

MY, MŁODZI NA RYNKU PRACY



MATERIAŁ METODYCZNY DO PROWADZENIA ZAJĘĆ
W RAMACH PRZEDMIOTU **PODSTAWY PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

MAGDALENA KAMIENIECKA

Autor:

Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa

Wydawca:

Fundacja ZwrotNa
02-621 Warszawa
ul. Tyniecka 46/1
www.zwrotna.org.pl

Institucje i osoby pragnące wesprzeć działalność Fundacji ZwrotNa na rzecz wpierania i pomocy osobom młodym w procesie wyboru drogi kształcenia i rozwoju zawodowego, mogą dokonać wpłaty na konto Fundacji ZwrotNa: m Bank nr 23 1140 2004 0000 3002 7496 0611

Redakcja językowa:

Diana Stankiewicz

Projekt graficzny i skład:

DUSZEK STUDIO Agata Duszek

Wzór cytowania: Kamieniecka, M. (2016). My, młodzi na rynku pracy. Materiał metodyczny do prowadzenia zajęć z przedsiębiorczości. Warszawa: Fundacja ZwrotNa.

© Copyright by: Fundacja ZwrotNa, Warszawa 2016

Publikacja w ramach dofinansowania: Biuro Edukacji m.st. Warszawy

Umowa nr BE/B/V/2/9/1/U-277/13/2016/MG

Projekt współfinansuje m.st. Warszawa



Egzemplarz bezpłatny

MY, MŁODZI NA RYNKU PRACY

MATERIAŁ METODYCZNY DO PROWADZENIA ZAJĘĆ
W RAMACH PRZEDMIOTU **PODSTAWY PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

MAGDALENA KAMIENIECKA

Warszawa 2016



SPIS TREŚCI

- 5 Spis treści
- 7 Wprowadzenie
- 9 O projekcie „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy”

- 13 CZĘŚĆ PIERWSZA: KONCEPCJA PROJEKTU**
- 14 Kluczowe czynniki sprzyjające aktywnemu uczestnictwu na rynku pracy**
- 14 Świadomość własnych zasobów i kompetencji
- 16 Podstawa to postawa – przedsiębiorczość
- 19 Powiązanie z przedmiotem podstawy przedsiębiorczości

- 21 CZĘŚĆ DRUGA: PROJEKT „WIEM, UMIEM, ROBIĘ, CZYLI JA NA RYNKU PRACY” JAKO FORMA DORADZTWA EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO**
- 22 Metoda projektowa jako innowacyjna forma doradztwa edukacyjno-zawodowego**
- 22 Cele poszczególnych etapów projektu
- 23 Próba zawodowa – doświadczenie zawodowe
- 24 Doświadczenie pracy w zespole
- 25 Powiązanie edukacji i rynku pracy

- 27 Przygotowanie i realizacja badania jakościowego metodą zogniskowanych wywiadów grupowych**
- 27 Możliwości praktycznego wykorzystania metody badań jakościowych w projektach edukacyjnych
- 28 Szkolenie z metod badań jakościowych i przygotowanie narzędzi badawczych
- 31 Realizacja badania jakościowego: wywiady grupowe i analiza wyników badania
- 32 Wyniki badania zrealizowanego przez uczniów

- 36 Debata**
- 36 Możliwości praktycznego wykorzystania treści debaty
- 37 Działania przygotowawcze
- 39 Dyskusja panelowa – zapis wybranych wątków

- 65 Warsztaty**
- 66 Opinie uczniów**
- 68 Podsumowanie**

- 69 Podziękowania
- 70 Literatura
- 71 Fundacja ZwrotNa

WPROWADZENIE

Niniejszy materiał ma za zadanie pełnić funkcję materiału metodycznego i dedykowany jest osobom projektującym i realizującym program zajęć w ramach przedmiotu podstawy przedsiębiorczości dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych, a także adresowany jest do osób, które prowadzą zajęcia z doradztwa edukacyjno-zawodowego (szkolni doradcy zawodowi, psychologowie, pedagodzy, nauczyciele przedmiotów takich jak wiedza o społeczeństwie)¹.

Zasadniczym celem niniejszej publikacji jest **upowszechnienie wypracowanej i pozytywnie zweryfikowanej w praktyce metody projektowej, która poprzez swoją formułę oraz treści rozwija wśród młodzieży postawę przedsiębiorczą, a inicjowana na wczesnym etapie edukacji ponadgimnazjalnej sprzyja świadomemu kształtowaniu zasobów, będących podstawą aktywności i rozwoju zawodowego.**

Materiał bazuje na założeniach i rezultatach projektu pt. „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy”, współfinansowanego przez M. St. Warszawa, zrealizowanego przez Fundację ZwrotNa w roku 2015. W oparciu o założenia, metodologię oraz rezultaty projektu autorka publikacji – prezes Fundacji ZwrotNa, odpowiedzialna za koncepcję oraz przebieg projektu - proponuje wykorzystanie metody projektowej w przygotowaniu młodzieży do aktywnego poszukiwania i kształtowania drogi edukacyjno-zawodowej.

Publikacja i opisane w niej kolejne etapy realizacji projektu mogą stanowić inspirację dla osób pracujących z młodzieżą, a wykorzystanie i poprowadzenie części zajęć w ramach przedmiotu podstawy przedsiębiorczości na wzór „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy” może być sposobem wprowadzenia trwającego kilka miesięcy projektu wzbogacającego zajęcia z przedmiotu podstawy przedsiębiorczości. Opisany tu zrealizowany przez Fundację projekt sam w sobie stanowi przykład tego, jak wątki dotyczące wyboru drogi zawodowej wplecione w tematy przedmiotu podstawy przedsiębiorczości stać się mogą innowacyjną formą doradztwa edukacyjno-zawodowego, dlatego rekomenduje się wykorzystanie treści publikacji przez osoby pracujące w tym obszarze (szczególniej uważamy polecamy zapis debaty z ekspertami rynku pracy, gdzie poruszone zostały wątki dotyczące funkcjonowania młodych osób na rynku pracy).

Rekomendowane jest wykorzystanie doświadczenia Fundacji ZwrotNa i przeprowadzenie całego cyklu projektowego, począwszy od etapu szkolenia z metod badań jakościowych, poprzez realizację badania metodą FGI (focused group interview), wieńcząc debatą z ekspertami rynku pracy i warsztatami rozwoju umiejętności istotnych dla osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Istnieje także możliwość wykorzystywania każdego elementu osobno.

Zrealizowany przez Fundację projekt może być przykładem wykorzystania narzędzi takich jak: badanie społeczne (realizowane przez uczniów), debata (dyskusja panelowa) uczniów z ekspertami oraz uzupełniający warsztat (kształtujący umiejętności wejścia na rynek pracy), do budowania

1 Podwójcic, K. (2015). Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

postawy przedsiębiorczej oraz uświadamiania młodzieży wymagań stawianych przed nią przez obecny rynek pracy.

Publikacja zawiera opis przesłanek leżących u podstaw koncepcji projektu, przedstawionych w oparciu o teorie rozwoju zawodowego, wyniki badań dotyczących skłonności osób młodych do prowadzenia własnej działalności (które mogą być postrzegane jako przejaw postawy przedsiębiorczej), a także tendencji europejskich mających odzwierciedlenie w zaleceniach Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego. Opisano również przebieg poszczególnych etapów projektu oraz jego rezultaty, do których należą nie tylko wyniki przeprowadzonych badań, ale także zapis debaty z udziałem uczniów uczestniczących w projekcie oraz ekspertów reprezentujących środowisko pracodawców i przedsiębiorców.

O PROJEKCIE „WIEM, UMIEM, ROBIĘ, CZYLI JA NA RYNKU PRACY”

Zasadniczym celem projektu „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy” było przybliżenie uczniom specyfiki zmieniającego się rynku pracy z akcentem na uświadomienie posiadanych już przez nich zasobów (umiejętności i kompetencji) oraz wzmocnienie poczucia własnej skuteczności w celu budowania postaw przedsiębiorczych i zwiększania szans uczestników na rynku pracy (łatwiejsze wejście na rynek pracy i zajęcie na nim oczekiwanej pozycji).

W projekcie, którego realizacja trwała 5 miesięcy (kwiecień – czerwiec a następnie wrzesień – październik 2015 roku), wzięli udział uczniowie I i II klas XXI Liceum Ogólnokształcącego im. Hugona Kołłątaja w Warszawie.

Uczniowie w ramach projektu mieli okazję:

1. zapoznać się z metodyką prowadzenia badań (szkolenie z metod badań jakościowych, którego celem było przygotowanie do poprowadzenia badań wśród kolegów – uczniów tej samej szkoły);
2. przeprowadzić badanie jakościowe poczynawszy od przygotowania scenariusza, poprzez rekrutację respondentów, poprowadzenie dyskusji grupowych, skończywszy na analizie wyników (przeprowadzono trzy dyskusje grupowe opisywane dalej jako fokus lub FGI – skrót od focused group interview);
3. spotkać się i skonfrontować swoje oczekiwania w dialogu z przedstawicielami pracodawców (debata w formie panelu z udziałem uczniów oraz przedsiębiorcy, specjalisty ds. rekrutacji i selekcji zawodowej, a także freelancerem – osobą pracującą bez etatu (samozatrudnienie), która angażuje się w realizację różnych projektów na zlecenie zgodnie ze swoimi kompetencjami i wykształceniem.

W ramach samodzielnego prowadzenia badania uczniowie, podzieleni na role - grupy badaczy, mieli okazję określić swoje predyspozycje do pełnienia poszczególnych ról (moderatora, analityka-obszawatora oraz respondenta), realizować przewidziane dla nich zadania, a po wykonaniu zadań dokonać samooceny własnych zasobów i umiejętności.

Do projektu zaproszono uczniów sześciu klas drugich i dwóch klas pierwszych (około 240 uczniów liceum). W tylu klasach przedstawiciele Fundacji ZwrotNa poprowadzili spotkania, podczas których przedstawiono założenia projektu, omówiono jego planowany przebieg i przedstawiono, jakie umiejętności i kompetencje uczniowie mogą rozwijać biorąc udział w realizacji zadań. W szkoleniu z metod realizacji badań jakościowych wzięło udział 57 chętnych uczniów z ww. klas. Po zakończonym szkoleniu do realizacji szkolnego badania opinii nt przedsiębiorczości i rynku pracy zgłosiło się 26 uczniów. W przeprowadzonych w ramach badania trzech dyskusyjnych grupach fokusowych uczestniczyło:

- 30 uczniów w charakterze respondentów (osoby badane),
- 4 uczniów w charakterze prowadzących dyskusję (moderatorzy),
- 12 uczniów w charakterze obserwatorów (analitycy).

16 uczniów wzięło udział w spotkaniu w laboratorium Instytutu Badania Opinii Publicznej i Rynku MillwardBrown. W dyskusji panelowej z udziałem ekspertów rynku pracy w charakterze panelistów wystąpiło 7 uczniów, natomiast uczniowskie audytorium panelu liczyło ok. 300 osób - byli to wszyscy obecni tego dnia w szkole uczniowie klas drugich i trzecich.

Każde z działań w projekcie nawiązuje do programu przedmiotu podstawy przedsiębiorczości (dla IV etapu edukacji). W rozdziale „Powiązanie z przedmiotem podstawy przedsiębiorczości” opisano jak poszczególne zadania w projekcie wpisują się w założenia podstawy programowej.

Zasadniczym etapem projektu była debata uczniów z ekspertami rynku pracy. Celowo zdecydowano się na formułę projektu - realizacja badania wśród uczniów przez uczniów podsumowana debatą - w której uczniowie paneliści mogli zaprezentować i skonfrontować swoje stanowisko i wyniki badań społeczności uczniowskiej. Spotkanie w formie debaty poprzedzone realizacją badania było okazją do zweryfikowania spostrzeżeń dotyczących różnych aspektów funkcjonowania młodych osób na rynku pracy, a w szczególności wiedzy na temat czym jest przedsiębiorczość i jak, będąc osobą przedsiębiorczą, można wykorzystywać własne zasoby, niekoniecznie rozpoczynając własną działalność albo zakładając firmę w sytuacji, w której nie ma się do tego przekonania.

Zrealizowany projekt był połączeniem trzech elementów:

1. projektu badawczego - społecznego badania opinii na temat postrzegania rynku pracy, perspektyw zawodowych i przedsiębiorczości, przeprowadzonego przez uczestników w środowisku uczniów własnej szkoły (otwarcie procesu);
2. panelu dyskusyjnego - debaty z udziałem młodzieży oraz ekspertów rynku pracy (przedsiębiorca, specjalista HR, freelancer) na temat przedsiębiorczości i sposobów zwiększenia szans na rynku pracy (zasadniczy etap procesu);
3. warsztatów aktywizujących, dzięki którym młodzież mogła wykorzystać wiedzę zdobytą w czasie debaty z ekspertami oraz zdobyć praktyczne umiejętności ułatwiające wejście na rynek pracy i zajęcie na nim oczekiwanej pozycji (zamknięcie procesu).

Ze względu na tematykę oraz proponowane formy pracy z młodzieżą projekt:

- służy edukacji młodzieży dla rynku pracy: uczy przedsiębiorczości i przyczynia się do zwiększenia szans młodzieży na rynku pracy;
- wpisuje się w założenia koncepcji Lifelong Learning, która zakłada odpowiedzialne kształtowanie swojej drogi zawodowej poprzez stałe kształcenie się;
- jest przykładem sposobu budowania samoświadomości własnych zasobów;
- jest innowacyjną propozycją w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Projekt zakładał działanie w dwóch obszarach:

Obszar 1 - rynek pracy. W tym obszarze celem było przybliżenie uczniom specyfiki zmieniającego się rynku pracy i efektywnych sposobów poszukiwania zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy pracodawców (ich potrzeb, oczekiwań, wymagań stawianych kandydatom do pracy).

