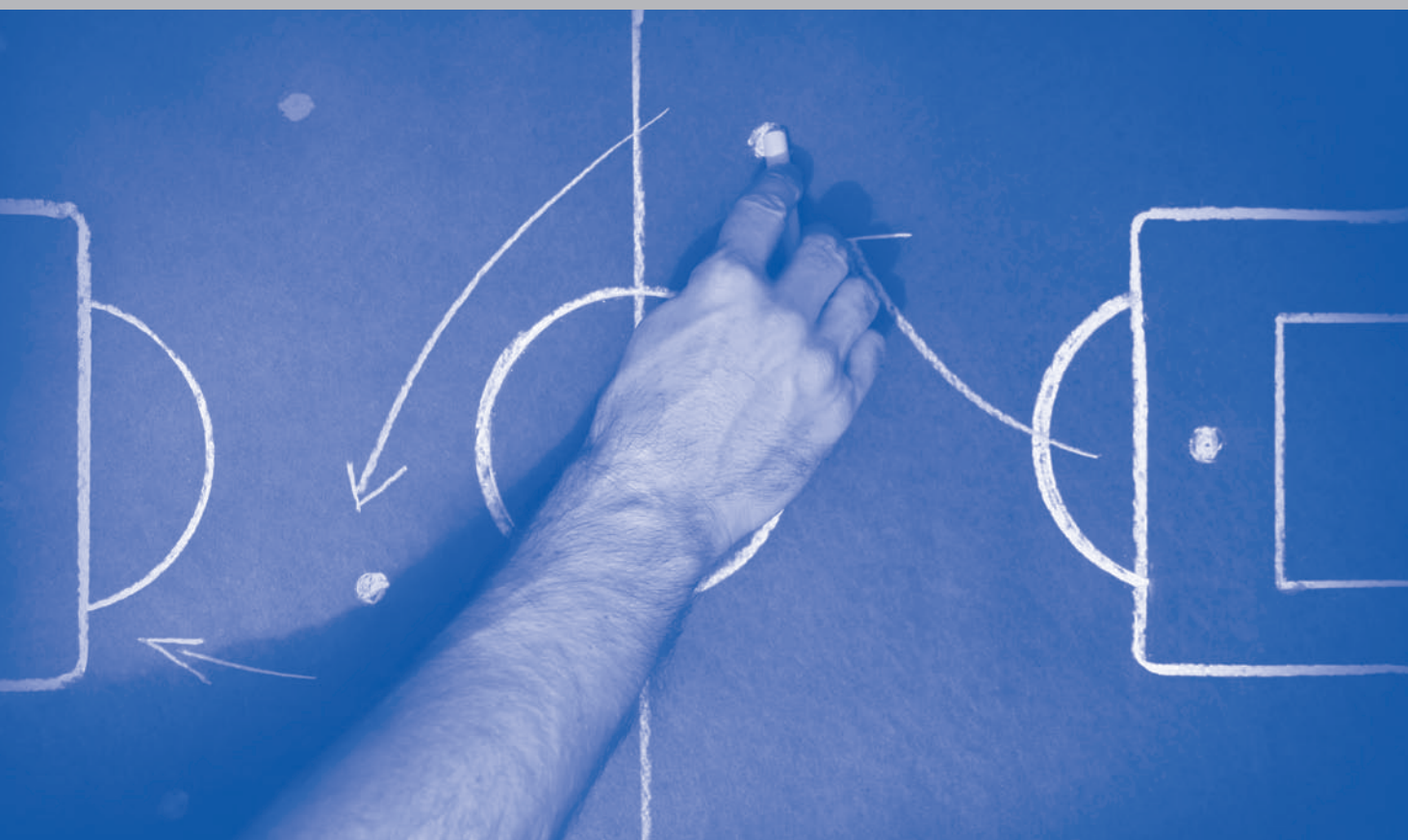

Współpraca firm z sektorem edukacji

Raport z badania



Raport powstał jako część projektu
Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców,
realizowanego przez PKPP Lewiatan
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał
Ludzki, współfinansowanego ze środków
Europejskiego Funduszu Społecznego.

Raport dystrybuowany jest bezpłatnie.

Zespół KPMG:

Jerzy Kalinowski

Partner

Doradztwo Gospodarcze

Jan Karasek

Senior Manager

Kierownik Projektu

Raport przygotowali specjaliści KPMG:

Agnieszka Emerling

Anna Orlińska

Sabina Węsierska



AUDIT ▪ TAX ▪ ADVISORY



Współpraca firm
z sektorem edukacji
Raport z badania



- 1. Wstęp ||| 4
- 2. Wnioski z badania ||| 6
- 3. Charakterystyka badania ||| 8
- 4. Trendy dotyczące praktyk przedsiębiorstw w zakresie współpracy z sektorem edukacji ||| 12
- 5. Przykłady firm stosujących dobre praktyki ||| 18

Corpo Sp. z o.o. i Acus Maria Sobiech i Piotr Stefaniuk Sp.j. ||| 20
IBM Polska Sp. z o.o. ||| 26
Microsoft Sp. z o.o. ||| 32
Vattenfall Heat Poland S.A. ||| 38

- 6. Podsumowanie ||| 44



1.

Wstęp

Z przyjemnością przekazujemy Państwu raport prezentujący dobre praktyki firm w zakresie współpracy firm z sektorem edukacji. Badania przeprowadziliśmy w ramach projektu *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców*, dzięki nim opracujemy rekomendacje pracodawców, które pomogą dopasować kwalifikacje i kompetencje pracowników do potrzeb rynku pracy.

Wyniki badań potwierdzają, że istnieje chęć współpracy między biznesem i nauką. Prezentujemy dowody na to, że są firmy, które współpracują ze szkołami. Wciąż jednak jest ich zbyt mało, a jesteśmy przekonani, że uproszczenie zasad współpracy pomiędzy biznesem i instytucjami edukacyjnymi pozytywnie wpłynęłoby na dopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy i na ofertę szkoleniową instytucji edukacyjnych.

Poznaliśmy też bariery i problemy, z jakimi zmagają się pracodawcy, którzy chcą podjąć współpracę ze szkołami. W naszych dalszych działaniach wypracujemy propozycje rozwiązań, które współpracę tę ułatwią.

Zapraszam Państwa również do zapoznania się z naszym drugim raportem *Formowanie kwalifikacji pracowniczych*. Prezentuje on dobre praktyki firm, pokazuje, jak i dlaczego pracodawcy dbają o rozwój kompetencji swoich pracowników, a także jakie napotykają bariery w tej kwestii.

Dziękujemy firmom, które wzięły udział w badaniu i serdecznie gratulujemy tym, których praktyki uznane zostały za najciekawsze. Dzięki temu raportowi wiemy, że dobre rozwiązania w zakresie współpracy firm z sektorem edukacji istnieją i są już w Polsce stosowane. Teraz chcemy je upowszechnić.

Małgorzata Rusewicz

*Dyrektorka Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy
Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan*

i Zespół Projektowy PKPP Lewiatan



Niniejszy raport stanowi podsumowanie badania zrealizowanego przez firmę doradczą KPMG na zlecenie Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan. Badanie zostało przeprowadzone jako element szerszego projektu *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców*, realizowanego przez PKPP Lewiatan w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem przeprowadzonego badania była identyfikacja i opis dobrych praktyk w zakresie współpracy pracodawców z sektorem edukacji, a także szersze zaprezentowanie przykładów inicjatyw z różnych względów wyróżniających się na tle innych praktyk.

Intencją badania – oprócz poznania różnych form współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a instytucjami i organizacjami edukacyjnymi – było także przyjrzenie się problemom związanym z formowaniem kwalifikacji oraz wskazanie przykładów konkretnych działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa i zmierzających do pozytywnych zmian w systemie edukacji.

W ramach realizacji projektu badawczego firma KPMG podjęła szereg działań prowadzących do wyłonienia oraz scharakteryzowania przedsiębiorstw, których praktyki w zakresie współpracy z sektorem edukacji są wiodące na rynku i atrakcyjne dla instytucji edukacyjnych oraz przyszłych pracowników.

Zastosowana metodologia badawcza pozwoliła na wyłonienie w ramach procesu badawczego firm charakteryzujących się posiadaniem dobrych i owocnych relacji z instytucjami edukacyjnymi oraz obecnością wypracowanego systemu wspierającego rozwój określonych kwalifikacji i postaw u przyszłych pracowników.

Serdecznie dziękujemy wszystkim firmom, które wzięły udział w badaniu, zarówno wypełniając w początkowym etapie badania kwestionariusz, jak i uczestnicząc w kolejnych krokach procesu badawczego.

Zespół Projektowy KPMG

2.



Wnioski z badania





Wśród największych barier we współpracy z sektorem edukacji uczestnicy badania wymieniali m.in.: nieadekwatny do potrzeb firmy program edukacyjny, niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy, skomplikowane procedury nawiązania współpracy, biurokrację, brak regulacji prawnych, brak środków na finansowanie, brak zainteresowania współpracą.

- III Budowanie dobrego wizerunku wśród pracowników, regularne podnoszenie kwalifikacji oraz pozyskiwanie i kształcenie pracowników w sposób zgodny z zapotrzebowaniem firmy są głównym motorem podejmowanej przez badane przedsiębiorstwa współpracy z sektorem edukacji.
- III Zmiana systemu edukacji z uwagi na prognozowany niedobór wykwalifikowanych kadr w branży jest ważna dla niewielkiej grupy ankietowanych przedsiębiorstw.
- III Najpopularniejszą formą współpracy przedsiębiorców z sektorem edukacji jest organizacja praktyk i staży zawodowych.
- III Większość rekrutowanych pracowników, w opinii znacznej części przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu, nie posiada wystarczającego przygotowania praktycznego do efektywnego wykonywania zadań na stanowisku pracy.
- III Połowa ankietowanych przedsiębiorstw aktywnie partycypuje w procesie kształcenia kadr poprzez organizację zajęć w szkołach i na uczelniach z udziałem własnych pracowników posiadających kwalifikacje niezbędne do przekazywania wiedzy teoretycznej i praktycznej.
- III Większość respondentów finansuje współpracę z sektorem edukacji z własnych środków budżetowych. Pozostali badani dzielą koszty z instytucjami edukacyjnymi bądź korzystają, często dzięki inicjatywie i zaangażowaniu samej instytucji, ze środków pozyskanych z Unii Europejskiej.
- III Raz nawiązana współpraca z instytucją lub organizacją edukacyjną jest w przypadku większości ankietowanych kontynuowana przez lata. Do głównych powodów odstępstw od decyzji o kontynuacji współpracy respondenci zaliczyli: brak woli współdziałania ze strony uczelni, niezadowolenie z efektów oraz niewystarczające środki finansowe.
- III Badanie pokazuje, że współpraca przynosi wymierne korzyści obu stronom – przedsiębiorstwu i instytucji edukacyjnej.
- III Duży budżet ułatwia współpracę, ale nie jest niezbędny do podejmowania efektywnych działań – równie cenna jest kreatywność we wcielaniu w życie celów firmy związanych ze współpracą z sektorem edukacji.
- III Dobrze sprawdzają się rozwiązania systemowe, gwarantujące transparentność działań, ułatwiające wzajemne kontakty i pozwalające firmie na dotarcie do większej liczby potencjalnie zainteresowanych współpracą instytucji edukacyjnych.
- III W sukcesie inicjatywę współpracę na linii biznes-edukacja pomagają m.in.: otwartość i zaangażowanie obu stron, jasne sprecyzowanie wzajemnych oczekiwań na początku współpracy oraz optymizm.

3.



Charakterystyka badania



Celem badania było zidentyfikowanie i opis praktyk w zakresie współpracy pracodawców z sektorem edukacji. Pojęcie *współpracy z sektorem edukacji* zostało zdefiniowane na potrzeby badania, jako

przebiegająca na wcześniej uzgodnionych zasadach obustronna wymiana doświadczeń i czerpanie ze współpracy korzyści zarówno przez pracodawcę, jak i instytucję edukacyjną. Samo korzystanie z oferty instytucji edukacyjnej, np. poprzez zamówienie szkoleń dla pracowników, nie oznacza w związku z tym współpracy z tą instytucją.

Badanie miało charakter ogólnopolski. do badania zaproszono głównie przedsiębiorstwa średnie i duże o zróżnicowanej strukturze zatrudnienia i skali prowadzonej działalności. Wśród nich znalazły się firmy przede wszystkim z branży energetycznej, budowlanej, odzieżowej, IT (informatycznej i telekomunikacyjnej) oraz medialnej. Respondentami badania były osoby z działów personalnych odpowiedzialne za koordynację współpracy z sektorem edukacji oraz przedstawiciele instytucji edukacyjnych.

Badanie składało się z sześciu etapów realizowanych w okresie od stycznia do końca maja 2010 r.

Etap I wymagał przeprowadzenia analizy rynku pod względem stosowanych praktyk w zakresie współpracy pracodawców z sektorem edukacji. Pozwoliło to na identyfikację stosowanych dotychczas praktyk na rynku polskim i europejskim, pozyskanie informacji na temat stopnia i charakteru działań przedsiębiorstw w zakresie współpracy z sektorem edukacji oraz przygotowanie kwestionariusza badania.

Etap II służył wyłonieniu listy przedsiębiorstw, działających na terytorium polskim, potencjalnie stosujących dobre praktyki w zakresie przedmiotu badania. Celem tego etapu było przeprowadzenie wśród nich badań kwestionariuszowych, a w dalszej kolejności wywiadów indywidualnych z wybranymi firmami dla poznania praktyk rynkowych w obszarze współpracy z edukacją.

Etap III obejmował przygotowanie i przeprowadzenie badań kwestionariuszowych wśród wyłonionych przedsiębiorstw oraz analizę kluczowych wniosków płynących z wyników badania. Na jej podstawie wyłoniono 10 firm, które zostały zaproszone do kolejnego etapu. Wyboru przedsiębiorstw dokonano, opierając się na ustalonych kryteriach. Kierowano się ideą wyłonienia firm, których działania w obszarze współpracy z sektorem edukacji dotyczą większości grup pracowników, są różnorodne i jasno spre-

cyzowane. Wśród kryteriów kwalifikacyjnych znalazły się trzy opisane poniżej:

- III grupy pracowników objętych praktyką,
- III różnorodność form współpracy przedsiębiorstw z sektorem edukacji,
- III zasady podnoszenia kwalifikacji w firmie.

Kryterium *grup pracowników objętych praktyką* spełniają firmy, które swoimi działaniami obejmują więcej niż jedną grupę pracowników, najlepiej zaś wiele grup. Najwyżej oceniane było kierowanie działań doskonalenia zawodowego do wszystkich pracowników kluczowych dla przedsiębiorstwa z racji branży i typu prowadzonej działalności.

Kryterium *różnorodności form współpracy przedsiębiorstw z sektorem edukacji* spełniają firmy, które współpracowały z sektorem edukacji na wiele różnych sposobów i w różnej formie.

