS w zakresie infrastruktury edukacyjnej, programy nauczania, kompetencyjne kadry nauczycielskiej oraz ewaluacyjne. Określenie jakości bazy edukacyjno-szkoleniowej, jaką dysponuje sieć we współpracy z placówkami edukacyjnymi, następuje poprzez ich początkowy audyt, który ocenia stopień spełnienia wymagań w zakresie wyposażenia m.in. infrastruktury edukacyjnej. Na każdym etapie, zarówno początkowym, jak i w trakcie trwania programu, rozwijane są kompetencje kadr, a także certyfikowane zasoby (techniczne i trenerskie) oraz procesy, w oparciu o system certyfikacji. Nazwa programu K2 (powstała na bazie słów Kariera i Kompetencje), nie bez powodu kojarzy się z imieniem słynnego ośmiotysięcznika, drugiego pod względem wysokości szczytu na ziemi. Twórcy programu oraz realizatorzy projektu pilotażowego z firmy Landster, która wraz z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną działa w ramach klastra Silesia Automotive, postawili przed sobą ambitne cele. Osiągnięcie K2, czyli skuteczną realizacją wytyczonych zadań, z pewnością przyniesie satysfakcję wszystkim podmiotom tworzącym sieć.

JAK K2 ZYSKUJE PARTNERÓW

Obecnie podejmowanych jest szereg działań związanych z promocją Sieci K2. KSSE zyskało poparcie m.in. Ministerstwa Gospodarki oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej. Do Sieci przyłączyło się wiele gmin. Program popularyzowany jest również w środowisku ludzi młodych – przyszłych jego beneficjentów. Program stażowy K2 został spersonifikowany, jawi się jako bohater, postać silna i zwycięska. To on, między innymi na portalu społecznościowym w Centrum Pracy i Staży K2 (www.facebook.com/centrumstazyk2) zachęca młodzież do podjęcia wyzwania, jakim są staże. Promocja Centrum odbywa się również w sposób bezpośredni – zorganizowanych zostało szereg spotkań z absolwentami techników i szkół zawodowych, podczas których przeprowadzono rozmowy, badania i wręczono im materiały informacyjne. Planowane są kolejne działania w tym zakresie. Mają one na celu zarówno bezpośrednią popularyzację budowy samej Sieci w kręgach decyzyjnych i wśród młodych ludzi, jak i – pośrednio – odbudowę zaufania młodzieży i jej rodzin do szkolnictwa zawodowego.

Aby dowiedzieć się więcej na temat Programu K2, należy skontaktować się z firmą Landster:

Landster Sp. z o.o. Sp.k.

43-300 Bielsko-Biała, ul. Legionów 26/28

Kompleks „Nowe Miasto”, budynek A

Tel: 33 488 00 38