Obszar 2 - świadomość własnych zasobów. W obszarze tym celem było rozwijanie u uczniów samoświadomości w zakresie już posiadanych zasobów (zdolności, talentów, wiedzy, umiejętności, kompetencji), w tym zasobów istotnych z punktu widzenia rynku pracy, a także wzmocnienie poczucia własnej skuteczności w celu budowania postaw przedsiębiorczych, poprzez:

- kształcenie umiejętności wyznaczania celów edukacyjno-zawodowych zgodnych ze zdolnościami, predyspozycjami, wiedzą i zainteresowaniami;
- kształcenie umiejętności opracowywania sposobów dotarcia do ww. celów z uwzględnieniem planów kontynuowania edukacji wraz z działaniami rozwijającymi i doskonalącymi kompetencje kluczowe z punktu widzenia sukcesu na rynku pracy (np. rozwijania samodzielności, umiejętności planowania i samoorganizacji, inicjatywy, kreatywności, operatywności, przedsiębiorczości, wytrwałości, odporności na stres, a także komunikacji, współpracy, rozwiązywania konfliktów w sferze interpersonalnej);
- kształcenie i praktyczne ćwiczenie umiejętności, które w rzeczywisty sposób ułatwią młodzieży wejście na rynek pracy (np. prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej, przygotowanie zawodowego portfolio, przygotowanie CV).

CZĘŚĆ PIERWSZA:

KONCEPCJA PROJEKTU

KLUCZOWE CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE AKTYWNEMU UCZESTNICTWU NA RYNKU PRACY

Świadomość własnych zasobów i kompetencji

Jednym z czynników powodzenia na rynku pracy jest dopasowanie kompetencyjne, a mianowicie posiadanie takich umiejętności, jakie w danym momencie będą pożądane przez pracodawców. Nie ma jednak możliwości by dziś, w związku z szybkimi zmianami, jakie zachodzą w gospodarce, określić konkretnie na jakiego typu wiedzę i na jaki konkretny zestaw kompetencji będzie zapotrzebowanie w perspektywie kilku lat. Istnieją prognozy a organizacje międzynarodowe prowadzą stały monitoring kompetencji na jakie pojawia się zapotrzebowanie, jednak to nadal nie gwarantuje sukcesu i wejścia na rynek pracy. W Polsce badaniem odnoszącym się do zapotrzebowania na umiejętności ze strony pracodawców jest Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL). Z badań Bilansu Kapitału Ludzkiego wynika, że od lat najbardziej pożądane i poszukiwane kompetencje to samoorganizacja i kompetencje interpersonalne, w trzeciej kolejności zawodowe.

Dynamika zmian na rynku pracy jest na tyle szybka, że kompetencje dezaktualizują się, a w ich miejsce pojawiają się nowe, będące wynikiem potrzeb, jakie stwarza rynek pracy i zachodzące zmiany demograficzne, ale istnieją kompetencje bazowe: samoorganizacja (związana z takimi umiejętnościami jak zarządzanie czasem, samodzielność, podejmowanie decyzji, przejawianie inicjatywy, odporność na stres i chęć do pracy), interpersonalne (komunikatywność, umiejętność kontaktowania się z ludźmi, współpracy w grupie, a także rozwiązywania konfliktów) i zawodowe (specyficzne dla danego stanowiska pracy)².

Projekt zakładał, że uczniowie będą mieli możliwość skonfrontowania swoich wyobrażeń dotyczących oczekiwań pracodawców wobec młodego pracownika z rzeczywistymi potrzebami i oczekiwaniami pracodawców. W czasie badania jakościowego uczniowie zbierali opinie respondentów (uczniów tej samej szkoły) dotyczące tego, jakie ich zdaniem będą oczekiwania pracodawców, a następnie w czasie debaty konfrontowali te opinie ze stanowiskiem ekspertów rynku pracy. Etap/proces ten opisany jest szczegółowo w dalszej części publikacji.

Uczniowie mieli możliwość skonfrontowania swoich wyobrażeń dotyczących oczekiwań pracodawców na temat młodego pracownika z rzeczywistymi potrzebami.

Biorąc pod uwagę wnioski płynące ze zgromadzonych w ramach BKL danych dotyczących zmian kompetencyjnych związanych z dynamiką rynku pracy, z punktu widzenia projektu „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy” istotne było działanie dwutorowe:

2 Kocór, (M); Strzebońska, A., Dawid-Sawicka, M, (2015). Rynek pracy widziany oczami Pracodawców Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

- naświetlanie młodzieży, jakie **kompetencje bazowe** są istotne z punktu widzenia pracodawcy oraz jak te umiejętności mogą być kształtowane poprzez codzienne aktywności podejmowane przez młodego człowieka;
- przygotowanie młodzieży do **nabywania nowych kompetencji**, na które pojawiać się będzie zapotrzebowanie w ciągu trwania ich kariery zawodowej.

Niewątpliwie istotne jest budowanie gotowości młodzieży (uczniów szkół ponadgimnazjalnych) stojącej u progu rynku pracy do stałego uczenia się, do otwartości na nabywanie nowych umiejętności oraz otwartości na podejmowanie ryzyka zmian zawodowych i elastycznego poruszania się po rynku pracy, ponieważ **potrzeba uczenia się przez całe życie staje się ważnym elementem perspektywy rozwoju społecznego**. Istotne jest także kształtowanie ogólnych umiejętności, które przygotowują młode pokolenia na zróżnicowane i nieprzewidywalne ścieżki kariery w obecnych czasach. Można do nich zaliczyć umiejętności takie jak zdolność krytycznego myślenia, podejmowania inicjatywy, rozwiązywania problemów i współpracy.

Należy postawić pytanie: jak można budować gotowość młodzieży do kształcenia ustawicznego, stałego doskonalenia się, rozwoju przez całe życie?

Szansę na efektywne poruszanie się po rynku pracy istotnie zwiększają dwie umiejętności: **umiejętność samooceny i umiejętność brania odpowiedzialności za kształtowanie swoich ścieżek zawodowych**.

Do osiągnięcia powyższego, a zarazem do określania kierunku własnego rozwoju zawodowego kluczowe są „samowiedza i samoświadomość”. Samoocena kompetencji wymaga świadomości własnych zasobów. Młodzież w okresie nauki w szkole ponadgimnazjalnej ma tendencję do zaniżania oceny swoich umiejętności, studenci natomiast inaczej dokonują oceny swoich kompetencji, zależnie od tego, czy zdobyli już doświadczenie zawodowe, czy też nie. By móc dokonać adekwatnej oceny poziomu swoich kompetencji, konieczna jest weryfikacja w środowisku zawodowym. Dopiero spotkanie z rynkiem pracy, w formie stażu czy praktyk, daje realny punkt odniesienia do oceny siebie. Studenci, którzy odbywają praktyki, dokonują niższej oceny wybranych kompetencji niż studenci, którzy nie podjęli aktywności zawodowej³.

Projekt, w oparciu o który powstała niniejsza publikacja, zakładał konieczność stworzenia uczestnikom takich warunków realizacji zadań, by rozwijali wyżej opisane umiejętności, a także **mogli na bieżąco definiować swoje zasoby, nazywać umiejętności, określać swój potencjał i predyspozycje oraz nakreślać kierunek dalszego rozwoju**. Stale udzielano informacji zwrotnej uczniom, nie tylko w relacji uczeń – prowadzący, ale aranżowano także sytuację edukacyjną w taki sposób, by uczniowie mogli udzielić sobie nawzajem informacji budującej ich zasoby.

Przykład: jednym z etapów projektu była realizacja badania jakościowego (opisana szczegółowo w drugiej części publikacji). Uczniowie realizowali badanie pod opieką merytoryczną specjalisty

3 Chłoń-Domińczak, A., Kamieniecka, M., Trawińska-Konador, K., Pawłowski, M. i Rynko, M. (2015). Popyt na kompetencje i kwalifikacje oraz ich podaż – wnioski z badań. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

ds. badań – pracownika Fundacji ZwrotNa. Po odbyciu szkolenia z metod badań jakościowych uczniowie, którzy zgłosili chęć udziału w badaniu jakościowym, wybierali rolę, a wraz z nią ściśle powiązane zadanie do wykonania. Uczniowie mogli być moderatorami (prowadzić według scenariusza trwającą 1,5 godziny dyskusję), analitykami-obszatorami (prowadzić obserwację przebiegu dyskusji, robiąc szczegółowe notatki z jej przebiegu), respondentami (uczestnicy dyskusji grupowej).

Po zakończeniu każdego fokusa (odbyły się 3 spotkania FGI) informacja zwrotna udzielana była wielowymiarowo:

- moderatorzy odnosili się do swoich doświadczeń, dzieląc się spostrzeżeniami na forum;
- analitycy dzielili się swoimi doświadczeniami z obserwacji przebiegu dyskusji;
- prowadzący udzielali informacji moderatorom (informacja na forum, następnie zaś indywidualnie w celu uszczegółowienia);
- uczniowie-respondenci udzielali informacji zwrotnej moderatorom;
- moderatorzy (jeśli pracowali w parze) udzielali sobie nawzajem informacji zwrotnej.

Opisana i proponowana metoda projektowa zakłada możliwość zaangażowania uczniów w różne zadania, które wymagają stosowania szerokiej gamy umiejętności. Uczestnicy dostawali na tyle szeroką informację o tym, jakich umiejętności wymaga dane zadanie, że mieli możliwość podjęcia świadomej decyzji, którego z nich chcą się podjąć. Mieli także możliwość wykonania dwóch różnych zadań, co pozwalało zweryfikować, które zadania są zgodne z predyspozycjami i preferencjami. Tak zarysowane działania realizowały założenie, że konieczne jest **tworzenie uczniom możliwości budowania samoświadomości własnych zasobów poprzez identyfikowanie ich, nazywanie i wykorzystywanie w praktyce.**

Przykład: podczas szkolenia z metod badań jakościowych dokładnie opisywano charakter pracy moderatora (osoby prowadzącej dyskusję) i analityka (osoby obserwującej przebieg dyskusji i sporządzającej notatki z jej przebiegu). Następnie uczniowie, po zapoznaniu się z listą umiejętności, jakie potrzebne są do wykonywania każdego z zadań, mieli zdecydować, której z ról chcą się podjąć. Każda osoba dokonała identyfikacji swoich zasobów i zdecydowała, czy podejmuje się zadania analityka czy moderatora, czy próbuje wykonać oba zadania i dokonać post factum oceny, który rodzaj pracy jest zgodny z jej predyspozycjami.

Podstawa to postawa – przedsiębiorczość

Projekt „Wiem umiem robię, czyli Ja na rynku pracy” zakładał, że udział w całym cyklu projektowym ma szansę przyczynić się do świadomego kształtowania takiej postawy młodych ludzi wobec swojej przyszłości zawodowej, która uwrażliwi ich i uruchomi aktywność do działań dających możliwość zdobywania umiejętności nowych i doskonalenia tych już posiadanych. Realizacji projektu przyświecała idea pokazania młodzieży roli aktywności, celowej i ukierunkowanej na konkretne działania w kontekście kreowania drogi rozwoju. Celem było pobudzenie do refleksji na temat: czy w młodych ludziach jest potencjał do prezentowania postawy przedsiębiorczej i czy ta może owocować byciem przedsiębiorcą, czy też może być wykorzystywana w innych aktywnościach zawodowych? Aspekt ten był szeroko omawiany w trakcie debaty, gdzie uczniowie pytali

ekspertów i przedsiębiorcę o to, czy tak jak oni rozumieją przedsiębiorczość i czy można być osobą przedsiębiorczą niekoniecznie będąc przedsiębiorcą oraz jak, będąc pracownikiem (osobą zatrudnioną na umowę cywilno-prawną), można wykazać się potencjałem przedsiębiorczości. Pytania te, opracowane na podstawie analizy rezultatów badania, wynikały z obaw, że praca na etacie w pewien sposób „zabija” w młodych ludziach potencjał przedsiębiorczości.

Warto zwrócić uwagę na aspekt dominujący w opiniach wydawanych przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES): dla zwiększenia szans młodzieży na rynku pracy istotne jest nie tyle kształcenie osób, które będą przedsiębiorcami, ale rozwijanie postawy przedsiębiorczej. O ile przedsiębiorczość definiowana jest jako zdolność do wcielania pomysłów w czyn, to obejmuje ona ważne czynniki postawy przedsiębiorczej, takie jak twórczość, innowacyjność i podejmowanie ryzyka. Jak czytamy w opinii z 2012 roku „należy w szczególności skoncentrować uwagę na rozwoju umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, ponieważ przyczyniają się one nie tylko do tworzenia nowych przedsiębiorstw, ale także zwiększają szanse młodych ludzi na zatrudnienie⁴”. W opinii wydanej w lipcu 2013 roku EKES podkreśla, że istotną kwestią jest budowanie postaw przedsiębiorczych, które stanowią podstawę do osiągnięcia celów. Członkowie Komitetu zwracają przy tym uwagę na fakt, że „umiejętności w zakresie przedsiębiorczości są z pewnością ważne, pod warunkiem że nie są ukierunkowane wyłącznie na zakładanie firm. Bez przedsiębiorczej postawy nie da się wiele osiągnąć w życiu, zwłaszcza w tak trudnych czasach”.

W ramach przeprowadzonego projektu potwierdzili to w czasie dyskusji zaproszeni eksperci. Specjalistka ds. selekcji i rekrutacji pracowników wręcz zachęcała młodych uczestników spotkania do podejmowania wszelkich aktywności, które sprzyjają pobudzaniu w sobie przejawów przedsiębiorczości oraz przynoszą kolejną korzyść, jaką jest zdobywanie nowych doświadczeń.