Kryterium *zasad podnoszenia kwalifikacji w firmie* było spełnione, gdy dane przedsiębiorstwo posiadało regulaminy, ewentualnie posiadało upowszechnione, choć niepisane jasne zasady określające formy, zakres i sposoby korzystania z inicjatyw.

Na podstawie powyższych kryteriów oraz w drodze analizy porównawczej wyników badania kwestionariuszowego wyłoniono ostatecznie 10 przedsiębiorstw, które wyraziły zgodę na dalsze uczestnictwo.

W **IV etapie** niniejszego badania przeprowadzono z przedstawicielami wspomnianych 10 firm indywidualne wywiady pogłębione, które dotyczyły dobrych praktyk we współpracy z instytucjami edukacyjnymi. W toku tych wywiadów pozyskano niezbędne informacje o stosowanych praktykach, ich celu oraz formach realizacji. Podczas wywiadów indywidualnych wybrane zostały instytucje edukacyjne, z którymi nawiązano kontakt.

Etap V obejmował przeprowadzenie wywiadów pogłębionych z przedstawicielami wskazanych instytucji edukacyjnych, współpracujących z firmami w zakresie kształcenia potencjalnych pracowników. Celem tego etapu było dogłębne poznanie praktyk (zidentyfikowanych w toku wywiadów indywidualnych z przedsiębiorstwami oraz stanowiska instytucji edukacyjnej i jej opinii na temat jakości, a także obserwowanych oraz prognozowanych rezultatów współpracy. W ten sposób zdobyto również informacje pozwalające ocenić daną praktykę względem pozostałych.

Ostatecznie wyłoniono 5 spośród 10 przedsiębiorstw, których praktyki w zakresie współpracy z sektorem edukacji uznano za wyróżniające i cenne. Selekcji dokonano na podstawie wcześniej zdefiniowanych kryteriów. Wybierając kryteria, kierowano się ideą wyłonienia przedsiębiorstw współpracujących z sektorem edukacji, które realizując swoje cele, wywierają świadomy wpływ na zmianę systemu oświaty. W ten sposób wiążą ze sobą interesy obu stron teraz i w przyszłości. Firmy te obejmują możliwie różnorodne grupy odbiorców, dbają o jakość kadr w Polsce oraz szukają niestandardowych rozwiązań.

Wśród kryteriów kwalifikacyjnych znalazło się pięć opisanych poniżej:

- III wpływ na system oświaty,
- III wpływ na jakość kadr,
- III ilość i charakter grup docelowych objętych działaniami,
- III systemowość podjętych działań w zakresie współpracy,
- III kreatywność i innowacyjność zastosowanych rozwiązań.

Kryterium *wpływu na system oświaty* spełniają firmy, które realizując swoje cele, wywierają świadomy wpływ na zmianę systemu oświaty, aby powiązać interesy swoje i systemu edukacji teraz i w przyszłości.

Kryterium *wpływu na jakość kadr* spełniają firmy, które poprzez swoje działania przyczyniają się do wzrostu jakości kadr, rozumianego jako polepszenie kwalifikacji, w szczególności umiejętności zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce.

Kryterium *ilości i charakteru grup docelowych objętych działaniami* spełniają firmy, których działania obejmują grupy, które są istotne i nie powinny być pomijane z punktu widzenia rozwoju przedsiębiorstwa i branży, w jakiej firma działa.

Kryterium *systemowości podjętych działań w zakresie współpracy* spełniają firmy, które tworzą sieć kontaktów z instytucjami edukacyjnymi, przyczyniając się tym samym do upowszechnienia wypracowanych praktyk i ich dalszego doskonalenia.

Kryterium *kreatywności i/lub innowacyjności zastosowanych rozwiązań* oznaczało działanie, które:

- III w przypadku innowacyjności: jest nowe na rynku praktyk, a zarazem dostosowane do potrzeb przedsiębiorstwa (tj. uwzględniające typ branży, w jakiej działa, czy profil prowadzonej działalności gospodarczej) oraz danej instytucji edukacyjnej,
- III w przypadku kreatywności: jest wykorzystywane przez dane przedsiębiorstwo w inny niż powszechnie stosowany sposób (bądź poprzez jego modyfikacje, bądź łączenie z innymi działaniami służącymi doskonaleniu zawodowemu) oraz dostosowane zarówno do potrzeb przedsiębiorstwa (tj. uwzględniające typ branży, w jakiej działa czy profil prowadzonej działalności gospodarczej), jak i danej instytucji edukacyjnej.

Ostatni, **VI etap** prac służył podsumowaniu uzyskanych wyników na temat współpracy przedsiębiorstw z sektorem edukacji oraz przygotowaniu niniejszego raportu, którego celem jest przedstawienie zidentyfikowanych praktyk oraz ich popularyzacja.

4.



Trendy dotyczące praktyk przedsiębiorstw w zakresie współpracy z sektorem edukacji



Przeprowadzone badanie ujawniło pewne trendy dotyczące zachowań przedsiębiorstw z badanej grupy w zakresie praktyk służących współpracy z sektorem edukacji.

Jako główne cele podejmowania współpracy z sektorem edukacji przedsiębiorcy wskazują przede wszystkim:

III Regularne podnoszenie kwalifikacji obecnych pracowników

Ma ono na celu doskonalenie się na zajmowanym stanowisku pracy (podnoszenie efektywności pracownika w miejscu pracy), a także rozwój (z myślą np. o awansie w strukturze organizacyjnej firmy). Przykładem takich praktyk jest współpraca firmy z instytucją edukacyjną w zakresie organizacji kursów doszkalających dla pracowników bądź też studiów podyplomowych, dostosowanych do potrzeb konkretnego pracodawcy. W tworzenie specjalistycznych kierunków studiów podyplomowych z wybranymi uczelniami angażuje się np. Grupa TP. Studia podyplomowe z zarządzania w sektorze mody uruchomiła we współpracy z Akademią Leona Koźmińskiego firma Acus Sp.j.

III Pozyskiwanie i kształcenie nowych pracowników w sposób zgodny z zapotrzebowaniem firmy

Przykładem praktyk w tym zakresie jest współpraca Vattenfall Heat Poland S.A. z technicznymi szkołami średnimi. Firma obejmuje patronatem klasy kształcące w zawodach związanych z branżą energetyczną, ma wpływ na obejmujący je program kształcenia zawodowego, angażuje w proces kształcenia swoich pracowników, jak również organizuje praktyki zawodowe oraz warsztaty na terenie swoich zakładów. Grupa TP angażuje się natomiast w tworzenie specjalistycznych programów edukacyjnych dla studentów (np. kierowany do studentów kierunków technicznych i ekonomicznych program *Twoja Perspektywa*, w ramach którego zaplanowano m.in. cykl

warsztatów na sześciu uczelniach, prowadzonych przez praktyków z Grupy TP).

III Budowanie dobrego wizerunku wśród obecnych i potencjalnych pracowników

Przeważająca większość przedsiębiorstw o ugruntowanej pozycji rynkowej uwzględnia w swojej strategii rozwoju inicjatywę współpracy z instytucjami edukacyjnymi. Spośród nich na wyróżnienie zasługuje niewielka grupa tych firm, które otwarcie przyznają, że współpraca z instytucjami edukacyjnymi wiąże się ściśle z korzyściami wizerunkowymi i biznesowymi. Firmy te nie widzą żadnych przeszkód w nawiązywaniu udanych i owocnych relacji na linii biznes – edukacja, przynoszących wymierne korzyści obu stronom.

Najczęściej wymieniane powody podejmowania inicjatyw współpracy biznesu z edukacją są więc ściśle związane z indywidualnymi celami danego przedsiębiorstwa.

Bardziej dalekosiężny i wykraczający poza wyłącznie własne korzyści cel, jakim jest przyczynianie się do pozytywnych zmian w systemie edukacji, dostrzegany jest przez przedsiębiorców rzadziej. Wpływanie na kształt systemu oświaty jest celem szczególnie ważnym dla przedsiębiorstw, które z racji aktualnego jego stanu spotkały lub mogą spotkać kłopoty biznesowe. Doskonałym przykładem jest tutaj Vattenfall Heat Poland S.A., które z powodu luki w systemie kształcenia zawodowego oraz panującego w społeczeństwie niepoehlebnego nastawienia do tego kształcenia przewiduje trudności w znalezieniu kadry następczej na miejsca osób, które w ciągu najbliższych 5 lat odejdą na emeryturę.

Inicjatywa współpracy biznesu z instytucjami edukacyjnymi wychodzi w większości przypadków od przedsiębiorstwa – firmy bądź też jej pracownika, który widzi celowość nawiązania przez pracodawcę kontaktu z daną szkołą lub uczelnią. Rzadziej o kontakt zabiegają instytucje edukacyjne.

Raz nawiązana współpraca z instytucją edukacyjną rzadko jest przerywana – zdecydowana większość ankietowanych w badaniu przedsiębiorców deklaruje, że w ciągu ostatnich 2 lat nie zaprzestała współpracy z żadną z instytucji bądź organizacji edukacyjnych, z którymi tę współpracę podjęła.

Wśród powodów zrezygnowania ze współpracy z instytucją/instytucjami edukacyjnymi, przedsiębiorcy wymieniają m.in. brak woli kontynuowania współpracy ze strony uczelni, niezadowolenie firmy z efektów współpracy, brak środków finansowych na prowadzenie wspólnych działań.

Postrzeganie rynku pracy

W kwestii dopasowania rekrutowanych pracowników do potrzeb przedsiębiorstwa pod kątem wiedzy teoretycznej opinie ankietowanych pracodawców nie są jednoznaczne. Firmy stosunkowo rzadko mają do czynienia z całkowitym (lub niemal całkowitym) brakiem na rynku pracy osób dysponujących wymaganą wiedzą teoretyczną. Problem dotyczy m.in. firm odzieżowych (np. Corpo Sp. z o.o.), które borykają się z generalnym problemem braku osób chętnych do podejmowania nauki w szkołach kształcących w zawodach niezbędnych w branży odzieżowej. Ponadto, chcąc wprowadzać u siebie nowoczesne technologie, muszą liczyć się z koniecznością kształcenia obecnych i przyszłych pracowników do używania ich na stanowisku pracy. Trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy napotykają też przedsiębiorstwa z branży energetycznej (np. Vattenfall Heat Poland S.A.). Wiąże się to z brakiem szkół kształcących w zawodzie technik energetyk.

Zazwyczaj zatrudniane osoby wymagają doksztalcenia, podniesienia kwalifikacji do efektywnego wykonywania zadań na stanowisku pracy. Sytuacja taka dotyczy przedsiębiorstw działających w różnych branżach, w szczególności wymagających wysokich kwalifikacji w wąskiej specjalizacji w danej dziedzinie, jak to ma miejsce

np. w firmach działających w branży informatycznej bądź telekomunikacyjnej.

W opinii znacznej części pracodawców większość rekrutowanych pracowników wymaga podniesienia kwalifikacji w zakresie dopasowania do potrzeb przedsiębiorstwa pod kątem umiejętności praktycznych (umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce). I tak na przykład w przedsiębiorstwach z branży energetycznej czy w przedsiębiorstwach działających w wąsko wyspecjalizowanych gałęziach produkcji (np. ceramika łazienkowa) proces nabywania przez pracownika umiejętności koniecznych do w pełni samodzielnej pracy może trwać nawet 2 lata.

Ponadto przedsiębiorcy dostrzegają wyraźny rozdźwięk między sposobem kształcenia przyszłych pracowników (który kładzie zbyt mały nacisk na kształtowanie umiejętności wykorzystania dostarczonej wiedzy w praktyce) a oczekiwaniami, jakie mają wobec nich pracodawcy.

Praktyki w zakresie współpracy z sektorem edukacji

Współpraca z sektorem edukacji bardzo często ściśle wpisana jest w obszar podnoszenia kwalifikacji pracowników. Oznacza organizację kursów i/lub szkoleń na potrzeby ich kształcenia, rzadziej odnosi się do kursów i programów kończących się uzyskaniem określonych certyfikatów.

Najpopularniejszą i najbardziej oczywistą z punktu widzenia pracodawcy formą współpracy przedsiębiorców z sektorem edukacji jest organizacja praktyk i staży zawodowych oraz studenckich. Praktyki i staże organizowane są najczęściej z myślą o późniejszym zatrudnieniu wybranych osób spośród odbywających je praktykantów lub stażystów. Są prostą formą sprawdzenia kwalifikacji potencjalnego pracownika, jak również wprowadzenia go w środowisko firmy, co w sytuacji zatrudnienia skutkuje szybszym zaaklimatyzowaniem się w przedsiębiorstwie.

Dodatkowo współpraca z sektorem edukacji często nawiązywana jest w celu zaprezentowania firmy i reprezentowanej branży, pokazywania ścieżek kariery i informowania o możliwościach pracy.

Ponad połowa ankietowanych przedsiębiorców pojawia się na targach pracy, poza tym deklaruje organizowanie spotkań w szkołach i na uczelniach oraz dni otwartych w swojej siedzibie.

Dość często kontakty z sektorem edukacji polegają na wspólnej organizacji konferencji (jako przykład takiej inicjatywy wymienić można np. cykl konferencji IBM Academic Day na uczelniach wyższych, podczas których odbywa się seria wykładów traktujących o rozwiązaniach technologicznych oferowanych na rynku przez IBM), rzadziej seminariów i wykładów z udziałem przedstawicieli przedsiębiorstw lub paneli dyskusyjnych z przedstawicielami środowisk biznesowych i naukowych. Firma IBM Polska brała aktywny udział w spotkaniu dotyczącym współpracy uczelni i przedsiębiorstw IT, które odbyło się w kwietniu 2010 r. w Warszawie. Przykładem firmy, która uczestniczy w spotkaniach na uczelniach technicznych, prezentując przykłady zrealizowanych z sukcesem projektów budowlanych, jest Hochtief Polska S.A. Podczas spotkań z przedstawicielami firmy studenci mają możliwość zapoznania się z praktycznym zastosowaniem zdobywanej na uczelni wiedzy.

Przedsiębiorcy starają się partycypować w procesie kształcenia młodych ludzi – przyszłych pracowników. Połowa ankietowanych deklaruje, że specjaliści reprezentujący przedsiębiorstwa prowadzą zajęcia w szkołach i na uczelniach. Nieco rzadziej mają wpływ na kształt programu nauczania w danej instytucji edukacyjnej i na dostosowanie go do potrzeb pracodawcy. Dobry przykład współpracy w tym zakresie daje Vattenfall Heat Poland S.A., aktywnie współpracując m.in. z technicznymi szkołami średnimi

i uczestnicząc w dostosowywaniu programu nauczania do potrzeb przedsiębiorstwa. Niektórzy przedsiębiorcy starają się wpływać na system edukacji na poziomie państwowym, np.: przedsiębiorcy reprezentujący branżę energetyczną (m.in. Vattenfall Heat Poland S.A.) aktywnie wspierali projekt przywrócenia do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego zapisu o zawodzie technika energetyka. Natomiast prezes firmy Corpo Sp. z o.o. jest ekspertem ds. organizowania podstaw programowych dla szkół odzieżowych i współpracuje z Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU). Współpraca z sektorem edukacji wiąże się też – choć stosunkowo rzadko – z tworzeniem specjalnie na potrzeby pracodawcy (lub branży) kierunku studiów podyplomowych (przykładem takiego działania jest firma Acus Sp.j., która uruchomiła kierunek studiów podyplomowych z zarządzania w sektorach mody lub studiów MBA.