Fundacja ZwrotNa stoi na stanowisku, że do rozmowy o przedsiębiorczości, o byciu przedsiębiorczym (postawie) i byciu przedsiębiorcą (prowadzenie firmy) należy angażować młodzież już w okresie edukacji na etapie gimnazjum. To właśnie wtedy, zgodnie z teorią rozwoju zawodowego, człowiek przechodzi „z fazy rośnięcia do fazy eksploracji”, kiedy młodzież podejmuje „eksperymenty zawodowe” zgodne ze swoimi zdolnościami, zainteresowaniami i wartościami. W teorii rozwoju człowieka Donalda Supera⁵ jest to okres dorastania, w którym rozpoczyna się proces przejścia od niedojrzałości do dojrzałości w zakresie funkcji intelektualnych, emocjonalnych, a także funkcjonowania w obszarze społecznym. W teorii rozwoju zawodowego wg Supera okres ten nazywany jest stadium poszukiwania (podokres wstępny 15 – 17 rok życia i podokres przejściowy 18 – 21 rok życia). Według Supera około 14 roku życia (II klasa gimnazjum), młody człowiek zaczyna eksplorować, sprawdzać własne kompetencje w kontekście istniejących zawodów. Dotychczasowy mało konkretny, bazujący na fantazjowaniu obraz siebie jako

4 SOC/476, Nowe podejście do edukacji. Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Nowe podejście do edukacji: Inwestowanie w umiejętności na rzecz lepszych efektów społeczno-gospodarczych” COM(2012) 669 final, lipiec 2013

5 Lubrańska, A. Kształcenie przez całe życie – perspektywa rozwojowa i badawcza. Uniwersytet Łódzki Instytut Psychologii Zakład Psychologii Pracy, Społecznej i Doradztwa Zawodowego. http://static.uni.lodz.pl/bkz93/artykuly/ksztalcenie_przez_cale_zycie.pdf

aktywnego uczestnika rynku pracy zaczyna konfrontować z realiami – rozmowy na temat rynku pracy zaczynają odzwierciedlać dotychczasowe wyobrażenia. Zaczyna się moment sprawdzania i porównywania własnych możliwości z ograniczeniami (zewnętrznymi jak i wewnętrznymi). Jest to trudny moment w rozwoju człowieka, nastolatek dokonuje pierwszych wyborów, czasem w jego wyobrażeniach ostatecznych i definitywnych, przesądających o całym życiu zawodowym.⁶

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego jasno pokazują, że młodzież w okresie „eksplorowania i eksperymentowania” myśli także o założeniu własnej firmy i drodze zawodowej przedsiębiorcy. Na pytanie o plany odnośnie prowadzenia w przyszłości własnej działalności (np. gospodarczej, rolniczej, fundacji lub stowarzyszenia) „zdecydowanie tak” odpowiedziało 6% kobiet i 13% mężczyzn. Co istotne odnotowano dość wysoki odsetek osób, które nie są zdecydowane co do wyboru drogi przedsiębiorcy – 40% kobiet i 34 % mężczyzn na pytanie o plany prowadzenia działalności odpowiada, że „trudno powiedzieć”.

Tabela 1.

Plany uczniów odnośnie prowadzenia w przyszłości działalności (uczniowie szkół ponadgimnazjalnych), rok badania 2013

Rok 2013	Kobiety	Mężczyźni
Trudno powiedzieć	40	34
Zdecydowanie NIE	6	5
Raczej NIE	29	24
Raczej TAK	19	24
Zdecydowanie TAK	6	13
N	19 146	17 193

Wyniki te powinny być dla nauczycieli i doradców zawodowych dodatkowym sygnałem świadczącym, że warto promować wśród uczniów rozważania dotyczące tego czym jest przedsiębiorczość i z jakimi wyzwaniami wiąże się prowadzenie firmy. Dlatego, w ocenie Fundacji, warto jest promować formę debat z przedsiębiorcami, tak by młodzież miała okazję już na etapie nauki w szkole ponadgimnazjalnej weryfikować swoje spostrzeżenia na temat tego, czym jest przedsiębiorczość i z jakimi wyzwaniami wiąże się bycie przedsiębiorcą.

⁶ Kamieniecka, M. (2015). Decyzje edukacyjno-zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych. Raport podsumowujący. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Powiązanie z przedmiotem podstawy przedsiębiorczości

Poniżej opisano, jak poszczególne etapy projektu „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy” znajdują zastosowanie w odniesieniu do podstawy programowej przedmiotu podstawy przedsiębiorczości na IV etapie edukacji.

Zgodnie z założeniem opisanym w podstawie programowej, po zakończeniu nauki w I klasie szkoły ponadgimnazjalnej „uczeń opisuje mocne strony swojej osobowości; analizuje dostępność rynku pracy w odniesieniu do własnych kompetencji i planów zawodowych”.⁷ Podstawa programowa zakłada, że uczeń nabydzie umiejętności, które pozwolą mu planować swoją karierę zawodową, a także przyczynią się do lepszego pojmowania kwestii związanych z postawą przedsiębiorczą. Koncepcja projektu „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy” jasno odnosi się do tego dokumentu, opisującego obszary umiejętności jakie powinien nabyć uczeń klasy I na IV etapie edukacji. W tabeli 2 zaznaczono te umiejętności i obszary z zakresu programu nauczania przedmiotu podstawy przedsiębiorczości, które realizowane były w ramach całego projektu „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy”.

⁷ Podstawa programowa przedmiotu podstawy przedsiębiorczości, tom IV, str. 128 pkt III. Planowanie i kariera zawodowa

Tabela 2.

Opracowanie własne w oparciu o podstawę programową przedmiotu podstawy przedsiębiorczości

Podstawa programowa	Część projektu
Część 1. Człowiek przedsiębiorczy	
<p>Pkt. 1 uczeń przedstawia cechy, jakimi charakteryzuje się osoba przedsiębiorcza</p> <p>Pkt. 6 uczeń analizuje przebieg kariery zawodowej osoby, która zgodnie z zasadami etyki odniosła sukces w życiu zawodowym</p>	<p>Część 1 - badania jakościowe: identyfikacja postrzeganych cech podczas realizacji badania jakościowego</p> <p>Część 2- debata: weryfikacja zebranych informacji podczas debaty z udziałem przedsiębiorcy</p>
<p>Pkt. 3 uczeń rozpoznaje mocne i słabe strony własnej osobowości, odnosi je do cech osoby przedsiębiorczej</p> <p>Pkt. 5 uczeń zna korzyści wynikające z planowania własnych działań i inwestowania w siebie</p>	<p>Część 2 – debata: uczestnictwo w debacie z udziałem przedsiębiorcy oraz specjalisty od rekrutacji i selekcji zawodowej (specjalista HR)</p> <p>Część 3 – warsztaty: udział w warsztacie rozwoju osobistego dotyczącego identyfikacji mocnych stron</p>
Część 5. Przedsiębiorstwo	
<p>Pkt. 1 uczeń charakteryzuje otoczenie, w którym działa przedsiębiorstwo</p> <p>Pkt. 6 uczeń omawia zasady pracy zespołowej i wyjaśnia, na czym polegają role lidera i wykonawcy; omawia cechy dobrego kierownika zespołu</p>	<p>Część 2 – debata : uczestnictwo w debacie z udziałem przedsiębiorcy oraz specjalisty od rekrutacji i selekcji zawodowej (specjalista HR) oraz doświadczenie nabyte w drodze uczestnictwa w całym procesie przez kolejne etapy projektu – bycie członkiem grupy realizującej zadania etapu I i II (badanie jakościowe) i etapu III (udział w debacie w roli panelisty)</p>
Część 6. Rynek pracy	
<p>Pkt. 3 uczeń analizuje własne możliwości znalezienia pracy</p> <p>Pkt. 4 uczeń wyszukuje oferty pracy, uwzględniając własne możliwości i predyspozycje</p>	<p>Część 1 – 4 (całość procesu): udział w całym procesie – sposób na rozbudzenie ciekawości i aktywności poszukiwania dróg rozwoju zawodowego</p> <p>Część 3 – warsztaty: udział w warsztacie rozwoju osobistego dotyczącego identyfikacji mocnych stron</p>
<p>Pkt. 6 uczeń sporządza dokumenty aplikacyjne dotyczące konkretnej oferty pracy</p>	<p>Część 3 – warsztaty: udział w warsztacie ze specjalistą ds. HR / doradcą zawodowym i/lub pracodawcą dotyczącym przygotowania się do procesu rekrutacji</p>
<p>Pkt. 7 uczeń przygotowuje się do rozmowy kwalifikacyjnej i uczestniczy w niej w warunkach symulowanych</p>	<p>Część 1 – 4 (całość procesu): udział w całym procesie jako zasób do zaprezentowania doświadczenia nabytego podczas realizacji projektu</p> <p>Część 3 – warsztaty: udział w debacie z udziałem przedsiębiorcy (część dotycząca oczekiwań pracodawców) i specjalisty ds. HR (część dotycząca potrzeb pracodawców i wymagań stawianych młodym osobom wchodzącym na rynek pracy)</p> <p>Część 3 – warsztaty: udział w warsztacie ze specjalistą ds. HR dotyczącym przygotowania się do rozmowy rekrutacyjnej</p>

CZĘŚĆ DRUGA:

**PROJEKT „WIEM, UMIEM, ROBIĘ,
CZYLI JA NA RYNKU PRACY”
JAKO FORMA DORADZTWA
EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO**

METODA PROJEKTOWA JAKO INNOWACYJNA FORMA DORADZTWA EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO

Cele poszczególnych etapów projektu

Projekt „Wiem umiem robię, czyli Ja na rynku pracy” angażował uczniów w taki sposób, by na każdym etapie przybliżać ich do lepszego rozumienia praw rynku pracy. Każdy z elementów projektu (szkolenie z metod badań jakościowych, realizacja badania jakościowego, udział w debacie i warsztatach) daje uczestnikom szansę na doprecyzowanie potrzeb edukacyjnych związanych z wyborem drogi kształcenia i dróg zawodowych, ponieważ jest okazją do poznania i refleksji dotyczącej warunków pracy i wymagań stawianych przed kandydatami. Należy projekt traktować jako całość, ale warto podkreślić, że każdy z etapów i elementów tworzących całość pomyślany jest jako narzędzie, które może wpisywać się w proces doradczy, mający na celu określenie ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego.

Etap I - szkolenie z metod badań jakościowych miało na celu:

- profesjonalne przygotowanie młodzieży do przeprowadzenia w szkole społecznego badania opinii, którego wyniki, prezentowane szerokiemu audytorium (uczniowie klas II i III liceum), stały się przedmiotem debaty młodzieży z ekspertami rynku pracy;
- zdobycie wiedzy na temat jakościowych metod prowadzenia badań w naukach społecznych i wskazanie miejsc pracy, w których wykorzystuje się metody pracy badawczej;
- rozbudzenie zainteresowania naukami społecznymi i upowszechnianie wiedzy o kierunkach studiów i zawodach, w których realizowane są jakościowe badania opinii lub wykorzystywane są techniki i sposoby komunikacji stosowane w takich badaniach (m.in. antropologia, etnografia, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia, historia, dziennikarstwo, edukacja, nauczanie i prowadzenie szkoleń, stosowane nauki społeczne i badania rynku, marketing i zarządzanie, reklama i public relations, doradztwo: zawodowe, finansowe, edukacyjne);
- zainspirowanie do nabywania wiedzy o dziedzinie, jaką jest marketing - zwrócenie uwagi na jeden z aspektów procesów marketingowych, jakim mogą być badania w procesie tworzenia strategii marki.

Etap II - przeprowadzenie przez młodzież projektu badawczego, czyli badania opinii uczniów swojej szkoły na temat postrzegania własnych perspektyw na rynku pracy oraz postaw przedsiębiorczych. Etap II umożliwił uczniom:

- nabywanie przez młodzież umiejętności i doświadczenia w zakresie prowadzenia badań społecznych, zbierania i analizowania danych (zaprojektowanie, przygotowanie, przeprowadzenie i opracowanie wyników badania opinii wśród uczniów);
- wybór zadania zgodnie z wcześniej zidentyfikowanymi predyspozycjami i zdolnościami (podział na analityków, moderatorów, respondentów) - nabywanie kompetencji moderatorских lub analitycznych;

- nabywanie umiejętności publicznego prezentowania własnych przekonań i opinii oraz przełamywanie bariery wstydu / niepewności w zakresie ujawniania swoich opinii na forum rówieśniczym;
- nabywanie i rozwijanie umiejętności organizacyjnych oraz zarządzania czasem.

Etap III – Debata / dyskusja panelowa młodzieży z ekspertami rynku pracy, w czasie której młodzież skonfrontuje wyniki szkolnego badania opinii z etapu I (czyli swoje opinie nt. rynku pracy i przedsiębiorczości) z opiniami i doświadczeniami ekspertów - praktyków rynku pracy.

Debata to sposób na przybliżenie uczniom specyfiki zmieniającego się rynku pracy z akcentem na uświadomienie posiadanych już przez nich zasobów (umiejętności i kompetencji) oraz wzmocnienie poczucia swojej skuteczności w celu budowania postaw przedsiębiorczych.

Dlaczego debata?

- Debata umożliwi młodzieży spotkanie z przedstawicielami rynku pracy, a bezpośredni kontakt przybliży do siebie dwa światy – osób poszukujących drogi rozwoju zawodowego i osób rekrutujących młodych do pracy.
- Debata i formuła dyskusji panelowej jest okazją do wymiany poglądów, uzyskania odpowiedzi na pytania, które w czasie trwania dyskusji nasuwały się uczestnikom (głównie uczniom-panelistom).
- Informacje przekazane przez ekspertów, którzy dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem, są okazją do urealnienia wyobrażeń a także do zredukowania lęków dotyczących powodzenia na rynku pracy dzięki temu, że eksperci jasno definiują swoje oczekiwania i potrzeby, a uzasadniają je tłumacząc swoją perspektywę i nawiązując do swoich doświadczeń.
- Jasne wskazówki i jasno określone oczekiwania pracodawców stanowią zachętę do przyjmowania postawy przedsiębiorczej, planowania ścieżki zawodowej z zaangażowaniem i odpowiedzialnością za siebie, w oparciu o posiadane zdolności.