Rzadziej spotykaną formą współpracy z sektorem edukacji jest udział w tworzeniu na uczelniach centrum badań i rozwoju dla określonej dziedziny (jak w przypadku firmy IBM Polska Sp. z o.o., która otwiera centra badawcze na partnerskich uczelniach wyższych). W tworzeniu na uczelniach swoich ośrodków badawczych uczestniczą przede wszystkim firmy duże (w szczególności zagraniczne koncerny), posiadające w tym zakresie doświadczenie oraz dysponujące odpowiednimi środkami finansowymi. Centra badawcze są przykładem udanej kooperacji środowisk naukowych uczelni i biznesu – przyczyniając się do rozwoju technologicznego branży, wpływają jednocześnie na rozwój nauki, m.in. dając pracownikom naukowym uczelni możliwość rozwijania projektów wykorzystujących najnowocześniejsze technologie, posiadane przez daną firmę. Świetny przykład stanowi tutaj Orange Labs – centrum badawczo-rozwojowe Grupy TP, które nawiązuje ścisłą współpracę badawczą z uczelniami wyższymi w całym kraju. Ma to na celu rozwijanie współpracy między Grupą TP a ośrodkami naukowymi oraz tworzenie lepszych warunków zdobywania przez studentów i doktorantów wiedzy i umiejętności,

4
 jakie będą od nich wymagane w przyszłej pracy. Prowadzenie wspólnych projektów badawczo-rozwojowych umożliwiają porozumienia o współpracy podpisywane przez firmę z daną uczelnią wyższą. Porozumienie określa obszar współpracy (np. wykorzystanie teleinformatyki w medycynie), warunki uczestnictwa studentów uczelni w pracach badawczych Orange Labs oraz możliwość odbywania przez nich praktyk zawodowych i staży w TP S.A. W ubiegłym roku w wyniku współpracy Orange Labs z Politechniką Łódzką opracowany został program B-Link (zdobywca złoto tego medalu na 38. Międzynarodowej Wystawie Wynalazków w Genewie), który daje osobom niepełnosprawnym ruchowo możliwość korzystania z komputera za pomocą mrugnięć powiekami.

Do zdecydowanie najrzadziej stosowanych form współpracy z sektorem edukacji należy współpraca z instytucjami edukacyjnymi w ramach klastrów.

Planując współpracę z sektorem edukacji w przyszłości, przedsiębiorcy myślą zazwyczaj przede wszystkim o modyfikowaniu i/lub rozwijaniu inicjatyw, w które są już zaangażowani.

Kwestie organizacyjne

W opinii większości ankietowanych przedsiębiorstw współpraca firmy z sektorem edukacji dotyczy wszystkich pracowników firmy, co oznacza, że każdy pracownik ma szansę czerpać z niej korzyści. Pozostali przedsiębiorcy wskazują jako beneficjenta podejmowanych inicjatyw konkretną grupą pracowniczą, np. kadre menedżerską.

Zasady korzystania z rozwiązań stosowanych przez pracodawcę we współpracy z sektorem edukacji są z reguły dobrze znane pracownikom. W ponad połowie badanych przedsiębiorstw zostały one określone w ogólnodostępnych regulaminach.

Średni roczny budżet przedsiębiorstw przeznaczony na współpracę z sektorem edukacji, jest

zazwyczaj w bardzo dużym stopniu uzależniony od wielkości firmy. W części ankietowanych przedsiębiorstw kwota przeznaczona na ten cel znacząco przekracza 100 tys. zł. Dotyczy to zazwyczaj firm dużych, często międzynarodowych, korporacyjnych (np. IMB Polska Sp. z o.o., Vattenfall Heat Poland S.A. czy Microsoft Sp. z o.o.). Warto zauważyć, że wielkość posiadane-go budżetu na współpracę nie zawsze świadczy o jakości i wartości podejmowanych inicjatyw. Doskonały przykład stanowi tutaj firma Corpo Sp. z o.o., której budżet na ten cel nie przekracza 5 tys. zł, natomiast jej wkład w uzdrawianie zawodowego szkolnictwa odzieżowego w Polsce jest znaczący.

W
 Większość ankietowanych przedsiębiorców podkreśla, że koszty wiążące się ze współpracą z sektorem edukacji pokrywa w pełni z własnego budżetu. Część firm dzieli się kosztami ze współpracującymi instytucjami.

Warto zauważyć, że niewielka liczba przedsiębiorców ubiega się o dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej programu podnoszenia kwalifikacji pracowników, który ma przebiegać we współpracy z sektorem edukacji. Częściej o takie dofinansowanie wspólnego projektu ubiega się instytucja edukacyjna.

Bariery we współpracy z sektorem edukacji

Potencjalne bariery na drodze udanej współpracy środowisk biznesowych z sektorem edukacji mogą leżeć po obu stronach lub po stronie tylko jednego z potencjalnych partnerów – instytucji edukacyjnej bądź przedsiębiorstwa.

W opinii ankietowanych przedsiębiorców do największych barier we współpracy z sektorem edukacji należą:

III Skomplikowane procedury towarzyszące nawiązaniu współpracy i biurokracja

Przedsiębiorcy zauważają, że procesowi nawiązywania współpracy często towarzyszą skomplikowane i długotrwałe procedury (zarówno w firmach, jak i w instytucjach edukacyjnych), które spowalniają proces, oddalają moment dojścia do efektów i przez to zniechęcają do nawiązywania współpracy.

III Brak regulacji prawnych, które wspierałyby współpracę między pracodawcami a sektorem edukacji

III Nieadekwatny do potrzeb firmy program edukacyjny szkół/uczelni

Odbiera to przedsiębiorcy punkt wyjścia do współpracy, główną motywację do nawiązania partnerskich relacji z instytucją.

III Niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy

Przedsiębiorcy zauważają, że szkołom i uczelniom zdarza się mylić współpracę na gruncie przede wszystkim merytorycznym ze sponsoringiem (pojawiają się np. oczekiwania, że firma opłaci remont w szkole).

W opinii przedsiębiorców znaczną barierą we współpracy z instytucjami edukacyjnymi jest także brak odpowiednich środków na ten cel w budżecie firmy. Bariera finansowa wiązana bywa z kryzysem gospodarczym, który dla wielu firm oznaczał konieczność ograniczenia wydatków (w czasie kryzysu niektóre z nich zaprzestały np. współpracy ze szkołami w zakresie organizowania praktyk zawodowych).

Wielu przedsiębiorców widzi istotną barierę w braku zainteresowania współpracą po stronie organizacji i instytucji edukacyjnych. Ów opór, czasem niechęć do nawiązywania współpracy lub pełnego zaangażowania się w nią wynikać może w opinii przedsiębiorców z różnych przyczyn, m.in. z:

III obawy przed posądzeniem uczelni o faworyzowanie, promowanie rozwiązań technologicznych danej firmy lub czerpanie prywatnych korzyści ze współpracy z przedsiębiorstwem,

III oporu przed dodatkową pracą wiążącą się np. z koniecznością zmiany programu zajęć czy napisania nowego skryptu,

III różnego rozumienia współpracy przez firmę i uczelnię (np. nieakceptowania nieformalnych form współpracy),

III przekonania, że ciesząca się renomą uczelnia nie potrzebuje zabiegać o współpracę ze środowiskami biznesowymi.

Warto zauważyć, że doświadczenia części przedsiębiorców skłaniają do stwierdzenia, że współpraca firm z instytucjami edukacyjnymi – jeśli weźmie się pod uwagę posiadane możliwości (znacznie większe w dużych miastach przyciągających biznes) – jest bardziej efektywna poza dużymi aglomeracjami. Wśród szkół nawiązujących współpracę z firmami bardziej angażują się w podejmowane inicjatywy i pełniej wykorzystują możliwości szkoły z małych miasteczek i środowisk wiejskich.

Napotkane problemy we współpracy z instytucjami i organizacjami edukacyjnymi często zniechęcają firmy do podejmowania kolejnych inicjatyw i skłaniają do koncentrowania się na współpracy z firmami szkoleniowymi (tym bardziej, że te ze względów biznesowych same zabiegają o współpracę z firmą), jak również do nawiązywania kontaktów z pracownikami naukowymi jako osobami prywatnymi (a nie jako pracownikami uczelni).

Do innych, rzadziej wskazywanych barier we współpracy na linii biznes-edukacja należą m.in. brak w firmie odpowiedniej struktury (jednostki) lub osoby odpowiedzialnej za tę kwestię oraz nieodpowiednia kultura organizacyjna firmy.

Ponadto w opinii ankietowanych przedsiębiorców na rynku brakuje wzorców efektywnej współpracy firm z instytucjami edukacyjnymi.

5.



Przykłady firm stosujących dobre praktyki



5.



**Corpo Sp. z o.o. oraz Acus Maria
Sobiech i Piotr Stefaniuk Sp.j.**





Nazwa firmy: Corpo Sp. z o.o.

Branża: odzież korporacyjna
(projektowanie i produkcja)

Zatrudnienie: 80 osób

Rok założenia: 2005

Adres: ul. Jana Pawła II 23 lok. B2

05-077 Warszawa

www.corpo.pl



Nazwa firmy: Acus Maria Sobiech
i Piotr Stefaniuk Sp.j.

Branża: ekskluzywna odzież damska
(produkcja i handel)

Zatrudnienie: 412 osób

Rok założenia: 1992

Adres: ul. Paca 37

04-386 Warszawa

www.caterina.pl

Tło, założenia i cele współpracy

Acus Sp.j. i Corpo Sp. z o.o. to polskie przedsiębiorstwa średniej wielkości, reprezentujące branżę odzieżową. Choć specjalizują się w różnych segmentach tej branży, łączą je podobne problemy, wynikające między innymi z dostrzeganej niepopularności branży odzieżowej w Polsce, a co za tym idzie niechęci młodych ludzi do wiązania z nią swej przyszłości. Zjawisko to wzmagane jest przez ogólną niechęć młodzieży do podejmowania nauki w szkołach zawodowych – w tym także kształcących w potrzebnych firmom zawodach odzieżowych związanych z produkcją, a kojarzonych z ciężką pracą.

Obydwa przedsiębiorstwa zgodnie podkreślają, że w konsekwencji wspomnianego braku popularności branży, jak też w wyniku zmian w systemie edukacji, jakie zaszły na przestrzeni ubiegłych lat, borykają się z alarmującym deficytem specjalistów na rynku pracy. Dotkliwie odczuwany jest brak zainteresowania szkołami kształcącymi

w niektórych kluczowych w branży odzieżowej zawodach, co skutkuje zamykaniem kolejnych klas odzieżowych. W obliczu tej sytuacji firmy dostrzegają bezpośrednie zagrożenie swoich interesów – rynek pracy nie gwarantuje znalezienia pracowników posiadających odpowiednią wiedzę i umiejętności, natomiast specjaliści zatrudnieni obecnie w zakładach produkcji to w znacznej części osoby starsze, które w perspektywie najbliższych lat odejdą na emeryturę, pozostawiając swoje stanowiska pracy nieobsadzone.

Acus podkreśla ewidentny brak niektórych zawodów na polskim rynku pracy i obawia się o obsadzenie stanowiska technika konstrukcji odzieży. Z kolei firma Corpo doświadczyła braku osób posiadających wiedzę teoretyczną konieczną do podjęcia pracy, gdy przed trzema laty w związku z rosnącą liczbą zamówień podjęta została decyzja o zwiększeniu zatrudnienia w macierzystym zakładzie projektowo-produkcyjnym w Pilawie. Ten brak pracowników posiadających określone kwalifikacje oznaczał dla prezesa

firmy Corpo konieczność podjęcia działań, które pomogłyby w rozwiązaniu problemu i umożliwiły rozwój przedsiębiorstwa. Interwencje u starosty powiatu garwolińskiego, które miały skłonić szkoły do uruchomienia klas odzieżowych, nie przyniosły efektu. Wsparcie z urzędu pracy, polegające na przysyłaniu przeszkolonych bezrobotnych, nie rozwiązało wówczas problemu, ponieważ jedynie część osób przystosowała się do pracy w zakładzie. Także współpraca z agencją pośrednictwa pracy i poszukiwanie pracowników na Wschodzie nie przyniosły oczekiwanych rezultatów, gdyż obciążone były zbyt dużymi kosztami, formalnościami oraz ryzykiem niekompetencji kandydatów. Prezes Corpo nawiązał więc kontakt z kilkoma powiatowymi urzędami pracy i postanowił otworzyć drugi zakład produkcyjny w innej lokalizacji – w Paczkowie, gdzie niedawno upadł inny duży zakład. Wybór tej miejscowości podjętowany był otwartością tamtejszych władz oraz wsparciem organizacyjnym Powiatowego Urzędu Pracy w Nysie. Szwalnia została uruchomiona, a przedsiębiorstwo uzyskało dofinansowanie na rozwój zakładu ze środków PUP.

Kontakty nawiązane przez prezesa Corpo z przedsiębiorcami z branży pokazały, że jego firma nie jest w swych kłopotach odosobniona. Firma zdaje sobie sprawę, że zapewnianie przedsiębiorstwu siły roboczej poprzez przejmowanie pracowników zakładów upadających nie rozwiązuje problemów branży (tę funkcję powinno bowiem spełniać szkolnictwo), dlatego dba o kontakt ze szkołami zawodowymi kształcącymi w zawodach odzieżowych.

Dla firmy Corpo nawiązanie współpracy z sektorem edukacji stało się metodą na zapewnienie własnym zakładom produkcyjnym odpowiednio przygotowanej kadry,

a dodatkowo – sposobem na wywieranie pozytywnego wpływu na kondycję polskiej branży odzieżowej. Współpraca z instytucjami

edukacyjnymi daje bowiem możliwość informowania o potrzebach przedsiębiorcy oraz ingerowania w sposób i zakres kształcenia w pożądanym, ale niepopularnym zawodach (np. konstruktor odzieży, szwaczka). Dodatkowo prowadzi do poprawy niepochebnego wizerunku branży odzieżowej poprzez zmianę stereotypu ciężkiej pracy w złych warunkach na skojarzenia z nowoczesnymi technologiami i światem mody.

Jako właściciel ekskluzywnej marki odzieży damskiej Caterina, firma Acus spotyka się z brakiem kadr nie tylko na stanowiskach produkcyjnych. Istnieje zapotrzebowanie także na pracowników zajmujących się profesjonalną obsługą butików. Przedsiębiorstwo, zdobywając dofinansowanie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, uruchomiło więc nie tylko szkolenia w zawodzie szwaczki czy konstruktora odzieży, ale też profesjonalnego sprzedawcy odzieży i projektanta wystaw. Podejmując z kolei współpracę z sektorem edukacji, zwróciło uwagę na dodatkowy czynnik mogący mieć istotny wpływ na sytuację branży odzieżowej na polskim rynku – brak profesjonalnej kadry zarządzającej przedsiębiorstwami odzieżowymi. Rodzime firmy odzieżowe często z trudem odnajdują się w realiach biznesu, co wynikać może m.in. z braku wiedzy na temat zarządzania przedsiębiorstwem odzieżowym w Polsce w warunkach ostrej konkurencji ze strony światowych koncernów, które stale obniżają koszty produkcji np. poprzez wykorzystanie taniej siły roboczej z Chin.

*

Współpracując z sektorem edukacji, Corpo i Acus chcą doprowadzać do efektywniejszego – bo lepiej dopasowanego do własnych potrzeb i do realiów rynkowych – kształcenia na potrzeby branży odzieżowej i poprawy jej wizerunku. Jednocześnie młodym ludziom pokazywane są szerokie możliwości zatrudnienia w branży. W ten sposób firmy osiągają główne cele współpracy z instytucjami edukacyjnymi: zapewnianie dopływu pracowników i podnoszenie ich kwalifikacji (niezbędne ze względu na rozwijanie działalności, zmianę maszyn, realizację nowych

zamówień, powstawanie nowych produktów, wprowadzanie nowych technologii etc.) oraz przyczynianie się do pozytywnych zmian w systemie szkolnictwa.

Formy współpracy z sektorem edukacji

Prezes Corpo aktywnie działa na rzecz poprawy wizerunku branży odzieżowej oraz odbudowy polskiego szkolnictwa odzieżowego. Czynn timer uczestniczy w konferencjach branżowych oraz angażuje się w inicjatywę łączące środowisko biznesowe i sektor edukacji, często jest ich inicjatorem (np. Forum Odbudowy Szkolnictwa Odzieżowego). Uczestniczy również w panelach dyskusyjnych dotyczących m.in. zmian w zakresie definiowania zawodów odzieżowych. Jest ekspertem ds. organizowania podstaw programowych dla szkół odzieżowych i współpracuje z Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU).

Corpo nawiązała ścisłą współpracę ze szkołami kształcącymi w zawodach związanych z branżą odzieżową (np. list intencyjny podpisany z dyrektorem Zespołu Szkół Projektowania i Stylizacji Ubioru w Sosnowcu), gwarantując uczniom możliwość odbywania praktyk zawodowych i uczestnictwa w warsztatach organizowanych w zakładach produkcyjnych firmy. Współpracując ze szkołami, daje okazję do wymiany doświadczeń, dzięki temu wpływa na dostosowanie programu nauczania do swoich potrzeb oraz na kierunki kształcenia poprzez zgłaszanie zapotrzebowania na określoną specjalizację. W szkołach organizowane są również spotkania, mające na celu pokazanie młodym ludziom perspektyw zatrudnienia w branży odzieżowej.

Przedsiębiorstwo współpracuje także z Wojewódzkim Ośrodkiem Doskonalenia Nauczycieli w Łodzi.

Podejmowane działania finansowane są w pełni ze środków Corpo i organizowane przez prezesa przedsiębiorstwa, angażuje się w nie 11%-20%

pracowników. Współpraca dotyczy wszystkich zatrudnionych w firmie, z czego większość stanowią pracownicy produkcyjni. Roczny budżet firmy przeznaczony na współpracę z sektorem edukacji nie przekracza 5 tys. zł.

*

Prezes Acusa także angażuje się w działania na rzecz poprawy kondycji branży odzieżowej i zmiany sposobu myślenia o niej w Polsce. Znajduje to wyraz w jego obecności na konferencjach branżowych, uczestnictwie w seminariach i panelach dyskusyjnych.

Przedsiębiorstwo nawiązuje współpracę ze szkołami wyższymi (np. Akademią Leona Koźmińskiego), wychodząc m.in. z inicjatywą utworzenia nowego kierunku studiów podyplomowych kształcących w specjalności „Zarządzanie w sektorach mody”. Przedstawiciele przedsiębiorstwa aktywnie uczestniczyli w tworzeniu bazy programowej studiów. Pracownicy Acusa dzielą się swoją wiedzą, wykładając na zajęciach.

Acus angażuje się również w organizację praktyk i staży zawodowych.

W przyszłości firma ma plany stworzenia szkoły zawodowej, w której będzie można kształcić się w specjalnościach niezbędnych w branży, a deficytowych na rynku pracy – konstruktora odzieży czy krawca.

Podejmowane działania finansowane są obecnie w pełni ze środków Acusa i organizowane przez osobę wydelegowaną do współpracy, angażuje się w nie 5%-10% pracowników. Współpraca dotyczy najczęściej wszystkich poziomów kadry sprzedażowej. Roczny budżet firmy przeznaczony na współpracę z sektorem edukacji mieści się w przedziale 20-50 tys. zł.

Wybrane dobre praktyki

Forum Odbudowy Szkolnictwa Odzieżowego (FOSO)

Udział prezesa Corpo w zorganizowanej w 2008 roku z inicjatywy Urzędu Pracy w Łodzi konferencji dotyczącej kondycji polskiego przemysłu odzieżowego zaowocował nawiązaniem kontaktów z gronem osób ze świata biznesu oraz edukacji, które również wyrażały zainteresowanie poprawą sytuacji branży odzieżowej i odbudową jej wizerunku. Przedstawiona przez prezesa Corpo wizja branży mody i dostrzeganie realnej możliwości zrobienia z Polski drugiego Mediolanu spotkały się z poparciem i deklaracją zaangażowania we współpracę. Na kolejnych spotkaniach w środowisku branżowym formowała się idea stworzenia forum, które umożliwi sprawną wymianę informacji. W wyniku samodzielnej inicjatywy prezesa Corpo założone zostało Forum Odbudowy Szkolnictwa Odzieżowego (FOSO).

Jego celem jest konsolidacja środowisk szkół odzieżowych i producentów odzieży poprzez dostarczenie im narzędzia, które ułatwi współpracę na rzecz odbudowy polskiego szkolnictwa odzieżowego.

FOSO ma postać strony internetowej (www.foso.pl), która jako platforma współpracy służyć ma gromadzeniu informacji od osób i podmiotów związanych z branżą odzieżową w celu stworzenia sprawnie funkcjonującej sieci kontaktów między nimi. Zasadniczą część Forum stanowi wyszukiwarka wątków, z której użytkownicy mogą korzystać, szukając według określonych kryteriów (temat, data, lokalizacja) interesujących ich informacji oraz – po zarejestrowaniu – dodając nowe. Pomysłodawcy FOSO zależy, by wokół inicjatywy skupić wszystkich przedstawicieli środowisk odzieżowych (szkoły, uczelnie, ośrodki kształcenia ustawicznego, przedsiębiorcy etc.), którym zależy na poprawie kondycji branży poprzez tworzenie wspólnych inicjatyw, dzielenie się pomysłami, wiedzą czy też wymianę informacji na temat wolnych miejsc pracy.

Forum znajduje się w początkowej fazie rozwoju. do tej pory w bazie danych FOSO znajduje się 260 kontaktów do szkół kształcących w zawodach związanych z branżą odzieżową, ale nie ma pewności, jak liczba ta ma się do liczby klas odzieżowych na terenie całej Polski. W bazie danych Forum znajdują się również kontakty do Wojewódzkich Ośrodków Doksztalcania Nauczycieli (WODN) oraz przedsiębiorców – obecnie ok. 90 podmiotów.

Kluczem do sukcesu FOSO będzie – oprócz zaangażowania ludzi i instytucji – szeroka baza wiarygodnych danych, które umożliwią kierowanie pomysłów, pytań, inicjatyw bezpośrednio do zainteresowanych podmiotów edukacyjnych i biznesowych.

Koszty administracji i utrzymania Forum Odbudowy Szkolnictwa Odzieżowego spoczywają w pełni na firmie Corpo. Jako że FOSO jest inicjatywą służącą nie tylko jednej firmie, ale całemu środowisku branżowemu (przedsiębiorcom i szkolnictwu), prezes Corpo oczekuje, że inne podmioty, którym inicjatywa przynosi korzyści, zainteresują się partycypacją w kosztach jej rozwijania.

Studia podyplomowe Zarządzanie w sektorach mody

Pomysł na zorganizowanie studiów podyplomowych narodził się w związku z kursami stylu prowadzonymi w funkcjonującej w ramach przedsiębiorstwa Acus Szkoły Styłu. Dostrzegając potrzebę kształcenia profesjonalistów branży modowej, prezes firmy wyszedł z inicjatywą założenia VIAMODY – Polsko-Włoskiej Szkoły Designu i Managementu, będącej partnerem i przedstawicielem w Polsce POLIMODY – Międzynarodowego Instytutu Projektowania i Marketingu Mody (Polimoda, International Institute of Fashion Design & Marketing) z siedzibą we Florencji, uznawanego za najlepszą szkołę mody we Włoszech. W wyniku współpracy z POLIMODĄ narodził się pomysł profesjonalnych studiów modowych.

Wiosną 2009 roku prezes Acusa zainteresował pomysłem zorganizowania kierunku studiów podyplomowych z zakresu zarządzania w sektorach mody Akademię Leona Koźmińskiego. Rozmowy doprowadziły do podpisania umowy o współpracy pomiędzy VIAMODĄ a Akademią i rozpoczęciem prac nad programem studiów, nad którymi nadzór merytoryczny objęła POLIMODA. Pół roku później program został ostatecznie zaakceptowany podczas obrad Senatu ALK.

Uruchomiono nabór na pierwszą edycję studiów, a ponieważ obawiano się małego zainteresowania kierunkiem, Arcus wsparł zapisy promocją skierowaną do firm współpracujących. Przyjęto zaplanowaną grupę słuchaczy (25 osób) i zajęcia ruszyły wiosną 2010 r., ciesząc się w opinii twórców dobrą opinią obecnych oraz rosnącym zainteresowaniem potencjalnych uczestników – obecnie trwa rekrutacja na drugą edycję studiów, która rozpocznie się jesienią. Zainteresowanie studiami wyrażają zarówno osoby prywatne, jak i firmy z branży odzieżowej (m.in. jedna z wiodących polskich firm kaletniczych i polski oddział jednego ze światowych producentów odzieży jeansowej).

Studia zostały stworzone z myślą o osobach wiążących swoją ścieżkę kariery z branżą mody (przyszłych: managerach, właścicielach, osobach decydujących o losach firm odzieżowych na polskim rynku), które chcą uzupełnić posiadaną wiedzę biznesową i projektową o znajomość specyfiki organizacji i zarządzania w branży modowej w celu efektywnego rozwoju zawodowego w tej dziedzinie.

Studia trwają dwa semestry, są dwujęzyczne (polsko-angielskie) i kończą się opracowaniem studium przypadku z zakresu zarządzania lub marketingu mody i obroną projektu przed komisją. Program obejmuje 180 godzin zajęć, w ramach których wykładane są: zarządzanie, marketing, techniki sprzedaży, komunikacja i promocja oraz podstawowa wiedza branżowa (m.in. na temat cyklu rozwoju nowego produktu czy z zakresu materiałoznawstwa), niezbędna do sprawnego poruszania się w świecie mody. Tworząc program studiów, uczelnia i firma kładły szczególny nacisk na to, by zajęcia uczyły praktycznego wykorzystywania w branży mody wiedzy teoretycznej z zakresu zarządzania, marketingu i sprzedaży.

Zajęcia i warsztaty prowadzone są (w równym podziale) przez wykładowców z Akademii Leona Koźmińskiego oraz wykładowców z POLIMODY i praktyków z Acusa, zatrudnianych przez Akademię Leona Koźmińskiego.

Studia są płatne, a ciężar ich prowadzenia i wszystkie obowiązki organizacyjno-administracyjne z tym związane (rekrutacja, organizacja zajęć, obsługa studentów etc.) spoczywają na Akademii Leona Koźmińskiego. Promocja kierunku odbywa się na własny koszt, z wykorzystaniem baz danych, którymi dysponują strony.

5.



IBM Polska Sp. z o.o.





Nazwa firmy: IBM Polska Sp. z o.o.

Branża: informatyka

Zatrudnienie: 3000 osób

Rok założenia: 1991

Adres: Wiśniowy Business Park

ul. 1 Sierpnia 8

02-134 Warszawa

ibm.com/pl

Tło, założenia i cele współpracy

Jako globalna korporacja, IBM prowadzi działania globalnie zintegrowane. Przykładem tego jest Inicjatywa Akademicka – jeden z szerzej rozwiniętych programów korporacyjnych IBM, stworzony w celu wspierania edukacji w zakresie nowoczesnych technologii oraz rozwijania współpracy firmy z uczelniami wyższymi z całego świata. Obecnie w wymianie wiedzy i doświadczeń pomiędzy IBM a ośrodkami akademickimi w ramach Inicjatywy Akademickiej uczestniczy ponad 150 uczelni z całego świata, w tym 31 z Polski. W ramach Inicjatywy Akademickiej IBM Polska współpracuje ze studentami, użytkownikami technologii, organizacjami branżowymi i instytucjami edukacyjnymi. Poprzez specjalne programy i konkursy IBM promuje też wybitnie uzdolnionych studentów i absolwentów uczelni technicznych.

Podejmując współpracę z sektorem edukacji, IBM Polska kieruje się jasnymi wytycznymi, które skupiają się w zakresie m.in. wymagań stawianych młodym ludziom na rynku pracy oraz bieżących potrzeb społecznych. Przykładem mogą być wspólne prace IBM i Wrocławskiego Centrum Badań EIT+ w zakresie budowy inteligentnych rozwiązań do zarządzania ruchem miejskim, energią i gospodarką wodną oraz rozwoju nanotechnologii. Działania te wspierają kształtowanie programów nauczania w kierunku rozwoju umiejętności potrzebnych w biznesie oraz wspomagają procesy rekrutacyjne firmy.

IBM Polska otwarcie zależy na budowie owocnych relacji na linii biznes-edukacja, przynoszących wymierne korzyści obu stronom. Co więcej – firma podkreśla konieczność takich kontaktów celem wspierania się i zapewniania efektywnego funkcjonowania stron.

IBM Polska angażuje się w aktywne wspieranie edukacji, promując jednocześnie najnowsze technologie poprzez udostępnianie na potrzeby instytucji edukacyjnych programów dydaktycznych całościowo przygotowanych przez swoich specjalistów z danej dziedziny, np. baz danych, narzędzi programistycznych lub architektury zorientowanej na usługi (Service Oriented Architecture – SOA). W ten sposób firma przyczynia się do rozwoju sektora edukacji.