Etap IV – warsztaty aktywizujące wiedzę zdobytą podczas debaty i rozwijające w sposób praktyczny umiejętności uznane za niezbędne dla łatwiejszego wejścia na rynek pracy

Dzięki udziałowi w warsztatach młodzież ma szansę przeciwyczyć te umiejętności, które w realnej sytuacji pomogą wejść na rynek pracy i zwiększą szanse na zdobycie zatrudnienia. Ponadto, ze względu na swoją tematykę, warsztaty stanowią wsparcie zarówno dla doradców edukacyjno-zawodowych, jak też dla nauczycieli przedmiotu podstawy przedsiębiorczości w zakresie osiągania celów doradczych oraz celów wyznaczanych przez podstawę programową tego przedmiotu.

Próba zawodowa – doświadczenie zawodowe

Proponowana metoda projektowa to też forma prób zawodowych. Próby zawodowe w formie praktyk u pracodawców są sposobem na określenie, czy dany charakter pracy odpowiada predyspozycjom kandydata i daje osobie szukającej drogi rozwoju zawodowego możliwość zapoznawania się z szeroko pojętym środowiskiem pracy. By nie realizować projektu w warunkach sztucznych, bez powiązania z rzeczywistymi wymaganiami stawianymi młodym osobom wchodzącym na rynek pracy, tak zaplanowano działania, by młodzież spotkała się z przedstawicielami rynku pracy.

Uczestnikom projektu „Wiem umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy” dano szansę wykonania pewnych zadań (na przykład badanie jakościowe – dyskusja grupowa), przy realizacji których obecni byli praktycy (badacz moderator i badacz analityk).

Dodatkowym elementem wspomagającym spotkanie z realnym rynkiem pracy była **wizyta w laboratorium badań społecznych** - spotkanie z dyrektorem ds. realizacji badań (dyrektor realizacji badań w największym studio badań w Polsce Millward Brown) i rozmowa z badaczami rynku o narzędziach pracy wykorzystywanych w badaniach. **Możliwość obcowania z praktykami była okazją do poznania pewnego obszaru funkcjonowania rynku pracy. Uczniowie zapoznali się z technicznymi, organizacyjnymi i merytorycznymi aspektami pracy w laboratorium badań.**

Proponowana metoda projektowa, która wykorzystuje narzędzia takie jak: badanie społeczne i debata z ekspertami, jest sposobem na umożliwienie młodym ludziom uczenia się poprzez praktykę, łączącym naukę (zdobywanie wiedzy) z praktycznym jej wykorzystaniem (realizacja, która na bieżąco umożliwia wdrażanie i wykorzystywanie wiedzy).

Możliwość obcowania z praktykami była okazją do poznania pewnego obszaru funkcjonowania rynku pracy.

Doświadczenie pracy w zespole

Proponowana metoda pracy projektowej jest sposobem na odkrywanie i rozwijanie indywidualnych predyspozycji, umiejętności oraz kompetencji kluczowych z punktu widzenia rynku pracy. Generalnie projekt edukacyjny, który wymaga zaplanowanego działania zespołowego i zmierza do rozwiązania określonego problemu (lub wykonania zadania), jest metodą pracy pozwalającą identyfikować własne zasoby i wykorzystywać je w praktyce. Uczenie się poprzez praktykę, łączące **naukę i doświadczenie w połączeniu z udzielaniem informacji zwrotnych**, odgrywa ważną rolę w kształtowaniu świadomości własnych umiejętności, a także pozwala zidentyfikować umiejętności wykorzystywane przy realizacji konkretnych zadań. Każde działanie w projekcie wymaga współpracy uczniów (wielu klas i różnych poziomów edukacyjnych - klas I i II) i proces został tak zaplanowany, by uczestnicy pracowali w zespołach ucząc się od siebie nawzajem, wspólnie szukając rozwiązań i wspólnie dochodząc do określonego efektu.

Przykład: Przygotowanie dyskusji grupowej wymagało podjęcia wielu działań. Jednym z nich była kwestia organizacyjna, a mianowicie rekrutacja respondentów do badania. Uczniowie, którzy organizowali badanie, mieli za zadanie zachęcić swoich kolegów do wzięcia udziału w dyskusji prezentując im wcześniej cele badania i zarysowując jego planowany przebieg. Chcąc zaprosić do dyskusji grupowej 8-10 uczestników rekruter musiał dotrzeć do blisko trzykrotnie większej liczby osób, aby zapewnić odpowiednią liczebność grupy.

Ponadto realizacja procesu badawczego wymagała współpracy kilkunastu osób, które tworzyły zespół. Współpraca wymagała dobrej organizacji, komunikowania się, ustalania terminów,

dokonywania podziału zadań, sprawnego działania i efektywnego wykorzystywania czasu przeznaczonego na dane spotkanie. Projekt dał młodym ludziom szansę nabywania umiejętności miękkich o charakterze interpersonalnym w związku z zespołowym charakterem pracy, w tym zarówno komunikowania się w grupie rówieśników (słuchanie, stawianie pytań, dyskutowanie, akceptowanie poglądów innych osób), jak również komunikowania się z osobami dorosłymi (przedstawiciele Fundacji i zapraszani eksperci). Oprócz tego młodzież rozwijała umiejętności organizacyjne i zarządzania czasem, czyli wszystkie wskazywane w badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego jako pożądane przez pracodawców.

Przykład: Scenariusz badania jakościowego uczniowie przygotowywali samodzielnie, pod nadzorem doświadczonego badacza rynku. Po wyodrębnieniu obszarów badawczych (4 moduły) uczniowie podzielili się na zespoły (po 3 – 4 osoby), których zadaniem było ułożenie pytań do scenariusza tak, by uzyskać wyczerpujące informacje w danym obszarze badawczym. Każda grupa prezentowała pytania dotyczące jednego modułu. Po odczytaniu wszystkich pytań uczniowie oceniali, czy scenariusz ich zdaniem tworzy spójną całość, czy są jeszcze wątki wymagające uzupełnienia.

Łączenie nauki przez praktykę sprzyja szybkemu i efektywnemu procesowi uczenia się, dlatego też na każdym z etapów uczniowie mieli możliwość aktywnego uczestnictwa w zadaniach, w których brali udział również praktycy.

Powiązanie edukacji i rynku pracy

Czynnikiem, który zwiększa szanse pozyskania pracy zgodnej z kompetencjami i preferencjami oraz wykształceniem, jest zrozumienie powiązań między rynkiem pracy (np. potrzebami pracodawców) i procesem kształcenia, jakemu podlegają uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, którzy stoją u progu dalszych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Projekt z obszaru doradztwa edukacyjno-zawodowego, który stanowił inspirację do przygotowania niniejszej publikacji, wykorzystał metody pozwalające młodzieży znaleźć odpowiedź na pytania dotyczące tych właśnie powiązań (badanie społeczne i debata uczniów z ekspertami). Co ciekawe i co zostanie opisane w dalszej części publikacji, wiele z wyobrażeń dotyczących rynku pracy okazało się być fałszywe, ale stworzono uczniom możliwość skonfrontowania swoich przekonań z rzeczywistością.

Rozumienie powiązań edukacji i potrzeb rynku pracy zwiększa mobilność i elastyczność osób podejmujących kolejne aktywności edukacyjne. Szanse na znalezienie „właściwej” drogi rozwoju zwiększa możliwość wczesnego poznania, jakie są oczekiwania (potrzeby) względem przyszłych pracowników. Pomoże to nie tylko uchronić się przed bezrobociem, biernością zawodową czy edukacyjną, ale mieć szanse na pozyskanie pracy zgodnej z dotychczasowym procesem nabywania umiejętności, kompetencji i kwalifikacji.

Fundacja ZwrotNa stoi na stanowisku, że młodym ludziom warto pokazywać i uświadamiać, że edukacja formalna nie jest dla nich jedynym źródłem nabywania wiedzy i kompetencji. Budowanie tej świadomości u osób, które dokonują wyborów drogi kształcenia, pozwoli tak podejmować decyzje, by kształcenie formalne nie było w ich ocenie jedynym dającym szansę powodzenia na rynku pracy. System edukacji oferuje dużo różnych ścieżek kształcenia. Każda z nich daje inną drogę kariery zawodowej dlatego, że w powiązaniu ze specyficznymi umiejętnościami i posiadanymi predyspozycjami i preferencjami każdy jest w stanie dokonać zupełnie innego wyboru. Świadomość tę należy kształtować już wśród młodzieży dokonującej pierwszych istotnych wyborów edukacyjno-zawodowych.

PRZYGOTOWANIE I REALIZACJA BADANIA JAKOŚCIOWEGO METODĄ ZOGNISKOWANYCH WYWIADÓW GRUPOWYCH

Możliwości praktycznego wykorzystania metody badań jakościowych w projektach edukacyjnych

W kolejnych rozdziałach zaprezentowano opis poszczególnych działań, jakie składały się na każdy etap projektu. Poszczególne etapy mogą być realizowane samodzielnie i każdy z nich wpisuje się w podstawę programową przedmiotu podstawy przedsiębiorczości, ale także może być z powodzeniem wykorzystany jako narzędzie do prowadzenia zajęć w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Opisane poniżej moduły – szkolenia z metod badań jakościowych (etap I) i przygotowanie narzędzi oraz wywiady grupowe i analiza wyników badania (etap II) mogą stanowić odrębny projekt edukacyjny. Widzimy kilka możliwych zastosowań etapów I i II, czyli szkolenia z metod badań jakościowych i realizacji badań jakościowych w społeczności szkolnej.

Wykorzystanie metody badawczej (na poziomie klasy lub całej społeczności szkolnej) może stać się przyczynkiem do dyskusji na temat planów, obaw, dylematów młodzieży, która stoi u progu decyzji dotyczących dalszej drogi kształcenia. Dyskusja grupowa zaaranżowana jako badanie społeczności szkolnej - fakt, że zabrany przez nich głos jest jednym z wielu w danej dyskusji - „zdejmuje” z młodych ludzi obawę, że analizie podlega wyłącznie jednostkowa opinia.

Metoda taka pozwala młodzieży podjąć dyskusję na forum. Zainicjowany dialog w formie fokusa jest szansą dla młodzieży na otwartą wymianę myśli i poglądów. Daje możliwość dzielenia się swoimi spostrzeżeniami, doświadczeniem czy też ciekawymi, ważnymi dla młodzieży obserwacjami – w tym wypadku dotyczącymi zagadnień związanych z ich przyszłością zawodową. Istotne jest to, że w rolę „pytających” wciela się uczeń-moderator i on sam, znając świetnie specyfikę funkcjonowania grupy, ma szansę tak poprowadzić rozmowę, by dotrzeć do istotnych dla swoich rówieśników wątków.

Dialog w formie badania jakościowego jest dla młodzieży szansą na otwartą wymianę myśli i poglądów.

Przykład: W zrealizowanym w ramach projektu „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy” badaniu jedno z pytań dotyczyło tego, jakie prace zleczone, przynoszące dochód i doświadczenie zawodowe, może podejmować młodzież ucząca się w liceum. Respondenci (uczniowie biorący udział w badaniu) mieli okazję podzielić się swoim doświadczeniem podejmowania prac, które przynoszą im dochód a jednocześnie są okazją do nabywania praktyki zawodowej. Kilka osób wykonywało prace regularnie (praca w weekendy, co drugi weekend wg wcześniej określonego przez pracodawcę grafiku), część osób podejmowała tzw. prace dorywcze, zgodne z ich dalszymi planami zawodowymi.

Po zakończonej dyskusji grupowej uczniowie-respondenci sami przyznali, że zainicjowana dyskusja była dla nich pierwszą okazją do tego, by otwarcie mówić o wykonywanej przez nich pracy. Temat ten, wpleciony w dłuższą dyskusję (o rynku pracy, o studiach, o roli wykształcenia, o roli praktyk i stażu w osiągnięciu sukcesu zawodowego), stał się jednym z wielu wątków naturalnie uzupełniających temat badania.

Formuła badania może zostać wykorzystana dwukrotnie – na początku edukacji w szkole (klasa I w szkole ponadgimnazjalnej), następnie zaś badanie można powtórzyć w klasie III (liceum), czy IV (technikum). Taka formuła daje młodzieży szansę zobaczenia, czy i jak zmieniają się ich poglądy, preferencje zawodowe, opinie na temat rynku pracy i plany związane z wyborami edukacyjnymi.

Doświadczenie pracy z młodzieżą przy wykorzystaniu metody realizacji badania jakościowego pokazuje jasno, że zebrany materiał jest ogromnym zasobem wiedzy o społeczności szkolnej. W ten sposób zebrany materiał jest dla nauczyciela, wychowawcy, doradcy, pedagoga czy psychologa szkolnego (osób związanych z doradztwem edukacyjno-zawodowym) wytyczną, w jakim kierunku prowadzić zajęcia i rozmowy z uczniami w związku z ujawnionymi podczas badania wątkami. Realizacja badania w poszczególnych klasach (na przykład klasach pierwszych) może być także okazją do zainicjowania dyskusji na forum (wręcz debaty) pomiędzy klasami równoległymi o różnych profilach i stać się wymianą myśli jak, zależnie od wybranego kierunku kształcenia w szkole ponadgimnazjalnej, uczniowie planują swój dalszy rozwój.

Metoda badania jakościowego pozwala zebrać szeroki materiał o społeczności szkolnej, w oparciu o który można prowadzić zajęcia z uczniami w związku z ujawnionymi podczas badania wątkami, potrzebami i przekonaniem.

Realizacja badań w szkole jest także sposobem na rozbudzenie w młodzieży zainteresowania naukami, w których stosowane są badania społeczne. Zastosowana metoda, poprzez zaangażowanie młodzieży w proces realizacji kolejnych badań jakościowych, pozwala wyłonić te osoby, które zdradzają zainteresowania, zdolności i ciekawość poznawczą związaną z naukami społecznymi. Uczniowie ci, poprzez pracę przy realizacji badania opinii z wykorzystaniem metod stosowanych w naukach społecznych, zyskują okazję do autorefleksji na temat swoich dalszych wyborów edukacyjno-zawodowych i możliwość rozważenia wyboru kariery właśnie w dziedzinach związanych z naukami społecznymi (ze szczególnym uwzględnieniem pracy w charakterze badacza opinii, badacza rynku, moderatora grup dyskusyjnych, analityka danych jakościowych).

Szkolenie z metod badań jakościowych i przygotowanie narzędzi badawczych

Realizacja badania powinna być poprzedzona szkoleniem z metod badań jakościowych, mającym na celu przekazanie uczniom wiedzy dotyczącej zasad, metod i stosowanych narzędzi prowadzenia badań opinii ze szczególnym uwzględnieniem badań jakościowych.

Zagadnienia omawiane podczas szkolenia w ramach zrealizowanego projektu:

- różnice pomiędzy badaniami ilościowymi a jakościowymi;
- dziedziny, w których znajdują zastosowanie badania jakościowe;
- funkcje badań jakościowych tj. kiedy się je stosuje, w jakich sytuacjach problemowych;
- podstawowe formy badań jakościowych (obserwacja vs. rozmowa, różne typy wywiadów);
- etapy przygotowania i realizacji badania jakościowego;
- rodzaje pytań badawczych i techniki pozyskiwania informacji w badaniach jakościowych (w tym omówienie technik projekcyjnych);
- role, zadania i kwalifikacje badaczy jakościowych (moderator, analityk);
- zasady doboru próby do badania jakościowego (w tym zasady komponowania grup do wywiadów grupowych).

Materiał do szkolenia został przygotowany przez praktyka, profesjonalistę z wieloletnim stażem pracy w Instytucie Badań Opinii i Rynku. Poniżej zamieszczono propozycje literatury przedmiotu do opracowania zagadnień z dziedziny badań społecznych:

1. *Maison, D., Noga – Bogomilski, A. (2007). Badania marketingowe od teorii do praktyki. Gdańsk, GWP.*
2. *Maison, D. (2001). Zogniskowane wywiady grupowe. Jakościowa metoda badań marketingowych. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.*

Z grona, które miało uczestniczyć w szkoleniu dotyczącym realizacji badań jakościowych, wyłonili się grupy osób, które w dalszej kolejności podjęły się następujących zadań:

- przygotowanie scenariusza badania;
- rekrutacja respondentów, czyli zaproszenie szkolnych kolegów do udziału w badaniu;
- poprowadzenie dyskusji grupowych – moderatorzy;
- sporządzenie notatek z przebiegu dyskusji – analitycy, osoby dokonujące zapisu dyskusji (wariant drugi zakładał nagranie dyskusji i zrobienie transkrypcji z jej przebiegu);
- przygotowanie podsumowania badania np. w formie prezentacji;
- przedstawienie wyników badań podczas dyskusji panelowej z zaproszonymi gośćmi.

Przygotowanie scenariusza badania jakościowego poprzedzone było informacją dotyczącą zasad tworzenia scenariuszy do badań i sposobów zadawania pytań. Poniżej opisane zostały kolejne działania przybliżające uczniów do stworzenia narzędzia badawczego.

Ustalenie tematu i celu badania. W opisywanym projekcie temat badania brzmiał „My na rynku pracy”. Celem było zebranie opinii uczniów XXI Liceum Ogólnokształcącego w Warszawie (klasy I i II) na temat wyobrażeń i opinii dotyczących rynku pracy, poszukiwania pracy, pracodawców i postaw przedsiębiorczych.

Ustalenie obszarów badawczych, czyli ogólnych zagadnień, które mają być poruszone w dyskusji. W ten sposób powstaje rama, czy też szkielet scenariusza, który wymagać będzie uzupełnienia poprzez przygotowanie pytań szczegółowych.

Do badania wytypowano następujące zagadnienia:

- wiedza i wyobrażenia młodzieży na temat rynku pracy, a zwłaszcza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy w Polsce;
- opinie dotyczące czynników, które ułatwiają/utrudniają młodym ludziom znalezienie pracy w Polsce;
- opinie dotyczące tego, czy studia wyższe mają wpływ na znalezienie pracy przez młodych ludzi;
- skojarzenia i wyobrażenia związane z pojęciem pracodawcy i przedsiębiorcy;
- marzenia dotyczące idealnej pracy (branży, zawodu, formy zatrudnienia, charakteru pracy, relacji w miejscu pracy, zarobków itp.);
- oczekiwania i obawy dotyczące pierwszej pracy w realnej sytuacji;
- percepcja własnych zasobów i możliwości kandydatów do pracy;
- skojarzenia dotyczące „postawy przedsiębiorczej” oraz opinie dotyczące wartości takiej postawy oraz zasadności i możliwości jej rozwijania.

Warto zwrócić uwagę na kwestię konstruowania i układania pytań i **warto wesprzeć uczniów w pracy przy tworzeniu narzędzi badawczych nakreślając wyraźnie, jakie są różnice w zadawaniu pytań otwartych i pytań zamkniętych.** W trakcie realizacji omawianego projektu zaobserwowano, że uczniowie mieli tendencję do stawiania pytań zamkniętych. Kwestia ta była przedmiotem omawiania scenariusza i po wyjaśnieniu szczegółowym dotyczącym tego, jakiego typu informacje uzyskamy po zadaniu pytania otwartego i pytania zamkniętego, uczniowie, którzy moderowali dyskusję, zyskali pewną umiejętność modyfikowania pytań zależnie od przebiegu rozmowy.

Przykład:

Pytanie zamknięte: *Czy Waszym zdaniem łatwo jest znaleźć pracę osobom, które kończą studia humanistyczne?*

Sugestia: po tak sformułowanym pytaniu moderator dopytuje zadając kolejne pytanie: *Dlaczego? Podajcie proszę przykłady.*

Pytanie otwarte: *Jak, Waszym zdaniem, radzą sobie na rynku pracy absolwenci kierunków humanistycznych zaraz po ukończeniu studiów?*

Poniżej znajdują się pytania ze scenariusza stworzonego przez uczniów – pytania w module „Wyobrażenia młodych na/o rynku pracy”.

1. *Jakie macie skojarzenia, gdy słyszycie określenie „RYNEK PRACY”? Interesuje mnie wszystko, co Wam przychodzi do głowy.*
2. *Jak myślicie: czy obecnie w Polsce młodym ludziom jest łatwo czy trudno znaleźć pracę? (W przypadku odpowiedzi „To zależy” moderator dopytuje „Od czego to zależy?” i pogłębia każdą z odpowiedzi)*
3. *Jak, Waszym zdaniem, wygląda zależność między tym, jaką szkołę się ukończy, a łatwością / trudnością w znalezieniu pracy przez młodych ludzi w Polsce?*
4. *Czy łatwość / trudność w znalezieniu pracy zależy od branży, w jakiej się tej pracy szuka?*

5. *Co myślicie o opinii, że łatwość / trudność w znalezieniu pracy przez młode osoby jest związana z posiadaniem praktycznego doświadczenia?*
6. *Co myślicie o opinii, że to, czy młoda osoba znajdzie pracę, zależy od tego, gdzie i jak jej szuka?*
7. *Kiedy mówię „PRACODAWCA” – co przychodzi Wam do głowy? Jeśli konkretna osoba – opiszcie ją (płeć, wiek, wygląd, sposób ubierania się, zachowanie, jaka jest ta osoba, jak się zachowuje w stosunku do pracowników, jak się zachowuje w odniesieniu do młodych pracowników, jakie uczucia budzi w Was ta osoba).*
8. *Wyobraźcie sobie, że spotykacie się z pracodawcą w sprawie rozmowy o przyjęcie do pracy - jak wyobrażacie sobie taką rozmowę? - opiszcie ją możliwie szczegółowo.*
9. *Czym kieruje się, Waszym zdaniem, pracodawca przy rekrutacji pracowników? Na czym mu zależy? Czego oczekuje od pracowników?*

Realizacja badania jakościowego: wywiady grupowe i analiza wyników badania

Kolejnym etapem projektu było przeprowadzenie wywiadów grupowych. Wcześniej wyłonieni uczniowie-moderatorzy, po zapoznaniu się z wersją ostateczną scenariusza dyskusji, mieli za zadanie poprowadzić wywiady grupowe. Pierwsza dyskusja grupowa poprowadzona była w duecie moderatorskim – uczeń klasy pierwszej i doświadczony moderator. Służyło to pokazaniu moderatorom, jakie są sposoby zadawania pytań, jak zachęcać uczestników do aktywności w dyskusji, jak kończyć wątek rozmowy i przechodzić w sposób płynny do kolejnego tematu ze scenariusza, jak przerywać prowadzoną wymianę opinii, pomimo trwania dyskusji na forum. Inni uczniowie, którzy wcielili się w rolę analityków, mieli możliwość obserwować przebieg rozmowy, a na zakończenie dyskusji grupowej szczegółowo omówiono wykorzystane techniki prowadzenia dyskusji.

W sumie przeprowadzono 3 dyskusje grupowe, w których uczestniczyło:

- 30 uczniów w charakterze respondentów,
- 4 uczniów w charakterze moderatorów,
- 12 uczniów w charakterze analityków.

Po zakończeniu dyskusji udzielano informacji zwrotnych (temat ten został opisany w części pierwszej publikacji).

Kolejnym elementem realizacji projektu było opracowanie wyników badania. Na tym etapie uczniowie biorący udział w projekcie mieli możliwość nauczyć się dokonywania analizy zebranych informacji. Konieczne było sformułowanie wniosków z badania, co wymagało także korzystania z umiejętności dokonywania syntezy posiadanych informacji.

Uczniowie mieli przygotowane szczegółowe notatki z badania – zostały one podzielone tematycznie, tak by ponownie mogli w grupach pracować nad analizą wyników w danym obszarze badawczym. Zadanie to dawało uczniom szansę poznania kolejnego, ważnego etapu realizacji badania, który wymaga:

- formułowania wniosków w sposób obiektywny;
- selekcji dokonanych obserwacji i wskazania tych opinii, które dominowały w całościowym obrazie dyskusji i nie przywiązywania nadmiernie wagi do pojedynczych wypowiedzi;

- dokonania analizy jakościowej a nie ilościowej;
- analizy wszystkich zebranych informacji, ze wszystkich przeprowadzonych dyskusji grupowych a nie z pojedynczej dyskusji, której dana osoba była moderatorem lub analitykiem;
- uwzględnienia nie tylko treści werbalnych (zapisanych słów), ale także wzięcia pod uwagę na przykład towarzyszących emocji czy zaangażowania respondentów w poruszane wątki;
- zwięzłego formułowania wniosków i ustalenia ostatecznego ich brzmienia.

Ta część projektu posłużyła także do przekazania uczniom praktycznych informacji o tym, jak we współpracy firmy badawczej ze zleceniodawcą badania przygotowuje się wyniki badań. Osoby nadzorujące projekt opowiedziały uczniom o procesie przygotowywania wyników wstępnych (Top Line) i wyników z badania (raport badawczy i prezentacja). Mając na względzie, że realizacja każdego zadania w projekcie ma przybliżyć uczniów do tego, jak wygląda autentyczny projekt badawczy, starano się wykorzystać tę okazję do pokazania uczniom zasad realizacji badań marketingowych.

Wyniki badania zrealizowanego przez uczniów

Poniżej przedstawione są wyniki badania, które były przedmiotem dyskusji w czasie debaty z ekspertami rynku. Wyniki badania przygotowali uczniowie i dokonali oni zapisu podsumowań w brzmieniu własnych refleksji i opinii.

Co dla młodzieży oznacza bycie osobą przedsiębiorczą? Czy młodzi ludzie myślą, że warto być przedsiębiorczym? Czy uważają samych siebie za osoby przedsiębiorcze?

- Sądzimy, że ludzie przedsiębiorczy to ludzie, którzy są aktywni, patrzą w przyszłość oraz potrafią przewidywać potencjalne niepowodzenia. Są ambitni, asertywni i dobrze zorganizowani. Planują swoje życie i realizują swój plan. Czynnie poszukują źródeł zarobkowania.
- Myślimy, że warto być osobą przedsiębiorczą, ale tylko część z nas obecnie uważa się za osoby przedsiębiorcze i są to uczniowie, którzy już mieli możliwość samodzielnego zarobkowania.
- Niektórzy z nas myślą, że realizować się jako osoba przedsiębiorcza można jedynie mając własną firmę (będąc przedsiębiorcą, pracodawcą), natomiast raczej nie można – będąc czyimś pracownikiem.

Czy młodzież uważa, że lepiej jest mieć własną firmę czy pracować u kogoś?

- Zdecydowana większość z nas jest przekonana, że lepiej jest założyć własną firmę i być przedsiębiorcą, ponieważ daje to niezależność, władzę / dominację i wysokie dochody. Postrzegane minusy to odpowiedzialność i długi czas pracy (24/7).
- Dylemat młodych ludzi dotyczy pracy u kogoś – z jednej strony mamy wtedy uporządkowane życie, ale z drugiej strony czujemy się zależni od kogoś, musimy się podporządkować i nie możemy się spełniać. Etat kojarzy nam się z jednej strony z prestiżem, ale też z czymś, co zabija kreatywność. Jako mniej zobowiązującą postrzegamy pracę na zlecenie.
- Impulsem do myślenia o własnej firmie jest dla nas posiadanie jakiegoś hobby / pasji, ale nie wiemy, czy lepiej rzucać się na głęboką wodę (i po prostu zakładać firmę), czy być ostrożnym

(i najpierw zdobyć doświadczenie w pracy u kogoś). W większości nie mamy pomysłu jak, gdzie i kiedy zdobywać to doświadczenie.