W związku ze specyfiką branży informatycznej i rodzajem działalności, jaką prowadzi, firma potrzebuje pracowników o różnorodnych, ściśle określonych kwalifikacjach.

Współpraca z instytucjami edukacyjnymi umożliwia łatwiejsze pozyskiwanie i kształcenie nowych pracowników w sposób kompatybilny z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa.

Ułatwia podnoszenie kwalifikacji niezbędne z uwagi na rozwój nowych technologii oraz powstawanie nowych produktów.

Angażując się we współpracę z sektorem edukacji, IBM Polska w dalszej perspektywie ma na celu budowanie zainteresowania nowoczesnymi technologiami i promowanie ich praktycznego wykorzystywania poprzez dostarczanie narzędzi, profesjonalnie opracowanych materiałów edukacyjnych oraz przykładów praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy i umiejętności zaczerpniętych z realiów biznesowych.

W myśl przyjętych założeń firma bierze udział w inicjatywach, które mają na celu prezentację produktów IBM i sposobów ich wykorzystania w nauce i dydaktyce, jak również wymianę doświadczeń ze współpracy środowiska biznesowego IT i oświaty. Dzięki temu pojawiają się możliwości zapoczątkowania lub rozwinięcia nowych, wspólnych projektów (np. spotkanie dotyczące współpracy uczelni i przedsiębiorstw IT, które odbyło się 8 kwietnia 2010 roku w Warszawie; w jego trakcie firma zaprezentowała swój globalny program Smarter Planet, który stawia na inteligentną integrację systemów informatycznych, społecznych, technicznych celem uzyskania ich dobrego wpływu na jakość i styl życia ludzi z nich korzystających).

Firma oczekuje od zainteresowanych współpracą instytucji edukacyjnych inicjatywy i zaangażowania. Jednocześnie w IBM idea współpracy z sektorem edukacji zakłada, że każdy pracownik może zainicjować współpracę firmy z uczelnią na poziomie podstawowym.

Formy współpracy z sektorem edukacji

Jako lokalny oddział światowej korporacji, IBM Polska wykorzystuje sprawdzone rozwiązania stosowane przez IBM we współpracy z edukacją na całym świecie, dostosowując je do potrzeb polskiego rynku.

Podejmowane przez firmę działania dzielą się na inicjatywy doraźne, służące sektorowi edukacji w sposób pośredni oraz działania systemowe, wiążące się bezpośrednio z nawiązywaniem współpracy z sektorem edukacji.

Firma prowadzi również działania z zakresu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Przykładami takich działań są programy:

III Program Nauczania Początkowego KidSmart

W ramach tego programu powstały nowoczesne Centra Komputerowe Young Explorer, składające się z zestawów komputerowych zaprojektowanych dla dzieci w wieku 3-7 lat, dostosowanych do potrzeb edukacyjnych najmłodszych użytkowników. Każda stacja robocza Young Explorer zawiera wbudowany 19-calowy ekran, mini-mysz, „niezniszczalną” klawiaturę, mikrofon i słuchawki dla dzieci, które nie potrafią jeszcze czytać i pisać. Dzięki opracowanym na potrzeby projektu zadaniom i grom, przedszkolaki uczą się m.in. rozpoznawać figury geometryczne, rysować mapy, a nawet obserwować pogodę. W Polsce program funkcjonuje od 2002 roku. do tej pory ponad 700 Centrów Young Explorer trafiło do wybranych placówek prowadzących nauczanie początkowe i przedszkolne. Dzięki partnerstwu z Ministerstwem Edukacji Narodowej, Urzędami Marszałkowskimi i Kuratoriami Oświaty możliwa jest dodatkowa edukacja nauczycieli w zakresie optymalnego wykorzystania przekazanych środków. Pedagogów wspiera dodatkowo bezpłatna strona internetowa www.kidsmartearlylearning.org, gdzie można znaleźć wszystkie

niezbędne informacje dotyczące programu i jego użytkowania. Strona zawiera również wskazówki dla rodziców i jest dostępna w dziewięciu wersjach językowych. Obecnie trwają prace nad stworzeniem polskiej wersji programu KidSmart.

W opinii środowisk edukacyjnych i władz lokalnych, inicjatywa odgrywa istotną rolę w wyrównywaniu szans dzieci z różnych środowisk na starcie ich edukacyjnej drogi.

III Women in Technology

Jest globalnym programem, skierowanym do dziewcząt w wieku 12-16 lat, a także ich rodziców i nauczycieli. Ma na celu zachęcanie do wybierania kierunków edukacji związanych z obszarami nauk ścisłych i informatyki. W ramach współpracy ze szkołami pracownicy IBM prowadzą warsztaty i wykłady, podczas których przybliżają uczennicom tajniki pracy informatyków i inżynierów, dając jednocześnie wskazówki, jak pokierować swoją edukacją, by związać swoją przyszłość zawodową z prezentowanymi kierunkami zawodowymi. Systemowe działania współpracy kierowane są przez IBM Polska przede wszystkim do środowisk akademickich – studentów i kadry naukowej uczelni technicznych. Wśród form współpracy wymienić należy rozbudowany system praktyk studenckich (ESI, PSI) oraz złożony program Inicjatywa Akademicka (IBM Academic Initiative), zaprojektowany z myślą o uczelniach, kadrze akademickiej i studentach.

III Praktyki studenckie ESI (Educational Student Internship Program) oraz PSI (Professional Student Internship Program)

IBM Polska oferuje studentom i absolwentom dwa poziomy praktyk studenckich: ESI (Educational Student Internship Program) oraz PSI (Professional Student Internship Program).

ESI są technicznymi praktykami edukacyjnymi, które polegają na realizacji jednego

wybranego zadania, niemającego bezpośredniego przełożenia na biznes. Zadaniem praktykanta jest zgłębienie danej, wąskiej dziedziny wiedzy, zebranie możliwie szerokiego spektrum informacji w temacie zadania, a następnie prezentacja rezultatów swej pracy przed kadrą zarządzającą IBM. ESI są pomysłem lokalnym realizowanym od 7 lat. Trwają trzy miesiące, a podstawowymi warunkami do wzięcia w nich udziału są entuzjazm i zaangażowanie. Rekrutacja na te praktyki z reguły organizowana jest razem z uczelnią partnerską, dla jej studentów.

Po zakończeniu praktyk ESI studenci często zostają na praktykach PSI. Możliwa jest również bezpośrednia aplikacja na PSI – organizowany jest wówczas egzamin z wiedzy. PSI oznaczają praktyki na poziomie zaawansowanym i polegają na realizacji konkretnego projektu komercyjnego poprzez uczestnictwo w pracach zespołu projektowego. Ich długość uzależniona jest od trwania projektu, w którym praktykant bierze udział. Zazwyczaj trwają ok. sześciu miesięcy. Po zakończeniu praktyk studenci często zostają pracownikami firmy.

III Inicjatywa Akademicka IBM (IBM Academic Initiative)

Ma na celu zapewnienie na uczelni infrastruktury edukacyjnej, a następnie przygotowanie wykładowców do jej efektywnego wykorzystywania.

Inicjatywa współpracy spoczywa w pełni po stronie uczelni. Pierwszym krokiem prowadzącym do nawiązania współpracy jest obowiązkowa rejestracja uczelni w portalu stanowiącym główny element Inicjatywy Akademickiej IBM. Po przeprowadzeniu przez firmę autoryzacji uczelnia zyskuje dostęp do materiałów edukacyjnych, możliwość pobrania oprogramowania (wykładowcy decydują o przekazaniu oprogramowania swoim studentom – daje to firmie możliwość monitorowania prowadzonych działań i kontrolę nad liczbą udostępnionych

licencji) oraz zniżki na kursy certyfikacyjne. W myśl korporacyjnych zasad współpracy IBM z uczelniami wyższymi firma współpracuje bezpośrednio z uczelnią (wykładowcami), a dopiero za jej pośrednictwem dociera do studentów.

Szersza współpraca możliwa jest po podpisaniu tzw. Document of Understanding – umowy o współpracy, określającej dokładnie jej zakres. Następnie na uczelni powstaje Training Center, oferujące aktywne wsparcie w edukowaniu kadry naukowej do efektywnego wykorzystywania zaoferowanego oprogramowania i wiedzy.

W kolejnym kroku na uczelni rozwijany jest tzw. Qualification Program, umożliwiający zapoznanie studentów z nowoczesnymi technologiami w ramach zajęć akademickich (m.in. możliwość zdobycia specjalnego certyfikatu, ułatwiającego późniejsze zdobycie certyfikacji IBM). Firma oferuje partnerskim uczelniom wsparcie w tworzeniu programu, proponując technologiczne cykle edukacyjne. Na współpracujących uczelniach tworzone są następnie Centra Kompetencyjne (tzw. University Competence Center), skierowane do wykładowców i oferujące m.in. szkolenia i kursy certyfikacyjne, mające na celu budowanie wiedzy eksperckiej (rozwój T-shape skills).

Najbardziej zaawansowanym stopniem współpracy IBM z uczelniami wyższymi jest organizacja na uczelni profesjonalnego centrum, laboratorium badawczego odpowiedzialnego m.in. za współpracę międzyuczelnianą, które docelowo ma szansę stać się tzw. IBM Center for Advanced Studies, współpracującym z Laboratoriami Badawczo-Rozwojowymi IBM na całym świecie.

Wśród działań IBM Polska Sp. z o.o. nakierowanych na edukację – poza wymienionymi formami współpracy – wspomnieć należy również uczestnictwo w konferencjach, wykładach i seminariach (często w roli prelegenta), uczestnictwo w panelach dyskusyjnych z udziałem przedstawicieli biznesu i edukacji, jak również fundowanie stypendiów naukowych.

Firma regularnie pojawia się także na targach pracy.

*

Podjęmowane w ramach współpracy z sektorem edukacji działania finansowane są ze środków IBM Polska oraz instytucji edukacyjnych. Za współpracę firmy z sektorem edukacji odpowiadają osoby delegowane do poszczególnych obszarów współpracy. Podjęmowane działania dotyczą wszystkich grup pracowników – każdy ma szansę czerpać z nich korzyści. Średnio rocznie we współpracy z sektorem edukacji uczestniczy ok. 5%–10% pracowników firmy.

Wybrane dobre praktyki

Inicjatywa Akademska IBM na Politechnice Gdańskiej

Współpraca między Politechniką Gdańską a IBM Polska została nawiązana w 2006 roku, kiedy to doszło do podpisania umowy w ramach Inicjatywy Akademickiej IBM.

Uczelnia aktywnie angażuje się w kolejne elementy programu, pogłębiając i zacieśniając w ten sposób współpracę z firmą. Ważnym krokiem we współpracy były szkolenia dla wykładowców z Wydziału Zarządzania i Ekonomii dotyczące posługiwania się i wykorzystywania do celów badawczych i dydaktycznych oprogramowania IBM. Było to szczególnie istotne dla Zakładu Zarządzania Technologiami Informatycznymi realizującego we współpracy z IBM Polska specjalność Zarządzanie Technologiami Informatycznymi na kierunku Zarządzanie. W ramach oferowanych przez firmę technicznych praktyk studenckich studenci tej specjalizacji, przygotowując prace, mogą liczyć na merytoryczne wsparcie ze strony pracowników firmy pełniących rolę mentorów.

W 2008 roku opracowano nową formę współpracy firmy z uczelnią, dotyczącą pisania prac dyplomowych. Nowe podejście do prac dyplomowych zakłada połączenie przygotowania pracy z praktykami w IBM. Projekt obejmuje studentów piszących prace związane z nowo wprowadzonymi na rynek produktami firmy. Opiekę merytoryczną nad danym studentem sprawują dwaj mentorzy – pracownik naukowy uczelni oraz pracownik IBM.

Nowy etap we współpracy uczelni z firmą stanowiło otwarcie z początkiem roku akademickiego 2008/2009 na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Laboratorium Badania Technologii Informatycznych. Laboratorium powstało dzięki wspólnej inicjatywie Wydziału, firmy oraz Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. MNiSW sfinansowało zakup sprzętu komputerowego do laboratorium, IBM Polska udostępniła do celów badawczych i dydaktycznych oprogramowanie, natomiast Wydział zobowiązał się do wykorzystania tego oprogramowania w nauczaniu na dwóch kierunkach: Zarządzanie oraz Informatyka i Ekonometria.

Otwarcie Laboratorium to podstawa do poszerzenia współpracy IBM Polska z Politechniką o badania technologii IBM (np. uruchomienia w ramach współpracy inkubatora umożliwiającego komercyjne badania technologii).

Kolejnym etapem rozwoju Laboratorium może być przekształcenie go w IBM Center for Advanced Studies, które będzie współpracowało z innymi Laboratoriami Badawczo-Rozwojowymi IBM na całym świecie.

5.



Microsoft Sp. z o.o.



Microsoft®

Nazwa firmy: Microsoft Sp. z o.o.

Branża: informatyka

Zatrudnienie: ok 500 osób

Rok założenia: 1992

Adres: Al. Jerozolimskie 195A

02-222 Warszawa

www.microsoft.com/poland

działaniem stricte z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) bądź public relations (choć może być za takie uważana). Potwierdza to chociażby fakt, że pochodzący od centrali w USA budżet na działania podejmowane w ramach programu *Partnerstwo dla Przyszłości* jest całkowicie odrębny od budżetu, jakim dysponuje jednostka odpowiedzialna za PR firmy w polskim oddziale Microsoft.

W ramach współpracy na poziomie szkolnictwa wczesnoszkolnego, podstawowego i średniego (tzw. szkolnictwo na poziomie K12 – skrót od ang. kindergarten through 12th grade) firma podejmuje działania w obszarze edukacji informatycznej oraz walki ze zjawiskiem tzw. wykluczenia cyfrowego, będącego konsekwencją braku umiejętności posługiwania się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi, których znajomość stanowi w dzisiejszych czasach wymóg właściwego, kompletnego funkcjonowania w społeczeństwie. Działania mają na celu m.in. dostarczanie do szkół oprogramowania oraz podnoszenie poziomu wiedzy informatycznej wśród nauczycieli poprzez wykorzystanie nowych technologii – nie tylko przez nauczycieli informatyki – w procesie nauczania. Działania te korespondują ze *Strategią rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce do 2013 r.* (w obszarze CZŁOWIEK) przyjętą przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji w grudniu 2008 r. Inicjatywom firmy patronuje Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Tło, założenia i cele współpracy

Jako globalna korporacja Microsoft opiera swoje działania o wytyczne otrzymywane z centrali w Stanach Zjednoczonych. Podjęcie współpracy z sektorem edukacji nie było więc całkowicie samodzielną inicjatywą polskiej filii Microsoft, ale działaniem wpisującym się w globalną politykę firmy.