Czy uczniowie sądzą, że studia wyższe są potrzebne? Czy w ich ocenie studia zwiększają szansę na znalezienie pracy / satysfakcjonującej pracy?

- Nie mamy jednego punktu widzenia jeśli chodzi o to, czy ukończenie studiów zwiększa szansę na znalezienie satysfakcjonującej pracy. Uważamy, że zależy to od wielu czynników takich jak: wybrana uczelnia, wybrany kierunek studiów, zawód, który chcemy wykonywać, wyniki w nauce na studiach, rzeczywiste zainteresowanie daną dziedziną itp.
- Ponadto sądzymy, że to, czy człowiek odnajdzie się na rynku pracy, zależy też od indywidualnej postawy, kontaktów, dopasowania do popytu na zawody w danej chwili.

Wypowiedź respondenta: „Po maturze można zrobić sobie rok przerwy, bo wtedy można się rozwijać i zdobywać doświadczenie, zastanowić się, co chcesz robić. Po co iść na studia tylko po to, żeby tam iść?”

Kiedy zaczyna się „prawdziwa praca”? Na ile ważne dla znalezienia pracy jest doświadczenie? Czy uczniowie sądzą, że można zdobywać doświadczenie zawodowe w trakcie nauki / studiów?

- Jesteśmy przekonani, że posiadanie doświadczenia jest kluczowe dla znalezienia zatrudnienia – że o doświadczenie pyta obecnie każdy pracodawca. Główny problem ze znalezieniem pracy polega właśnie na braku tego doświadczenia.
- Chcielibyśmy zdobywać doświadczenie zawodowe w trakcie studiów (w dziedzinach związanych z kierunkiem studiów), ale myślimy, że możliwości w tym zakresie są bardzo ograniczone.
- Studenci mogą jedynie znaleźć pracę w barach szybkiej obsługi lub w sklepach, ponieważ inni pracodawcy nie chcą ich zatrudniać bez doświadczenia i poza tym studenci nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin, ponieważ nauka zajmuje im czas.
- To powoduje, że „prawdziwa praca” może się zacząć dopiero po studiach, gdy nauka nie zabiera już czasu.

Jak uczniowie wyobrażają sobie sytuację młodych ludzi w pierwszej pracy?

- Zdecydowana większość z nas obawia się, że pierwsza praca będzie straszna. Myślimy, że młodzi pracownicy są traktowani z dystansem, bez zaufania, że dostają najgorsze zadania i otrzymują za daną pracę mniejsze wynagrodzenie niż starsi pracownicy. Spodziewamy się kontroli i surowej oceny ze strony pracodawcy oraz braku przestrzeni dla własnych pomysłów.
- Tylko jedna z badanych osób wyobrażała sobie pierwszą pracę pozytywnie.

Kim dla uczniów jest PRACODAWCA? Jak go sobie wyobrażają?

- Nasze skojarzenia z pracodawcą okazały się bardzo wąskie – najczęściej widzimy wtedy 40-latkę w eleganckim garniturze, „pod krawatem”, z teczką i cygarem, czasem siwego, czasem z wąsami, który jest biznesmenem / właścicielem firmy. Ma kasę i zatrudnia pracowników.

- Okazuje się, że często nakładają nam się obrazy pracodawcy, przedsiębiorcy i szefa, który wygląda elegancko, ale wyobrażany jest jako straszny, irytujący człowiek – cwany materialista, wymagający i niemiłosierny dla pracowników.
- Odmienne wyobrażenia dotyczą młodego przedsiębiorcy – nie oczekujemy, że będzie w garniturze, ale spodziewamy się, że będzie to ktoś o silnej postawie, zdecydowany i asertywny, ale równocześnie otwarty i kontaktowy. Rozmowny, ale też potrafiący słuchać. Interesujący się ekonomią i gospodarką, ale też posiadający własne wyczucie co do rynku i tego, gdzie warto zainwestować. Oraz potrafiący przekazać innym swoje doświadczenia. Wilk z Wall Street.
- Jest ciekawe, że nasze wyobrażenia o pracodawcy czy przedsiębiorcy nie opierają się na konkretnych doświadczeniach, ponieważ tylko pojedyncze osoby znają osobiście jakiegos przedsiębiorcę.

Wypowiedź respondenta: „Stosunek do młodych jest sceptyczny... Mały kredyt zaufania mają młodzi u pracodawców... On (szef) kiedyś też był młody, też kiedyś zaczynał pracę i wzoruje się na swoim pracodawcy, przenosząc na kolejne pokolenie te złe cechy.”

Czy młodzi uważają się za dobrych kandydatów do pracy? Jak widzą swoje zalety / zasoby jako przyszli pracownicy?

- Jesteśmy przekonani, że posiadamy wiele zalet jako przyszli pracownicy. Wśród nich najważniejsze to: kreatywność!, energia, chęć do pracy, szybkość uczenia się, mobilność oraz orientacja i biegłość w zakresie nowych technologii, z którymi się wychowujemy.
- Uważamy, że te cechy dają nam (i innym młodym) przewagę nad starszymi pracownikami, którym tych cech już brakuje.
- Równocześnie powstaje problem, bo jeśli chodzi o konkrety, czyli przykłady działań potwierdzających te zalety, pojawia się myśl, że: „Pracodawcy to nie bardzo mogą się pochwalić teraz czymkolwiek”. Poza tym nie mamy pewności, czy jest wskazane i dobrze widziane, by na rozmowie o pracę chwalić się swoimi zaletami przed pracodawcą i czy to nie obróci się przeciwko nam.

Na ile istotne dla młodych są przeszłe zarobki? Czy uczniowie sądzą, że warto pracować tylko dla pieniędzy?

- W sprawie zarobków nasze zdania są podzielone. Jedni uważają, że zarobki są najważniejsze ze względu na utrzymanie siebie i przyszłej rodziny, ale są też tacy, dla których poza pieniędzmi ważne jest też zadowolenie z wykonywanej pracy i absolutnie nie chcieliby pracować tylko dla kasy.
- Jesteśmy świadomi kosztów życia w Warszawie – uważamy, że godziwe wynagrodzenie to 3000 złotych, chociaż pojawiają się tacy, którzy oczekują 5000 złotych (netto).
- Mamy problem z wymyśleniem strategii co do zarobków przy poszukiwaniu pierwszej pracy – jedni są gotowi zgodzić się na wszystko (i liczą na podniesienie wynagrodzenia wraz ze stażem pracy), a inni szykują się na walkę o godziwą płacę.

Wypowiedź respondenta: „Zaczyna się od małych kwot, a po roku-dwóch już można mieć lepszą pensję. To zależy od samozaparcia. Pracodawca zauważy, że się starasz i da Ci wyższe wynagrodzenia albo większą liczbę godzin.”

Czy rozwijanie hobby / zainteresowań zwiększa szanse znalezienia zatrudnienia przez młodych?

- Mamy różne opinie o tym, na ile nasze hobby i rozwijanie prywatnych zainteresowań może nam pomóc w znalezieniu zatrudnienia.
- Jedni sądzą, że ma to znaczenie tylko wtedy, gdy hobby jest związane z branżą, w której chcemy pracować. Inni sądzą, że pracodawca zawsze lepiej patrzy na kogoś, kto ma jakąkolwiek pasję niż na kogoś, kto żadnej nie ma. Poza tym każde hobby rozwija umiejętności, które można wykorzystać w pracy.
- Chcielibyśmy w przyszłości zarabiać w dziedzinach, które nas interesują, a najlepiej po prostu zarabiać na własnym hobby / pasji, ale tylko niektórzy z nas wierzą, że to się może udać. Większość z nas obecnie nie wie, w jaki sposób przełożyć swoje zainteresowania / hobby na konkretny zawód.

Wypowiedź respondenta: „Jeśli szukam w branży, w której jest moje hobby, to hobby ma znaczenie, ale jeżeli nie, to mi hobby nie pomoże zdobyć pracy.”

DEBATA

Zasadniczym etapem projektu była debata uczniów z ekspertami rynku pracy. W kolejnym rozdziale czytelnik znajdzie sugestie co do możliwości wykorzystania zapisu debaty jako narzędzia do wykorzystania w pracy z młodzieżą. Debata została poprzedzona działaniami przygotowującymi uczniów biorących w niej udział w roli słuchaczy, mającymi na celu zainteresowanie tematem spotkania i zachęcenie do aktywnego w nim udziału. Działania te także znajdują swój opis w publikacji. Na koniec przedstawiono zapis wybranych wątków debaty.

Możliwości praktycznego wykorzystania treści debaty

Zapis debaty z udziałem ekspertów (przedstawiciel biznesu, przedstawiciel działu zarządzania zasobami ludzkimi, przedstawiciel rynku pracy – freelancer) może być materiałem do wykorzystania w pracy z uczniami, ponieważ w debacie poruszono wiele znaczących wątków, które są przedmiotem rozważań młodych osób, stojących przed decyzją dotyczącą planowania drogi kształcenia.

To, co szczególnie ważne dla młodzieży, to pytania dotyczące kwestii, jak naprawdę wygląda proces poszukiwania młodych kandydatów do pracy, jakie są oczekiwania pracodawców wobec młodych pracowników, jakie mają oni potrzeby względem umiejętności ważnych dla efektywnego funkcjonowania prowadzonych przez nich biznesów, jak zdobywać doświadczenie i łączyć je z nauką by stać się atrakcyjnym kandydatem do pracy. Wszystkie te dylematy sprowadzają się do dwóch pytań: jak tak naprawdę wygląda moment wejścia młodej osoby na rynek pracy i jak najlepiej można się do tego przygotować. Debata, której zapis znajduje się w dalszej części publikacji, poświęcona była tym właśnie zagadnieniom i może stać się materiałem, w którym uczniowie znajdą odpowiedź na nurtujące ich pytania.

Fundacja ZwrotNa zachęca do przekazania treści debaty bezpośrednio młodzieży i pokazania, że sposobem na zweryfikowanie swoich dylematów dotyczących wyboru zawodu i drogi kształcenia jest po prostu rozmowa ze specjalistą w danej dziedzinie.

Kolejnym ze sposobów wykorzystania zapisu dyskusji jest wybór kilku zdań (część z nich została celowo podkreślona i wybrana jako szczególnie ważna dla młodych ludzi), które z powodzeniem mogą zostać wykorzystane jako materiał do rozmowy z uczniami. Każda grupa może wybrać tezę, która wydała jej się szczególnie ważna i wokół niej zbudować dyskusję z kolegami w klasie (dyskusję moderowaną przez nauczyciela czy doradcę zawodowego).

Przykład 1. Wypowiedź specjalisty ds. HR: „Pracodawca na pewno nie patrzy lepiej na kandydatów, którzy mają „jakiegokolwiek zainteresowania”. To mają być Wasze zainteresowania. Co to znaczy „zainteresowania”? To jest coś, czemu poświęcacie czas w wolnej chwili, a czasem nawet, mówiąc o pasji, w każdej wolnej chwili. To jest coś, czym żyjecie. To jest coś, co pozwala na rozwój Waszych umiejętności bądź te umiejętności rozwija i pozwala na zdobywanie, na posiadanie wiedzy większej. Jeśli pracodawca o nie pyta, to Wy bez problemu o nich mówicie”.

Ta treść może stać się przedmiotem rozważań w grupie na temat:

- Czy umiemy mówić o swoich zainteresowaniach?
- Czy doceniamy nasze pasje i zainteresowania? Czy mamy świadomość, że mogą one mieć znaczenie dla przyszłych pracodawców?
- Czy można uznać, że realizując jakąś pasję, uczymy się, zdobywamy wiedzę i doświadczenie, które może być ważne dla pracodawców?
- Jakie są moje zainteresowania?
- Jakie umiejętności rozwijają moje zainteresowania?
- Jak o tych zainteresowaniach mogę opowiedzieć potencjalnemu pracodawcy?
- Dlaczego to, co robię i czemu poświęcam wiele uwagi i czasu, jest dla mnie ważne?

Przykład 2. Kolejny obszar dyskusji może dotyczyć obaw, o których młodzież mówiła podczas debaty. Były to m.in. dylematy: jak pracodawcy postrzegają i traktują młodego pracownika, jak rozmawiać o zarobkach, jak wygląda ocena pracowników, czy jest szansa by pozyskać pracę zgodną z wykształceniem bez „doświadczenia w zawodzie”.

Po zapoznaniu się z pytaniami stawianymi przez młodzież i odpowiedziami ekspertów można zainicjować dyskusję w tych właśnie obszarach.

- Czy my (odnosząc się do grupy uczniów, która będzie rozmawiać) podzielamy te same dylematy?
- Które z obaw są nam bliskie i dlaczego?
- Co - do naszego myślenia o rynku pracy - wnoszą odpowiedzi udzielone przez ekspertów?

Do dyskusji na ten temat można zaprosić specjalistę np. ds. rekrutacji.

W ocenie osób prowadzących projekt „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy” treści, które zostały poruszone podczas dyskusji i są przekazywane w formie niniejszej publikacji, są na tyle ciekawe i ważne dla młodych ludzi, że same w sobie mogą stanowić po prostu lekturę, wiele wnoszącą do myślenia o przyszłości zawodowej młodych osób.

Działania przygotowawcze

Debata została poprzedzona kilkoma istotnymi działaniami, które miały przygotować uczniów-panelistów, a także uczniów-słuchaczy, do udziału w debacie. Podczas spotkania z uczniami-panelistami ustalono, kto będzie prezentować dane zagadnienia i każda osoba miała przygotować się do przedstawienia konkretnego wyniku badania. Istotne było także, by grono pedagogiczne i uczniowie zaproszeni do wzięcia udziału w spotkaniu mogli przygotować się do spotkania ze swoimi kolegami i zaproszonymi ekspertami. Dlatego też podczas zajęć przygotowujących do debaty zaprezentowano biografie ekspertów zaproszonych do wzięcia udziału w panelu, by uczniowie mogli zastanowić się o co chcą zapytać przedstawicieli różnych obszarów rynku. Przygotowano także do omówienia listę zagadnień mających ułatwić uczniom zebranie refleksji na tematy, które będą poruszane podczas debaty. Scenariusz zajęć przygotowały osoby prowadzące projekt z ramienia Fundacji, a następnie scenariusz przekazano wychowawcom klas zaproszonych do wzięcia udziału w debacie w charakterze audytorium.

Zagadnienia dyskutowane podczas zajęć poprzedzających debatę:

Przedsiębiorczość

1. Co to znaczy być osobą przedsiębiorczą i czy warto taką osobą być? Jak postrzegamy osobę, która w swoim życiu reprezentuje postawę przedsiębiorczą? Czy przedsiębiorczość tożsama jest z prowadzeniem firmy?
2. Czy młodzi ludzie (licealiści, studenci) przejawiają w swoim codziennym funkcjonowaniu postawę przedsiębiorczą?

Co jest gwarantem osiągnięcia sukcesu na rynku pracy?

3. Jak postrzegamy kwestię sukcesu na rynku pracy? Co to dla nas oznacza?
4. Jak paneliści definiują sukces zawodowy? Jaka jest rola pasji?

Prawdziwa praca – praca na poważnie

5. Kiedy, w ocenie młodych ludzi, zaczyna się „praca na poważnie” - czy wraz z otrzymaniem zatrudnienia, czy może w innym momencie życia?
6. Patrząc na sylwetki zaproszonych osób, czy w ich życiu zawodowym był moment przełomu, startu, przyspieszenia?

Forma zatrudnienia i zarobki

7. Czy dla nas – młodych ludzi - ma znaczenie forma zatrudnienia?
8. Z czym się kojarzy praca „na umowę o pracę” (etat)? Jakimi widzimy korzyści z bycia pracownikiem etatowym? Jakimi są przewagi tej formy zatrudnienia nad prowadzeniem własnej firmy? Jakimi przewagami daje bycie przedsiębiorcą?
9. Jaka jest nasza filozofia zarabiania pieniędzy? Jaka jest filozofia pracodawców – jak postrzegają kwestię zarobków młodych ludzi? Jakimi są nasze oczekiwania / potrzeby odnośnie zarobków?

Studia wyższe jako czynnik ułatwiający / utrudniający wejście na rynek pracy

10. Czy studia wyższe są potrzebne? Czym będziemy się kierować wybierając studia wyższe: pasja, zainteresowania, trendy, moda, zapotrzebowanie na rynku pracy, status uczelni, możliwości podjęcia pracy?
11. Co my sądzymy na temat i jak wyobrażamy sobie korzyści, jakie daje *gap year*? Jak takie doświadczenie oceniają pracodawcy?

„Poszukuję młodej osoby z dużym doświadczeniem”

12. Często spotykane wymaganie. Jak my, młodzi ludzie, zapatrujemy się na kwestię posiadanego już doświadczenia i możliwości jego zdobywania?
13. Czego pracodawca oczekuje mówiąc, że szuka osoby z doświadczeniem?

My, młodzi, to potencjał

14. Co wg nas możemy zaoferować pracodawcom?
15. Jakie cechy, umiejętności, jaką wiedzę pracodawcy cenią w młodych ludziach?

Celem zajęć poprzedzających udział w debacie było także przekazanie uczniom informacji o tym, jakimi zasadami rządzi się dyskusja panelowa i jak prowadzi się debaty, które stanowią formułę wymiany myśli i poglądów oraz służą poszerzaniu wiedzy w danym temacie. Ważne było przygotowanie uczniów do tego, by byli aktywnymi uczestnikami debaty i do tego, by zadawali pytania zaproszonym gościom, by mieli odwagę i gotowość do zabierania głosu i komentowania poglądów na forum, by zechcieli dzielić się swoimi spostrzeżeniami i refleksjami. Jak podkreślili wszyscy eksperci podczas panelu, a szczególnie pani Beata Wolska specjalista ds. HR **„udział w tego typu dyskusjach też jest doświadczeniem, o którym możecie powiedzieć swojemu przyszłemu pracodawcy. Jak zadajecie pytania, to znaczy, że jesteście ciekawi, że coś Was interesuje, że się angażujecie, dlatego pytajcie a potem mówcie podczas rozmowy o pracę, że braliście udział w tego typu debatach”**.

Dyskusja panelowa – zapis wybranych wątków

Deбата, która stanowiła zasadniczy etap projektu, odbyła się na sali gimnastycznej XXI Liceum im. Hugona Kołłątaja w Warszawie.

Zaproszeni paneliści:

1. Przedstawiciele uczniów, czyli grupa uczniów-badaczy, którzy zaprezentowali wyniki zrealizowanego przez siebie badania opinii (spośród grupy uczniów-badaczy rolę panelistów wzięło na siebie 8 osób).
2. Przedstawiciel biznesu, który weryfikował opinie uczniów nt. umiejętności cenionych na rynku pracy z punktu widzenia pracodawcy oraz umiejętności potrzebnych do prowadzenia własnego biznesu – pan Marcin Beme.
3. Przedstawiciel działu zarządzania zasobami ludzkimi (HR), która podkreśliła znaczenie aktywności podejmowanych na różnych etapach edukacyjnych i zdobywania doświadczenia i umiejętności, jako przewagi konkurencyjnej w procesie rekrutacji - pani Beata Wolska.
4. Przedstawiciel rynku pracy – freelancer, który zaprezentował korzyści oraz wymagania dotyczące wiedzy i kompetencji, jakie stawia przed nim rynek pracy z racji formy zatrudnienia jaką jest samozatrudnienie – pan Marcin Chydziański.

Prowadzenie debaty:

1. Moderatorem debaty była Magdalena Kamieniecka (prezes Fundacji ZwrotNa, pomysłodawca projektu „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy”).
2. Agnieszka Pawlińska pełniła rolę osoby współprowadzącej (w projekcie odpowiedzialna za przygotowanie szkolenia z metod badań jakościowych i realizację badania).

Biogramy osób zaproszonych do dyskusji:

Marcin Beme - założyciel i CEO firmy Audioteka.pl, serwisu z audiobookami, który dziś obecny jest w 23 krajach. Wybrany przez MSZ do programu Polish High Fliers, który to program promuje Polskę za granicą jako kraj zdolnych i utalentowanych przedsiębiorców, naukowców i artystów. W 2012 roku magazyn BRIEF wymienił go wśród 50 najbardziej kreatywnych ludzi biznesu w Polsce. Również w tym samym roku został przez Internet Standard wybrany „Człowiekiem Roku Polskiego Internetu”. W 2013 roku otrzymał Złoty Krzyż Zasługi za promowanie kultury, wybitne osiągnięcia

dla rozwoju polskiej przedsiębiorczości oraz za promowanie polskiej myśli technicznej. Studiował ekonomię na Wydziale Nauk Ekonomicznych i matematykę na Wydziale Matematyki, Informatyki i Mechaniki Uniwersytetu Warszawskiego oraz informatykę na Wydziale Fizyki Technicznej i Matematyki Stosowanej Politechniki Warszawskiej.

Co było podstawą sukcesu u Marcina? *„Do sukcesu to mam jeszcze bardzo długą drogę, ale jeśli mamy jakiś sukces odnieść, to wierzę, że zrobimy to dzięki koncentracji, konsekwencji i pasji do naszego produktu. I co bardzo ważne - wręcz obsesyjnej dbałości o niego i staranności.”*⁸

Beata Wolska – pedagog, doradca zawodowy, trener, szkoleniowiec w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Entuzjastka i pasjonatka swojej pracy. Ukończyła studia podyplomowe w Akademii Leona Koźmińskiego o kierunku Coaching Profesjonalny. Mottem, które przyświeca jej w realizacji celów zawodowych i w życiu prywatnym jest: *„Nie zapalisz w ludziach tego, co w Tobie się nie pali”*. Od 2008 roku związana z branżą Agencji Pracy i Doradztwa Personalnego. Obecnie w Randstad Polska zajmuje się projektami consultingu HR. Odpowiedzialna za projektowanie, przygotowywanie, koordynowanie i realizowanie projektów tj.: programy *outplacementu* indywidualnego i grupowego na terenie całego kraju, projekty badania i zarządzania kompetencjami pracowników, system diagnozy Facet5, Assessment Centre/Development Centre, doradztwo zawodów, coaching.

Beata o wyzwaniach rynku pracy: *„Współczesny rynek pracy jest bardzo wymagający. Największe szanse na utrzymanie się na nim oraz na rozwój zawodowy mają osoby wykształcone, posiadające niezbędne kwalifikacje i umiejętności. Ich lista jest zmienna i zależy nie tylko od potrzeb konkretnej branży, ale również ogólnej kondycji gospodarki. Dlatego żeby odnieść sukces, trzeba być elastycznym i wciąż się doksztalać, nie bać się zmian i być gotowym do stałego przyswajania wiedzy. Obserwować kierunek, w którym rozwija się nasza branża oraz współpracujące z nią sektory.”*⁹

Marcin Chydziański - Absolwent wydziału scenariuszowego Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej, Telewizyjnej i Teatralnej w Łodzi, Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego, Policealnego Studium Public Relations & Doradztwa Personalnego w Warszawie. W ramach Akademii TROP ukończył XIII edycję Szkoły Coachów, szkołę Liderów Sieci oraz kurs „Moderator zmiany w organizacji biznesowej”. W 1996 roku publikował krótkie, satyryczne opowiadania w „Gilotynie”. W ciągu następnych kilku lat współpracował z agencjami reklamowymi. Jego praca dyplomowa („Kibole”) została kupiona przez niemiecką firmę producencką OST WEST. Przez 7 lat prowadził w warszawskich liceach autorski program warsztatów literackich. W latach 2006-2013 pracował w Centrum Nauki Kopernik, gdzie stworzył m.in. scenariusz fabularyzowanej galerii „Strefa Światła”. Od 2009 roku zajmował tam stanowisko trenera wewnętrznego. Opracował i wprowadził jeden z najlepszych w Europie systemów tworzenia i prowadzenia pokazów naukowych (pokaz przedstawiany w ramach projektu wygrał nagrodę PAP w 2008 roku). Od 2010 roku w zarządzie Stowarzyszenia

8 <http://natemat.pl/120799,marcin-beme-zalozyciel-audioteka-pl-ciagle-pytamy-dlaczego-malo-firm-z-polski-odnioslo-sukces-to-zla-perspektywa>

9 <http://www.personel.com.pl/pl/component/content/article/59-aktualnosci/rynek-pracy/317-jak-sie-przekwalifikowac.html>

FILM 1, 2, w którym odpowiada za scriptdoctoring, czyli rozwój scenariuszy młodych twórców, prowadzony metodą coachingową oraz za organizację warsztatów. Współtworzył program innowacyjnego kursu animacji 3D i efektów specjalnych dla PLATIGE IMAGE. Odpowiadał w nim za przygotowanie i rozwój wykładowców, a także za ewaluację projektu. Od 2009 roku członek British Interactive Group. W lipcu 2013 roku jako pierwsza osoba spoza Wielkiej Brytanii zwyciężył w zorganizowanym w ramach BIG Event konkursie na prezentację naukową.

Co mówi Marcin? „Moje dotychczasowe doświadczenia utwierdzają mnie w przekonaniu, że każdy projekt, każda organizacja, wymagają indywidualnego podejścia. Wierzę, że niezbędny jest również kontekst, środowisko, w jakim funkcjonujemy. Szczególnie jeśli chcemy budować na wartościach”.

Panel dyskusyjny pomyślany był w ten sposób, że uczniowie-paneliści przedstawiali ekspertom rynku pracy dane zebrane w szkolnym badaniu opinii, dotyczące wiedzy, wyobrażeń, nadziei i lęków młodzieży związanych z wejściem na rynek pracy. Eksperti ustosunkowywali się do tych poglądów i postaw odnosząc się do własnej wiedzy i doświadczeń z perspektywy miejsca, które zajmują na rynku pracy - czyli z perspektywy przedsiębiorcy i pracodawcy, perspektywy doradcy zawodowego, rekrutera i specjalisty HR oraz wykładowcy akademickiego, a także z perspektywy freelancera wykonującego kilka zawodów i korzystającego z różnych form zatrudnienia i samozatrudnienia. Audytorium uczniowskie przysłuchiwało się debacie i zadawało dodatkowe pytania, na które odpowiadali eksperci.

Poniżej przedstawiamy zapis debaty. Część pierwsza dotyczyła czterech wątków:

1. Czym jest przedsiębiorczość i co oznacza bycie osobą przedsiębiorczą?
2. Co to znaczy być przedsiębiorcą?
3. Jakie są oczekiwania pracodawców wobec młodych osób podejmujących pierwszą pracę?
4. Jakie są obawy, wątpliwości i dylematy młodych osób przed wejściem na rynek pracy?

Uczennica panelistka Martyna:

Sądzymy, że osoba przedsiębiorcza to osoba aktywna, asertywna, ambitna, która potrafi planować oraz przewidywać ewentualne niepowodzenia. Uważamy, że warto być taką osobą, chociaż duża część z nas tego nie potrafi. Osoby przedsiębiorcze, według uczniów, to osoby, które potrafią już w młodym wieku znaleźć pracę dorywczą, żeby zarabiać własne pieniądze. Też niektórzy z nas sądzą, że osobą przedsiębiorczą można być jedynie będąc pracodawcą, a nie pracownikiem. I teraz pytanie do eksperta: Czy zgadza się Pan z taką opinią? Czy rzeczywiście tak jest, że osoba przedsiębiorcza może być jedynie na stanowisku pracodawcy?