Budowaniu firmy Microsoft towarzyszyło przekonanie, że nowoczesne technologie mogą być cennym narzędziem rozwoju i doskonalenia się i pozwalać na możliwie kompleksowe wykorzystanie możliwości tkwiących w człowieku oraz płynących z otoczenia. Z tego względu firma aktywnie angażuje się m.in. w działania służące rozwojowi lokalnej społeczności. W działania te wpisuje się nawiązywanie współpracy z instytucjami edukacyjnymi.

Taka działalność firmy, mimo że wpływa pozytywnie na jej wizerunek i postrzeganie, nie jest

W ramach współpracy podejmowanej na poziomie szkolnictwa wyższego Microsoft ułatwia studentom oraz kadrze naukowej dostęp do najnowszych technologii i wiedzy informatycznej.

Stawiając na ukazywanie praktycznych sposobów wykorzystywania nowoczesnego oprogramowania, firma przybliży uczelnię do biznesu, a studentów wprowadza w realia, z jakimi będą musieli się zmierzyć po zakończeniu studiów i rozpoczęciu pracy.

Współpraca z sektorem edukacji – szczególnie na poziomie szkolnictwa wyższego – przynosi oczywiście firmie wymierne korzyści w postaci popularyzacji oprogramowania Microsoft oraz profesjonalnego kształcenia przyszłych pracowników. W żadnym stopniu nie umniejsza to jednak korzyści, jakie z nawiązanych kontaktów czerpią (lub czerpać mogą) instytucje edukacyjne.



W ramach współpracy Microsoft z sektorem edukacji wykorzystywane są zarówno klasyczne ścieżki formalno-prawne (np. dzierżawa oprogramowania czy darowizny sprzętu komputerowego), jak i mechanizmy nieformalne (np. wspieranie działalności studenckich kół naukowych na uczelniach technicznych czy funkcjonowanie Systemu Regionalnych Centrów Informacji). Doświadczenia Microsoft pokazują, że obie ścieżki sprawdzają się i umożliwiają sprawne funkcjonowanie systemu współpracy na linii firma – edukacja.

Formy współpracy z sektorem edukacji

Wypracowane globalnie rozwiązania wprowadzane są po przystosowaniu do lokalnych warunków w krajach, w których Microsoft ma swoje filie – również w Polsce.

Głównym programem stworzonym z myślą o szkolnictwie wczesnoszkolnym, podstawowym i średnim jest zakrojony na dużą skalę, długoterminowy program *Partnerstwo dla Przyszłości* – polska edycja globalnego programu *Partners in Learning*. Misją programu jest inicjowanie oraz wspieranie inicjatyw służących minimalizowaniu zjawiska wykluczenia cyfrowego, które to wykluczenie skutkuje niepełnym funkcjonowaniem w społeczeństwie. Pierwsza edycja programu została w Polsce uruchomiona w lutym 2004 r., kiedy to z Ministerstwem Edukacji Narodowej i Sportu podpisane zostało porozumienie (list intencyjny) dotyczące realizacji programu w latach 2004-2009. Microsoft podkreśla, że podpisanie takiego memorandum jest w każdym

kraju warunkiem koniecznym do uruchomienia programu, jako że patronat MEN gwarantuje podejmowanym inicjatywom właściwą rangę, ułatwiając dodatkowo koordynowanie podejmowanych działań.

We wrześniu 2009 roku podpisane zostało kolejne porozumienie z MEN, dotyczące realizacji drugiej edycji programu w latach 2009-2013, skupiającej się na działaniach ukierunkowanych na budowanie tzw. szkół dla przyszłości, tj. szkół otwartych na nowe technologie i wiedzę, chętnych do dzielenia się nią i doświadczeniami oraz wirtualnie połączonych z innymi społecznościami edukacyjnymi.

W ramach programu *Partnerstwo dla Przyszłości* Microsoft podjął m.in. następujące działania:

- III Stworzono System Regionalnych Centrów Innowacji Microsoft (RCI). Status ten otrzymało osiem Ośrodków Kształcenia Nauczycieli, które spełniają wstępne kryteria stawiane przez firmę i cieszą się autorytetem w swoich regionach. Microsoft wspiera RCI merytorycznie i technologicznie. System RCI umożliwia wymianę doświadczeń oraz współpracę przy realizacji projektów szkoleniowych. RCI pomagają Microsoft w realizacji inicjatyw podejmowanych w ramach programu *Partnerstwo dla Przyszłości*.
- III W wyniku współpracy Regionalnych Centrów Innowacji uruchomiono System Certyfikacji Umiejętności Nauczycieli w zakresie umiejętności wykorzystania w procesie nauczania nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
- III Uruchomiony został portal społecznościowy *Partnerstwo dla Przyszłości*, który ma na celu wspieranie wykorzystywania nowoczesnych technologii w nauczaniu poprzez tworzenie merytorycznych podportali tematycznych (m.in. chemia, astronomia, bezpieczeństwo i ochrona dzieci i młodzieży w Internecie) moderowanych przez RCI.

- III Uruchomiono projekt eSzkoła umożliwiający objęcie całej szkoły systemem informacyjnym, który dzięki dostępowi do usług on-line podniesie jakość nauczania i zarządzania szkołą.
- III Podpisano porozumienie o współpracy z Konferencją Rektorów Akademii Pedagogicznych, ma ono na celu podniesienie poziomu przygotowania nauczycieli w zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii w procesie nauczania.
- III Stworzono projekt *Szkoła dla Przyszłości* będący portalem społecznościowym dla szkół, dzięki któremu (po zarejestrowaniu się do programu) szkoła ma dostęp do oprogramowania edukacyjnego, materiałów edukacyjnych, kursów multimedialnych i biblioteki multimedialnej.
- III Organizowane są warsztaty i konferencje (np. Ogólnopolska Konferencja Metodyczna dla Innowacyjnych Nauczycieli).
- III Realizowane są projekty, mające na celu stworzenie rozwiązań pomagających w wykorzystaniu nowych technologii w nauczaniu (np. projekt *Junior Developer* stworzony przez Microsoft razem z grupą nauczycieli informatyki i technologii informacyjnej z całej Polski).
- III Organizowane są konkursy, np. *Innowacyjny nauczyciel*, *Innowacyjna Szkoła*, konkurs dla uczniów wszystkich rodzajów szkół *Zabytki sakralne Polski*, konkurs informatyczny dla gimnazjalistów POLLOGIA, liga zadaniowa dla uczniów szkół podstawowych;
- III 18 lutego 2010 r. został oficjalnie zainaugurowany pilotaż projektu *Polska Szkoła* inicjatywę Ministerstwa Edukacji Narodowej w ramach programu edukacyjnego Microsoftu *Partnerstwo dla Przyszłości*. Celem programu *Polska Szkoła* jest umożliwienie wysokiej jakości zdalnego nauczania

dzieciom i młodzieży, mieszkającym poza granicami kraju. Pilotaż ma trwać do końca roku szkolnego 2010/2011 i objąć blisko 2000 uczniów na wszystkich poziomach nauczania. Zespół *Partnerstwa dla Przyszłości* zbudował portal umożliwiający komunikację pomiędzy uczniami i nauczycielami i udostępnił platformę e-learningową wspomagającą proces nauczania.

Współpraca Microsoft ze środowiskiem akademickim opiera się na pięciu filarach stanowiących niejako kolejne stopnie zaawansowania w poznawaniu nowych technologii i uczeniu się ich wykorzystywania w praktyce po to, by w przyszłości lepiej, sprawniej radzić sobie w sytuacjach biznesowych:

III Zapewnianie dostępu do oprogramowania

Microsoft stworzył globalny system bezpłatnego udostępniania oprogramowania (do użytku niekomercyjnego) studentom i pracownikom naukowym. Poprzez program licencyjny MSDN Academic Alliance Microsoft oferuje uczelniom technicznym wykup za symboliczną kwotę rocznej lub trzyletniej licencji na kompleksowy dostęp do oprogramowania (systemy operacyjne, serwery, narzędzia do tworzenia oprogramowania, aplikacje oraz wersje testowe produktów). W ramach licencji studenci oraz pracownicy naukowi uzyskują oprogramowanie bezpłatnie zarówno do użytku na uczelni, jak i w domu. Bez pośrednictwa uczelni, jak ma to miejsce w przypadku programu DreamSpark, każdy student ma możliwość – po zalogowaniu i pozytywnym przejściu weryfikacji statusu studenta – uzyskać bezpłatny dostęp do pakietu oprogramowania Microsoft.

III Wiedza i certyfikacja

W ramach tzw. Microsoft IT Academy lokalna firma oferuje bezpłatne szkolenia dla kadry naukowej, które są przeprowadzane na uczelniach, które zgłosiły najwięcej chętnych

do wzięcia w nich udziału. Rocznie przeprowadzanych jest ok. 30-50 szkoleń, które trwają 2-5 dni i w efekcie końcowym mają na celu wprowadzenie przez wykładowców do ich programu nauczania, przygotowania materiałów, prowadzenia zajęć etc. najnowszych technologii wykorzystywanych obecnie w biznesie. Rocznie w szkoleniach bierze udział ok. 500 wykładowców.

Dodatkowo Microsoft oferuje także wykładowcom i studentom możliwość zdobycia certyfikacji w promocyjnych cenach.

III Koła Naukowe na uczelniach technologicznych

Inicjatywa Microsoft polega na wspieraniu przez firmę działalności studenckich kół naukowych zakładanych na wydziałach informatycznych uczelni w całym kraju. Wsparcie firmy obejmuje udostępnianie oprogramowania, materiałów edukacyjnych, jak również budowanie wiedzy poprzez bezpośredni kontakt z biznesem. Działalność Kół Naukowych opiera się przede wszystkim na kontaktach nieformalnych między przewodniczącym danego Koła (studentem sprawującym funkcję tzw. Student Partnera) a opiekunem Kół Naukowych po stronie Microsoft, jak również na międzyuczelnianych kontaktach Kół.

III Konkurs Imagine Cup

To globalny konkurs technologiczny dla studentów, inspirujący do szukania zastosowań dla nowoczesnych technologii. Polskie finały konkursu zostały objęte honorowym patronatem Ministerstwa Gospodarki.

III Praktyki (m.in. w siedzibie Microsoft w Redmond w Stanach Zjednoczonych)

Po ich zakończeniu wielu studentów znajduje zatrudnienie w Microsoft lub u jej partnerów biznesowych.

Wśród innych działań Microsoftu nakierowanych na współpracę z sektorem edukacji – poza wymienionymi już formami współpracy – wspomnieć

należy m.in. spotkania z pracodawcami w szkołach lub na uczelniach w celu poinformowania o możliwościach pracy oraz budowanie u uczniów i studentów znajomości lokalnego rynku pracy.

*

Podejmowane w ramach współpracy z sektorem edukacji działania finansowane są ze środków firmy. Za współpracę z sektorem edukacji odpowiedzialna jest specjalnie wydzielona w strukturze firmy jednostka. Podejmowane działania dotyczą wszystkich grup pracowniczych – każdy pracownik ma szansę czerpać z nich korzyści.

Wybrane dobre praktyki

Koła Naukowe na wydziałach informatycznych uczelni wyższych – Grupy.NET i Grupy IT

W 2002 roku w Microsoft powstał pomysł stworzenia inicjatywy, która pozwoli firmie nawiązać bezpośredni kontakt ze studentami oraz wykładowcami na uczelni. Ponieważ najłatwiejszym sposobem bezpośredniego dotarcia wydawało się zaistnienie w działalności studenckiego koła naukowego (z uwagi na możliwość ominięcia potencjalnych barier w nawiązaniu współpracy generowanych przez formalne drogi kontaktu), postanowiono zaproponować środowisku akademickiemu formułę koła naukowego działającego pod opieką Microsoft. W ten sposób doszło do uruchomienia na uczelniach wyższych kształcących w kierunkach technologicznych Grup.NET i Grup IT.

By doprowadzić do powstania na uczelni Grupy.NET lub Grupy IT, należy wykazać inicjatywę, zakładając na uczelni koło naukowe. Po kilku miesiącach funkcjonowania, za pośrednictwem pracownika naukowego będącego jego opiekunem należy skontaktować się z Microsoftem i zdać relacji ze swej działalności i wykazać chęci nawiązania współpracy. Podczas spotkania koło poznaje zasady współpracy i przedstawia firmie swoje oczekiwania. Gdy obie strony wyrażą chęć

podjęcia współpracy, spośród członków koła wybierany jest tzw. Microsoft Student Partner (najczęściej student trzeciego roku), który zostaje przewodniczącym koła i staje się odpowiedzialny za kontakt z pracownikiem Microsoft nadzorującym cały program. Zaangażowanie w projekt opiekuna koła pomaga m.in. w kwestiach koordynacji spotkań koła na uczelni (np. organizacja sali lub sprzętu multimedialnego).

Do obowiązków każdego Student Partnera należy opieka nad kołem (m.in. organizowanie cotygodniowych spotkań, zachęcanie studentów do aktywnego w nich uczestnictwa), promowanie na uczelni konkursu Imagine Cup oraz organizacja raz w roku konferencji IT Academic Day. Podczas konferencji mają miejsce prelekcje osób bezpośrednio związanych z biznesem i dotyczące realnych sposobów wykorzystania poznawanych przez studentów technologii informatycznych. Wśród prelegentów znajduje się zazwyczaj specjalista z Microsoftu, jak również zaproszeni przez organizatorów przedstawiciele innych firm branżowych.

Koła naukowe mają do dyspozycji specjalny Share Point będący portalem wymiany wiedzy, informacji, dokumentów i kontaktów między kołami na różnych uczelniach. Dostęp do zawartości portalu mają student partnerzy, a za ich pośrednictwem – inni członkowie koła. Jednym z zadań portalu – obok wymiany wiedzy i networkingu – jest budowanie społeczności koleżeńskiej. Międzyuczelniana współpraca kół (np. w zakresie wymiany prelegentów) sprzyja nie tylko dzieleniu się wiedzą, ale też budowaniu relacji partnerskich między przyszłymi partnerami w biznesie.

Microsoft i student partnerzy zgodnie podkreślają, że koła naukowe są zazwyczaj dla studentów jedyną możliwością zetknięcia się na uczelni z prawdziwym biznesem.

Z powodów organizacyjnych koła naukowe zostały podzielone (wg kryteriów geograficznych) na regiony. Kołami w danym regionie opiekuje się Microsoft Student Consultant, którego

dodatkowym zadaniem jest opiekowanie się tzw. Centrum Kompetencyjnym, czyli grupą osób wyłonioną spośród student partnerów, która zapewnia studentom wsparcie w różnych zakresach, np. w przypadku problemu technicznego z oprogramowaniem.

*

Koszty funkcjonowania kół naukowych (materiały edukacyjne, organizacja IT Academic Day etc.) spoczywają na Microsoft. Grupa.NET lub Grupa IT – jako że funkcjonuje jako uczelniane koło naukowe – może dodatkowo w standardowym trybie ubiegać się o dofinansowanie ze środków swojej uczelni przeznaczonych na wsparcie kół naukowych.

Koła naukowe funkcjonują w sposób niesformalizowany, opierając się na całkowicie partnerskich, wręcz koleżeńskich relacjach. Między firmą i uczelnią nie jest podpisywana żadna umowa określająca zakres współpracy koła z firmą. Obecnie funkcjonuje 45 Grup.NET oraz Grup IT na uczelniach w całej Polsce (m.in. na Politechnice Białostockiej czy w Polsko-Japońskiej Wyższej Szkole Technik Komputerowych), które skupiają w sumie ok. 3,5 tys. członków i organizują ok. 1000 spotkań rocznie.

Ten polski pomysł współpracy z edukacją spodobał się innym filiom Microsoftu na świecie, dzięki czemu lokalny pomysł został zaimplementowany globalnie i funkcjonuje sprawnie na uczelniach w innych krajach (m.in. w Hiszpanii i Brazylii).

5.



Vattenfall Heat Poland S.A.





Nazwa firmy: Vattenfall Heat Poland S.A.

Branża: energetyka

Zatrudnienie: ok. 1100 osób

Rok założenia: 1999 (przejęcie przez koncern Vattenfall)

Adres: ul. Modlińska 15

03-216 Warszawa

www.vattenfall.pl

Tło, założenia i cele współpracy

Od kilku lat Vattenfall Heat Poland S.A. regularnie monitoruje trendy zmian poziomu zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwie. Wiąże się to z lawiną odejść pracowników na emeryturę. Prognozowane odejścia zapowiadają pojawienie się luki kompetencyjnej spowodowanej brakiem odpowiednio wykształconej kadry następczej. Pomysł nawiązania przemysłowej współpracy z sektorem edukacji – albo raczej konieczność jej podjęcia – wynikała „z liczb”, które ostrzegają przed mogącymi zaistnieć kłopotami kadrowymi w przedsiębiorstwie.

Problem jest poważny, ponieważ średnia wieku pracowników zatrudnionych w spółce Vattenfall Heat Poland wynosi około 46 lat, a przeprowadzone analizy przewidują, że do 2015 roku na emeryturę przejdzie niemal połowa osób pracujących obecnie na stanowiskach dozоровych – starszego maszynisty i mistrza produkcji. Ponieważ stanowiska te wymagają specjalistycznej wiedzy

technicznej oraz umiejętności miękkich, natychmiastowe znalezienie następcstwa w sytuacji, gdy rynek pracy nie jest w stanie zaoferować odpowiednio przygotowanych specjalistów, nie jest możliwe. Odpowiednie wykształcenie pracownika do objęcia stanowiska dozоровego jest długotrwałe i wymaga zaangażowania i poświęcenia czasu przez doświadczonego pracownika z wieloletnim stażem pracy, który prowadząc instruktorskie i mentorskie zadania, wchodzi w rolę mentora, pomagając następcy zdobyć niezbędne kwalifikacje. Dlatego też długofalowe planowanie zatrudnienia stało się dla Vattenfall Heat Poland jednym z kluczowych zadań strategicznych.

Na istniejącą dotkliwą dla przedsiębiorcy lukę na rynku pracy w postaci braku specjalistów złożyło się kilka istotnych czynników. Głównym z nich jest fakt, że polskie szkoły kształcą obecnie w zawodach, które nie zaspokajają w pełni potrzeb pracodawcy, ponieważ nie obejmują całościowo specyfiki branży energetycznej. Brak szkół średnich technicznych kształcących w zawodach potrzebnych w energetyce jest wynikiem istniejącej dotychczas luki w systemie szkolnictwa. Dopiero 8 kwietnia 2010 roku, w odpowiedzi na zapotrzebowanie rynku, dzięki zaangażowaniu przedsiębiorców (w tym Vattenfall Heat Poland), przedstawicieli instytucji edukacyjnych oraz instytucji niepublicznych (Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami), w wyniku podpisania Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej zmieniającego rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w ustawie wprowadzony został zapis o zawdzie technika energetyka.

Dodatkowym czynnikiem przyczyniającym się do braku wykwalifikowanych specjalistów na rynku pracy jest względny brak zainteresowania młodych ludzi kształceniem zawodowym. Ponadto zawód energetyka postrzegany jest jako nieatrakcyjny i ciężki, co wiąże się z niedostrzeżeniem w nim przez młodych ludzi perspektyw zatrudnienia.

Zdając sobie sprawę z wyzwań stojących przed firmą, w 2007 roku spółka Vattenfall Heat Poland postanowiła rozpocząć ścisłą współpracę z technicznymi szkołami średnimi z terenów województwa mazowieckiego kształcącymi młodzież w interesujących przedsiębiorstwo kierunkach (technik elektryk, technik mechanik – specjalizacja: budowa maszyn). Pozyskano z kuratorium wykaz wszystkich szkół średnich i po wyselekcjonowaniu tych kształcących w pożądaných zawodach, wystosowano do nich pisemną propozycję objęcia patronatem. Na zapytanie odpowiedziała połowa. Po odbyciu wizytacji w dziewięciu placówkach spełniających wstępne wymagania firmy, pięć poproszono o przygotowanie oferty współpracy (w ujęciu merytorycznym i kosztowym). Jedynie w przypadku dwóch szkół (Zespół Szkół Technicznych im. Tadeusza Kościuszki w Radomiu oraz Zespół Szkół nr 40 im. Stefana Starzyńskiego w Warszawie) wzajemne oczekiwania i podejście do współpracy były zgodne, co zaowocowało podpisaniem porozumienia o współpracy. Szkoły przekonały do siebie firmę przede wszystkim profesjonalnym podejściem oraz nierozszczeniową postawą.

O Obecnie w Polsce koncern Vattenfall współpracuje z sześcioma technicznymi szkołami średnimi:

w Radomiu, Warszawie, Gliwicach, Chorzowie, Bytomiu i Rybniku oraz z uczelniami wyższymi (np. Politechniką Warszawską).



Wskazując powody podejmowania współpracy z sektorem edukacji, Vattenfall Heat Poland zwraca uwagę na szerokie spektrum wynikających z tego korzyści. Przede wszystkim służy ona niezbędnemu choćby z uwagi na zmianę maszyn i urządzeń czy wprowadzanie nowych technologii podnoszeniu kwalifikacji pracowników, dzięki któremu zwiększa się 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 – wywiera świadomy wpływ na zmianę systemu oświaty, widząc ścisłe powiązanie interesów obu stron teraz i w przyszłości.

Dodatkowo przedsiębiorstwo zdaje sobie sprawę z wpływu, jaki współpraca z sektorem edukacji ma na budowanie wizerunku firmy jako dobrego pracodawcy wśród obecnych i potencjalnych pracowników.

Formy współpracy z sektorem edukacji

Vattenfall Heat Poland podejmuje różnorodne formy współpracy z sektorem edukacji, na różnych poziomach kształcenia zawodowego. Działania skierowane są przede wszystkim do uczniów technicznych szkół średnich oraz do studentów kierunków związanych z energetyką.

W ramach prowadzonej od jesieni 2007 roku współpracy z technicznymi szkołami średnimi Vattenfall Heat Poland 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 Koła Energetyka, w ramach których zajęcia prowadzą pracownicy firmy. Vattenfall Heat Poland funduje również stypendia zawodowe dla najzdolniejszych uczniów klas objętych patronatem w każdej szkole partnerskiej. Część zajęć dla objętych współpracą klas odbywa się w specjalistycznych pracowniach na uczelniach wyższych (np. na Politechnice Radomskiej). Dodatkowo firma organizuje dla uczniów wycieczki naukowe i zajęcia warsztatowe w Elektrociepłowni Siekierki i Elektrociepłowni Żerań, a także warsztaty kształcące umiejętności miękkie, takie jak: komunikacja czy przygotowanie do rozmowy

kwalifikacyjnej. Dla szkół objętych patronatem organizowane są wyjazdy edukacyjne (np. na Konferencję Klimatyczną ONZ w sprawie zmian klimatu, 1-12 grudnia 2008 r., Poznań), mające na celu pokazanie uczniom pracy energetyka w rzeczywistych warunkach. Dodatkowo firma umożliwia uczniom odbycie praktyk zawodowych.

Współpracując z firmą szkoły dostosowują swój program nauczania do potrzeb przedsiębiorstwa – i tak np. w roku szkolnym 2010/2011 planowane jest uruchomienie klas kształcących w zawodzie technika energetyka.

Vattenfall podejmuje również inicjatywę skierowaną do uczniów szkół gimnazjalnych, które mają na celu popularyzację wiedzy i kształcenia technicznego, przybliżenie młodzieży energetyki oraz zainteresowanie jej podjęciem edukacji zawodowej w tym kierunku. W ramach tych inicjatyw organizowane są konkursy wiedzy z zakresu energetyki (konkurs wiedzy *Zagrzewamy do nauki* dla uczniów gimnazjów z Warszawy oraz Radomia i okolic). W 2010 roku w konkursie wzięło udział w sumie blisko 60 uczniów.

Współpraca z uczelniami wyższymi polega m.in. na organizacji wycieczek-warsztatów do zakładów energetycznych (np. do Elektrociepłowni Żerań i Elektrociepłowni Siekierki), organizacji konkursów (np. Konkurs na najlepszą pracę mgisterską z energetyki) oraz szkoleń. W ramach tzw. Akademii Vattenfall na uczelniach wyższych organizowane są dla studentów bezpłatne warsztaty i wykłady obejmujące tematykę zagadnienia miękkie związane ze sprawnym funkcjonowaniem na rynku pracy (np. budowanie ścieżki kariery w branży energetycznej, komunikacja i autoprezentacja w procesie rekrutacji), jak również fachowe (np. nowoczesne technologie w energetyce). Firma angażuje się również w doposażanie uczelnianych pracowni naukowych (np. na Wydziale Mechanicznym Energetyki i Lotnictwa Politechniki Warszawskiej).

W ramach programu *Zagrzewamy do nauki* na dwóch uczelniach partnerskich programu: Politechnice Warszawskiej i Politechnice Radomskiej, Vattenfall Heat Poland realizuje *Program Ambadorski* dla studentów. W uczestniczy w nim w sumie 7 studentów – Ambasadorów Vattenfall. Ambasadorzy wspierają promocję i oferują pomoc organizacyjną w realizacji inicjatyw organizowanych przez firmę na uczelniach partnerskich, a także współpracują z Vattenfall Heat Poland w zakresie promowania branży energetycznej wśród studentów.

Firma organizuje praktyki i staże studenckie, dając w ten sposób studentom szansę na lepsze poznanie przedsiębiorstwa, a jednocześnie szkoląc potencjalnych przyszłych pracowników. Oprócz samodzielnej organizacji praktyk jest również fundatorem staży w ramach programu *Grasz o Staż* (w 2010 r. Grupa Vattenfall zaoferowała 16 staży dla studentów różnych kierunków studiów).

Przedsiębiorstwo bierze udział w targach pracy (m.in. Inżynierskich Targach Pracy organizowanych na różnych uczelniach wyższych, Jesiennej Giełdzie Pracodawców na Politechnice Śląskiej) oraz organizuje dni otwarte dla studentów i uczniów, aby zapoznać ich z działalnością przedsiębiorstwa, charakterystyką branży lub określonym obszarem funkcjonowania firmy.

Poprzez szerokie spektrum form współpracy z sektorem edukacji Vattenfall Heat Poland buduje u uczniów i studentów znajomość lokalnego rynku pracy, a także wspiera u nich rozwój kompetencji niezbędnych z punktu widzenia przyszłego pracodawcy.

Poza inicjatywami skierowanymi bezpośrednio do placówek szkolnych oraz uczelni wyższych Vattenfall Heat Poland zaangażowała się w dialog z Ministerstwem Edukacji Narodowej, który doprowadził do pozytywnych zmian w systemie szkolnictwa zawodowego – przywrócenia w obowiązującej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego zawodu technika energetyka. Specjaliści pracujący w zakładach firmy

będą opiniować podręczniki kształcenia w tym zawodzie.

*

Za współpracę firmy z sektorem edukacji odpowiada specjalnie wydzielona jednostka, której w kwestiach organizacyjno-technicznych częściowo (wspólny projekt *Zagrzewamy do nauki*) pomaga zespół z organizacji współpracujących: Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami oraz Business for Society Sp. z o.o.

Wybrane dobre praktyki

Program edukacyjny *Zagrzewamy do nauki*

Rozwijanie przez Vattenfall Heat Poland współpracy z instytucjami edukacyjnymi wymagało dużego zaangażowania i wiązało się ze stałym wzrostem ilości pracy i liczby obowiązków, wynikających z konieczności stałego nadzoru nad kwestiami formalnymi, finansowymi i organizacyjnymi. Z tego powodu postanowiono poszukać partnera zewnętrznego, który przejąłby część obowiązków związanych z organizacją współpracy z instytucjami edukacyjnymi. Z propozycją kooperacji zwrócono się do Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami.

W wyniku nawiązanej w 2009 roku współpracy z PSZK powstał projekt edukacyjny *Zagrzewamy do nauki*. Uporządkował on dotychczasowe działania firmy w kontaktach z instytucjami edukacyjnymi. Jednocześnie dodano nowe inicjatywy i stworzono spójny program działań nastawionych na obustronną – firmy i instytucji edukacyjnych – korzyść.

Program ruszył z początkiem roku szkolnego 2009/2010, jest jednocześnie kontynuacją współpracy ze szkołami, z którymi Vattenfall Heat Poland rozpoczął ją w roku szkolnym 2007/2008.

Program *Zagrzewamy do nauki* został stworzony z myślą o uczniach dwóch partnerskich technicznych szkół średnich (Zespołu Szkół Technicznych

im. Tadeusza Kościuszki w Radomiu oraz Zespołu Szkół nr 40 im. Stefana Starzyńskiego w Warszawie) oraz studentach kierunków związanych z energetyką studiujących na Politechnice Warszawskiej i Politechnice Radomskiej. Zdecydowano, że nie warto rozłączać w programie uczniów techników i studentów, bo współpraca obu stron może przynieść im wiele korzyści (np. warsztaty w pracowniach specjalistycznych na politechnikach dla uczniów techników, dzielenie się wiedzą).

W ramach programu „Zagrzewamy do nauki” w obydwu szkołach średnich podejmowane są takie same spójne inicjatywy, mające na celu zainteresowanie uczniów energetyką, pokazanie perspektyw rozwoju i zatrudnienia w branży, profesjonalne kształcenie zawodowe oraz motywowanie.

Do zaplanowanych w ramach projektu głównych działań, wynikających z podjętej współpracy ze szkołami partnerskimi, należą m.in.:

- III warsztaty edukacyjne w Elektrociepłowni Siekierki i Elektrociepłowni Żerań (dla uczniów obu szkół partnerskich) prowadzone przez pracowników Vattenfall Heat Poland,
- III organizowane cyklicznie spotkania Koła Energetyka, podczas których pracownicy Vattenfall Heat Poland pełniący rolę mentorów przybliżają uczniom zagadnienia związane z funkcjonowaniem elektrociepłowni,
- III odbywające się raz w semestrze warsztaty z zakresu umiejętności miękkich dla uczniów szkół,
- III Program Stypendialny skierowany do najbardziej aktywnych i najzdolniejszych uczniów – w każdej ze szkół firma ufundowała rocznie po 6 stypendiów o wartości 1500 zł każde,
- III Program Ambasadorski, w ramach którego zainteresowani energetyką, aktywni uczniowie mają szansę zostać Ambasadorami Vattenfall – jednym z wynikających z tego tytułu obowiązków jest zachęcać kolegów

do uczestnictwa w spotkaniach Koła Energetyka oraz innych podejmowanych w związku z programem *Zagrzewamy do nauki* inicjatywach,

- III organizacja i koordynacja praktyk zawodowych dla uczniów szkół partnerskich w Vattenfall Heat Poland,
- III doposażenie pracowni zawodowych szkół partnerskich – każda ze szkół otrzymuje w ramach współpracy darowiznę w wysokości 30 tys. zł rocznie.

Na uczelniach wyższych w ramach programu realizowane są projekty badawcze z zakresu energetyki. Funkcjonuje również *Program Ambadorski* kierowany do studentów szczególnie zainteresowanych energetyką. Obowiązki wynikające z bycia Ambasadorem wiążą się z szerego rozumianą promocją programu *Zagrzewamy do nauki* na swojej uczelni.

Podstawą prawną współpracy Vattenfall Heat Poland (oraz organizacjami współpracującymi) ze szkołami i uczelniami wyższymi jest zawarta z każdą instytucją edukacyjną osobno trójstronna umowa o współpracy. Umowa ta zawierana jest na rok szkolny i są w niej m.in. zapisy o doposażeniu pracowni naukowych, a także o organizacji warsztatów technicznych oraz miękkich, skupiających się głównie wokół komunikacji z przyszłym pracodawcą.

Po stronie Vattenfall Heat Poland i organizacji współpracujących zaangażowanych jest 18 osób: 6-osobowy Zespół Projektowy (4 osoby z VHP i po jednej osobie z PSZK i BFS) oraz 12 pracowników VHP pełniących rolę mentorów. Po stronie szkoły (uczelni) odpowiedzialność za współpracę spoczywa na dyrekcji.

Wszelkie koszty finansowe wiążące się z realizacją programu edukacyjnego *Zagrzewamy do nauki* spoczywają na Vattenfall Heat Poland.

Do obowiązków organizacji współpracujących należy nadzór organizacyjny nad projektem, prowadzenie strony internetowej programu

www.zagrzewamydonauki.pl, wysyłanie newslettera do bazy osób zarejestrowanych na stronie, obsługa PR projektu oraz prowadzenie *Programu Ambadorskiego* (rekrutacja uczniów oraz studentów do roli Ambasadorów oraz opieka nad nimi spoczywa na osobie pełniącej funkcję Campus Recruitera).

Projekt edukacyjny *Zagrzewamy do nauki* zaplanowany jest jako działanie systemowe i długofalowe. Ewaluacja jego efektów nastąpi w perspektywie dwóch lat, kiedy zakończy się pełny cykl edukacyjny i naukę w szkołach ukończy pierwsza grupa młodzieży od pierwszej klasy objęta patronatem Vattenfall Heat Poland. Dotychczasowe doświadczenia we współpracy oceniane są przez strony porozumienia pozytywnie.

6.



Podsumowanie



Współpraca środowisk biznesowych z sektorem edukacji powoli przestaje być czymś wyjątkowym – zaczyna być standardową formą wspierania się, czasem wręcz koniecznością. Jest to pozytywna tendencja, bo jak pokazują wyniki przeprowadzonego badania, zyskać wiele na takim układzie mogą obie strony:

- III przedsiębiorstwa – zyskują m.in. właściwie przygotowanych pracowników, przyzwyczajają do swoich produktów i usług, budują swój wizerunek,
- III instytucje edukacyjne – zyskują np. sprzęt, technologie i materiały edukacyjne, kształcą na potrzeby rynku, zwiększają swoją atrakcyjność dla uczniów/studentów.

Wśród form współpracy z sektorem edukacji podejmowanych przez badane przedsiębiorstwa dominują inicjatywy ogólnie znane, powszechnie sprawdzone. Do takich najczęściej, niejednokrotnie wręcz rutynowo, nawiązywanych form współpracy należą praktyki oraz staże

zawodowe i studenckie. Wydawać by się mogło, że te powszechne i znane formy współpracy są stosunkowo mało atrakcyjne, niosą stosunkowo niewielki potencjał ulepszenia i innowacyjności dla przedsiębiorcy. Błędem jest traktowanie tej formy współpracy bez należytej uwagi. Zaprezentowane przykłady praktyk przedsiębiorstw pokazują, że szczególnie cenny jest zaplanowany, przemyślany system praktyk, posiadających jasno określoną strukturę i schemat przebiegu, pozwalający przedsiębiorstwu maksymalnie wykorzystać potencjał praktykanta/stażysty, a jednocześnie – dający mu szansę na naukę i rozwijanie w środowisku biznesowym koniecznych w pracy umiejętności. Należy podkreślić, że efektywność praktyk i staży studenckich (rozumiana jako profesjonalne przygotowanie młodego człowieka pod okiem potencjalnego pracodawcy do podjęcia regularnej pracy w wybranym zawodzie) zależy nie tylko od zaangażowania ucznia/studenta, ale także w równym stopniu od profesjonalnego podejścia przedsiębiorstwa, jego właściwego zrozumienia istoty odbywania praktyk.

Korzystnym trendem jest podejmowanie przez przedsiębiorstwa inicjatyw szczególnie pozytywnie się wyróżniających, takich jak budowanie kompleksowych projektów współpracy z instytucjami edukacyjnymi (jak „Zagrzewamy do nauki” Vattenfall Heat Poland), łączących w jednym celu różne formy współpracy.

Bardzo pozytywnie oceniane są inicjatywy wpływu biznesu na system edukacji

(na poziomie lokalnym współpraca z konkretną szkołą, a na systemowym – dialog z Ministerstwem Edukacji Narodowej) w postaci bezpośredniej partycypacji firm w procesie kształcenia – czyli takie, które mają na celu dostosowanie programu nauczania do potrzeb rynkowych, do potrzeb danego pracodawcy. Inicjatywy te mają różne formy, m.in. prowadzenie przez pracowników firmy zajęć, prowadzenie

kólek zainteresowań, organizowanie warsztatów w zakładzie pracy, zaangażowanie w podnoszenie kwalifikacji kadry naukowej. Do podejmowania tego typu inicjatyw często skłania przedsiębiorstwa analiza rynku pracy i przełożenie jej na własne, obecne i przyszłe, zapotrzebowanie kadrowe.

Przeprowadzone badanie pokazuje więc, że podejmując współpracę z instytucjami edukacyjnymi przedsiębiorcy wybiegają myślami w przyszłość. Niestety, przyszłość ta nie jest wolna od obaw, dotyczących m.in. efektów podjętych działań współpracy oraz szansy wykorzystania ich przez firmę. Ryzykiem wpisany w obraz inicjatyw współpracy z sektorem edukacji jest m.in. niewykorzystanie przez firmę końcowych rezultatów współpracy (np. z powodu wybrania po zakończeniu edukacji jako pracodawcy firmy konkurencyjnej, mieszczącej się bliżej miejsca zamieszkania pracownika). Inną z obaw – zaznaczającą się szczególnie wśród przedsiębiorstw podejmujących współpracę na poziomie szkolnictwa średniego – jest obawa przed pewną niekonsekwencją młodych ludzi w wyborze przyszłego zawodu (nastolatkom często nagle całkowicie zmienia się wizja przyszłości i postanawiają kształcić się w innym kierunku niż zakładali początkowo). Nie da się takich obaw wykluczyć, jednak sposobem na minimalizowanie tych ryzyk jest pokazywanie perspektyw zatrudnienia i możliwości rozwoju w danej branży, jak również budowanie przywiązania do marki.

Do podejmowania inicjatyw współpracy na linii biznes – sektor edukacji zniechęcają procedury formalne i towarzysząca im biurokracja. W pewnym stopniu zrozumiałe są pojawiające się obawy środowisk akademickich dotyczące potencjalnych pomówień o faworyzowanie danej firmy czy technologii, oskarżeń o brak obiektywności czy czerpanie ze współpracy osobistych korzyści. Być może potrzebne są więc jasne regulacje, przepisy rozwiewające wątpliwości i zachęcające obie strony do podejmowania współpracy, jak również akcje informacyjne, popularyzujące

dodatkowo korzyści, jakie współpraca może przynieść stronom w nie zaangażowanym. Z uwagi na stosunkowo niedawną transformację systemową w Polsce, nie ma ugruntowanej tradycji współpracy biznesu z edukacją i zdaje się ona budzić zdecydowanie więcej wątpliwości, niż w krajach zachodnich.

Należy zdawać sobie sprawę, że dla przedsiębiorstw barierą dla współpracy nierzadko większą niż brak profesjonalnie wyposażonych pracowników jest napotykanie archaiczności podejścia nauczycieli czy kadry naukowej uczelni, a często wręcz opór, wyrażające się np. w niechęci do uaktualniania programu zajęć, skryptów, jak również w niechęci do podnoszenia własnych kwalifikacji (co może się wiązać np. z obawą przed zakwestionowaniem przez władze uczelni kompetencji wykładowcy lub niechęcią nauczyciela przed dodatkową pracą).

Firmy nie zwrócą się z propozycją współpracy do instytucji edukacyjnej (szkoły, uczelni), której program nauczania nie odpowiada ich potrzebom i oczekiwaniom, a dodatkowo nie wyraża ona chęci do wprowadzania zmian odpowiadających wymaganiom rynku. Dlatego też strony powinny podchodzić do siebie z otwartością, słuchać się i odpowiadać na swoje wzajemne potrzeby – np. wspólnie modyfikować programy nauczania do potrzeb pracodawcy, który w przyszłości może zapewnić absolwentom szkoły miejsca pracy.

Bardzo ważne jest, by instytucja edukacyjna i firma spotkały się w oczekiwaniach i nadziejach wiązanych ze współpracą. Warto poświęcić czas na dokładne zrozumienie swoich potrzeb i punktów widzenia, starając się już na samym początku wyjaśnić wszelkie nieдомówienia i kwestie sporne. Ten czas nigdy nie jest stracony, bo pozwala zminimalizować ryzyko niepowodzenia wspólnych przedsięwzięć. Jak podkreślają przedsiębiorcy, współpracę bardzo utrudnia, czasem wręcz uniemożliwia roszczeniowa postawa instytucji edukacyjnych, jak również brak rozumienia (czasem niechęć zrozumienia)

konieczności współpracy biznesu i edukacji w obecnych realiach rynkowych.



Nie istnieje jedna niezawodna recepta na udaną współpracę firm z sektorem edukacji, ponieważ indywidualne potrzeby przedsiębiorstw różnią się w zależności od branży, profilu i skali działalności, planów i strategii rozwojowej firmy. Przeprowadzone badanie pokazuje jednak, że w podejmowaniu wszelkich działań współpracy na linii biznes-edukacja bardzo ważne są:

- III optymizm w podejściu do współpracy, dobre chęci i otwartość obu stron,
- III obustronność zaangażowania wynikająca m.in. z rozumienia zasady „coś za coś” – instytucje edukacyjne powinny mieć coś do zaoferowania przedsiębiorstwu, np. oprócz klasy kształcącej w interesującym firmą zawodzie, konkretną wizję wspólnych działań wspartą zaangażowaniem dyrekcji i kadry pedagogicznej.

Oprócz innych korzyści wynikających np. z efektu skali, działania systemowe ułatwiają kontakt firmy z instytucjami edukacyjnymi i są dla nich bardziej transparentne.

Badanie pokazuje, że budżet firmy na współpracę z sektorem edukacji – choć ją znacznie ułatwia – nie jest najważniejszy. Cenne rozwiązania czasem nie potrzebują dużych nakładów finansowych – ważniejszy bywa pomysł na efektywną współpracę.

Ważne jest również, aby na początku współpracy firmy z instytucją edukacyjną spotkały się wyobrażenia i oczekiwania obu stron związane z tą współpracą – wtedy ryzyko wystąpienia problemów we współpracy jest możliwie zminimalizowane.

Doświadczenia przedsiębiorców pokazują, że we współpracy z sektorem edukacji sprawdza się systemowe podejście do podejmowanych działań.



Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan

zabiega o konkurencyjność polskiej gospodarki i sukces polskich przedsiębiorstw. Skupia 60 branżowych i regionalnych związków pracodawców oraz członków indywidualnych – łącznie reprezentuje 3500 firm, zatrudniających ponad 600 000 pracowników.

PKPP Lewiatan reprezentuje pracodawców w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Od momentu powstania, tj. od 1999 r. członkowie i eksperci PKPP Lewiatan zaopiniowali ponad 2500 projektów ustaw i rozporządzeń dotyczących różnych sfer gospodarki, zabiegając o uwzględnienie postulatów przedsiębiorców w procesach legislacyjnych, przygotowali też wiele własnych projektów legislacyjnych.

Lewiatan stawia na wysoką jakość ekspertyzy prawnej i ekonomicznej. Tworzą ją eksperci biura konfederacji we współpracy ze specjalistami z firm członkowskich, wspierani przez grono wybitnych specjalistów. PKPP Lewiatan jako jedyna polska organizacja pracodawców

ma swoje biuro w Brukseli i jest członkiem BUSINESSEUROPE, największej organizacji pracodawców w Unii Europejskiej.

Posiadamy status partnera społecznego, dzięki temu możemy opiniować założenia i projekty aktów prawnych w zakresie praw i interesów związków pracodawców. Opiniujemy dokumenty konsultacyjne i projekty aktów prawnych Unii Europejskiej. Możemy występować z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami organizacji pracodawców.

Konfederacja opracowuje także własne reprezentatywne badania kondycji firm z sektora MSP, bada też m.in. innowacyjność polskich przedsiębiorstw. Badania te pozwalają na analizę i ocenę trendów rozwoju polskiej gospodarki. PKPP Lewiatan systematycznie ocenia warunki prowadzenia działalności gospodarczej, wskazuje bariery (w *Czarnej Liście Barrier*) i proponuje działania zmierzające do ich usunięcia.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan

adres: ul. Klonowa 6, 00-591 Warszawa

telefon: +48 22 845 95 50

fax: +48 22 845 95 51

e-mail: lewiatan@pkpplewiatan.pl

www.pkpplewiatan.pl