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Pytanie do mnie jest: czy ja się zgadzam z tą diagnozą, czy opisem przedsiębiorcy? Więc trochę tak, a trochę nie, w tym sensie, że nie wiem, czy przedsiębiorca musi mieć komplet zdolności czy umiejętności, bo są tacy, którzy są lepszymi planistami, a inni są lepszymi sprzedawcami. Wydaje mi się, że **przedsiębiorca to jest taka „kreatura”, która po prostu da sobie radę. W sensie, że gdzie takiego przedsiębiorcy nie rzucisz, to on po prostu sobie coś swojego, co chce, wykreuje. W tym sensie przedsiębiorca to przede wszystkim lider z jakąś ideą.** Dużą czy małą - to nieważne, bo to równie dobrze może być projekt sklepiku szkolnego z drożdżówkami, a równie

dobrze wspinała wizja raket na księżyc - to nie jest ważne, natomiast ważne jest to, że taki przedsiębiorca, niezależnie od okoliczności, da sobie radę. **Przedsiębiorca, dla mnie, to ten, który ma wizję i rzucony gdziekolwiek da sobie z tym radę, natomiast nie przypisywałbym mu żadnych nadzwyczajnych cech ani zestawu cech obowiązkowych, które ktoś musi mieć, żeby być przedsiębiorcą.** Podejrzewam, że nie mam żadnej z tych cech, o których napisałaś, natomiast rzeczywiście, zdaję sobie sprawę z tego, co potrafię, zdaję sobie sprawę, czego nie potrafię i to, czego nie potrafię, załatwiam innymi ludźmi, których potrafię przekonać do pracy dla mnie, ze mną, do realizowania mojej wizji. Tak bym to ujął.

Ekspert HR Beata Wolska:

To ja powiem tak: parafrazując słowa Woody'ego Allena „80% życia polega na wychodzeniu naprzeciw szansom”. Jak będziemy mieli otwarty umysł, będziemy gotowi przyjąć to, co niesie nam życie, rynek pracy, to wtedy będziemy dostrzegać te szanse. Taką szansę ma każdy z Was i dzisiaj to udowodniłście przychodząc na tę debatę. Zachęcam, żebyście skorzystali i otworzyli swój umysł, serca, i świadomie korzystali ze swoich talentów. I to, co ważne - ufali też sobie. Zaufajcie swojemu potencjałowi i swoim umiejętnościom. Po prostu działajcie.

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

Ja sobie sprawdziłem, przygotowując się do tego panelu, różne definicje i zauważyłem, że słowem, które się najczęściej powtarzało, było ryzyko. **Czyli przedsiębiorca to jest człowiek, który się nie boi jakichś granic łamać, podejmować ryzyko i ponosić konsekwencje.** Jedna firma wychodzi, druga nie wychodzi, ale dalej warto próbować.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

To ja jeszcze mam takie pytanie: czy być osobą przedsiębiorczą to znaczy prowadzić firmę? Czy można być osobą przedsiębiorczą nie prowadząc firmy?

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Większość rzeczy postrzegam przez różne dziwne modele biznesowe. Nie potrafię się zachwycić zachodem słońca, ale zachwycają mnie różne rozwiązania, czy technologiczne czy biznesowe, i to mnie wzrusza czasami (śmiesz audytorium), natomiast efektem tego powinno być kreowanie jakichś wartości dla kogoś, dla odbiorców tych rzeczy, więc ja to widzę przez pryzmat firmy, ale pewnie to jest dosyć wąskie myślenie. **Dla mnie przedsiębiorczość to coś, co się łączy z kreowaniem, a kreowanie to jest proces, a proces to jest coś, co w dzisiejszym świecie zamyka się w ramach firmy.** To tylko mój wąski punkt widzenia.

Ekspert HR Beata Wolska:

Ja uważam, że można być przedsiębiorczym, nie będąc przedsiębiorcą. Ja jestem przedsiębiorcza, a nie jestem przedsiębiorcą. I chociażby taki przykład - bo myślę, że na przykładach najlepiej pewne rzeczy możemy zauważyć. Na Kongresie Obywatelskim jestem co roku. Zabierałam głos polemizujący z panelistami. Magda (*Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa, moderator*) podeszła do mnie po trzecim Kongresie z pytaniem, czy nie chciałabym współpracować przy projekcie z Fundacją, bo zauważyła, że mamy podobne spojrzenie na pewne aspekty rynku pracy, rozwoju zawodowego. I myślę, że gdybym nie zabrała głosu, nie wykazała się przedsiębiorczością, to myślę, że mnie by

tutaj nie było i też nie miałabym szansy zdobyć takich doświadczeń, bo to również dla nas jest doświadczenie. Tak więc, odpowiadając na Wasze pytanie: można być przedsiębiorczym, nie będąc przedsiębiorcą.

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

Ja nawet powiem odwrotnie, że można być nieprzedsiębiorczym będąc przedsiębiorcą, niezależnie od etatu czy od tego, czy jest się szefem firmy. Ja na przykład, jak pracowałem w Centrum Nauki Kopernik, to musiałem stworzyć sobie dwa razy stanowisko pracy - nie było planowane takie stanowisko, wymyśliłem je, opisałem, poszedłem do szefa i akurat miałem szczęście, że się na to zgodził. Tak że wydaje mi się, że to też jest jakiś objaw przedsiębiorczości.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Ja myślę, że dotykamy tutaj tematu, o którym chciałabym, żebyś Ty, Michał, powiedział - pracy u kogoś, pracy na etacie.

Uczeń panelista Michał:

Był już wspomniany wątek pracy u kogoś - etat, który nam kojarzy się z prestiżem, ale też z zabijaniem kreatywności u nas. Oprócz etatu została poruszona sprawa pracy na zlecenie, która, według nas, jest mniej zobowiązująca. Myślimy nie tylko o pracy u kogoś, ale też o założeniu własnej firmy. Jeżeli chodzi o to, co jest impulsem do takiego myślenia dla nas, to posiadanie pasji, jakiegoś hobby. Ale jednak nie możemy się zdecydować, jak wejść na rynek, czyli nie wiemy, czy rzucić się na przysłowiową głęboką wodę i założyć po prostu firmę, czy na początku zdobyć doświadczenie i dopiero później założyć coś konkretnego. Mamy duży problem ze znalezieniem odpowiedzi na pytanie: jak, gdzie i kiedy zdobyć doświadczenie? Dlatego bym prosił ekspertów o to, aby powiedzieli, co jest lepsze - czy owe rzucenie się na głęboką wodę, czy też ostrożność, czyli najpierw zdobycie doświadczenia - a jeśli tak, to gdzie, kiedy i jak go szukać.

Ekspert HR Beata Wolska:

Chciałabym znać odpowiedź na te wszystkie pytania, ale odpowiem: nie wiem. A dlaczego nie wiem? Bo to zależy od nas indywidualnie. Myślę, że warto wsłuchać się w siebie i wtedy zorientować się, jaki my mamy sposób działania. Co do zbierania doświadczeń - zachęcam Was do zbierania doświadczeń już teraz. Prowadząc zajęcia z gimnazjalistami zachęcam ich już teraz do zbierania doświadczeń.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Będziemy jeszcze rozmawiać o doświadczeniach, natomiast pytanie było, czy się rzucać na głęboką wodę, czy etat, bo mam wrażenie, że na takim kontinuum jest rozważana ta decyzja: czy etat u kogoś, czyli u pracodawcy, czy rzucamy się na głęboką wodę?

Ekspert HR Beata Wolska:

To zależy, co jest Wam bliższe. Będą takie osoby, które będą wolały pracę na etacie, a będą i takie, które będą się chciały rzucić na głęboką wodę.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

A kto z Was chciałby skoczyć na głęboką wodę? Ręka do góry. Ręka do góry, kto na głęboką wodę chce. I tu przy stole (*chodzi o panelistów*) są też desperaci. Kto nie chce skakać? Są tacy, którzy wiedzą, ale niepokoi mnie to, że masa osób w ogóle nie podniosła ręki. To co z Wami?

Głos z audytorium:

Zastanawiają się.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

To też jest dobry stan. Tak, jak powiedziała Beata (*ekspert HR Beata Wolska*) - tu nie ma jednej odpowiedzi. Ja uważam, że taki szeroki start, i głęboki, i odważny, jest lepszy, bo oni i nauczy dużo, i nawet jak się nie uda, to się wyjdzie mądrzejszym. Jedni wydają po paręset tysięcy dolarów na coś, inni robią za te paręset tysięcy dwa start-up'y i pytanie, kto jest mądrzejszy? Inni idą na parę lat do korporacji, ale potem nie potrafią już raczej zakładać firmy. Oni są świetnymi fachowcami do zatrudniania, natomiast taka ścieżka „korporacja, a potem start-up”, to ja nie znam dużo takich przykładów, że to działa. Zatrudniam ludzi po korporacjach i oni są świetnymi fachowcami, oni potrafią pracować - bo to też trzeba się nauczyć pracować - natomiast nie sądzę, że ktokolwiek z tych osób byłby w stanie zrobić jakiś swój start-up. **Wy macie dużą szansę zrobić większy start-up niż tacy ludzie, którzy po 15 lat coś tam dłubali w firmach. Tak więc mi się wydaje, że jednak taka ścieżka „głębokiej wody” to jest ta, która ma większe szanse, żebyście rzeczywiście odnieśli sukces jako przedsiębiorcy. Natomiast też jest dużo bardziej ryzykowna, no ale to pierwsza lekcja ekonomii mówi o tym, że im większe ryzyko, tym większa nagroda.** Zdecydowanie „za” głęboką wodą. Natomiast do tego trzeba być przekonanym. Tak więc za tych, co podnieśli rękę (że chcą na głęboką wodę), to trzymam kciuki. Ci, co podnieśli rękę, że nie chcą, to też jest OK. Natomiast Ci, co nie podnieśli, to radzę się zastanowić, nie jesteście tacy młodzi, dużo tego czasu to nie macie.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Co to znaczy „być przekonanym” - chciałam jeszcze pociągnąć. Co to znaczy, że jak wchodzimy do głębokiej wody, to trzeba być przekonanym?

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Jak pytałem (*kto chce?*), to tutaj koledzy podnieśli rękę od razu. I się nie zastanawiali, czy wypada, czy ktoś patrzy, tylko wiedzieli, że chcą. Po prostu to się wie. To tak, jak z byciem zakochanym – albo się jest, albo nie jest. Nie ma innej opcji - wiem albo nie wiem. I koniec.

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

Ja ostatnio się przekonałem, że zawód trenera to jest taki zawód, w którym się dochodzi do banalnych wniosków i teraz mam taki banalny wniosek: każdy człowiek jest inny. Ale tak jest w tym sensie, że ja bym nie szukał obiektywnych prawd, czy warto się rzucać na głęboką wodę, czy warto na spokojnie, bo każdy lubi co innego. Więc przede wszystkim skupiłbym się na sobie samym i szedł własnych tempem bez kompleksów. Jeżeli potrzebujecie wolno, idźcie wolno. Jeżeli potrzebujecie szybko, idźcie szybko - nie ma żadnego powodu, żebyście nie próbowali.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Najpierw – wiadomo - jest podstawówka, potem gimnazjum. I dobrze to skończyć, mieć świadectwo z czerwonym paskiem. Po szkole trzeba iść na dobrą uczelnię. Taki jest stereotyp. Tylko co to znaczy „dobra uczelnia”? Potem zaczyna się rozmywać. I taki miernik, czy ktoś jest dobry, czy nie, się rozmywa. Tak więc musicie mieć ten miernik sami sobie zbudowany. Jeden zrobi szybciej coś, ale za szybko i to się szybciej skończy, a Wy możecie mieć dłuższy rozbieg. Ważne, żebyśmy mieli swój punkt, swoją busolę, że to Wy będziecie wiedzieli, czy jesteście szczęśliwi. Nikt Wam tego nie powie, czy Wam idzie dobrze, bo już nie ma się do czego odnieść, bo to nie jest podstawówka, że ten dostał trójkę, a ten dostał piątkę.

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

Często pracuję z ludźmi na etacie i z tego, co widzę, to naprawdę nie ma różnicy, czy to jest etat, czy to jest przedsiębiorstwo, jeśli chodzi akurat o kreatywność czy o przedsiębiorczość. Po prostu człowiek, który jest przedsiębiorcą i przedsiębiorczych cech nie ma, szybko z tego rezygnuje, ale może jakiś czas tak funkcjonować, natomiast praca na etacie może pozwolić na to, że się jest kreatywnym czy że ma się *fun* z tego, co się robi - jak najbardziej.

Ekspert HR Beata Wolska:

To ja jeszcze powiem Wam, że ja pracuję na dwóch etatach i rozwijam w tej chwili swoją firmę, i da się robić rzeczy ciekawe, kreatywne, i nie trzeba pracować od ósmej do szesnastej. To jest Wasz wybór. I to, co ważne, to żebyśmy nie patrzyli stereotypowo i żebyśmy sami znajdowali sobie przestrzeń w miejscu, w którym jesteśmy.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Klara, doszliśmy w naszej rozmowie do kwestii czasu w pracy i prowadzenia własnej firmy. Możesz powiedzieć, jaki był wynik badania?

Uczennica panelistka Klara:

Tak. Doszliśmy do wniosku, że większość młodych ludzi chce założyć swoją firmę. Przede wszystkim kojarzy się nam to z dominacją, niezależnością, z tym, że możemy sami dobierać pracowników, ludzie wykonują nasze polecenia, nasze pomysły. Ale postrzegane minusy bycia pracodawcą to przede wszystkim odpowiedzialność za rozwój firmy, jak i niekończąca się praca 24 godziny na dobę. I tu również pytanie skierowane do naszych ekspertów: czy taka wizja pracodawcy jest zgodna z rzeczywistością? Czy - że jest on odpowiedzialny za całą firmę - to są minusy? I czy tak naprawdę pracuje *non stop*? Bo to nie jest wyznaczony czas pracy od – do, jednak musi być cały czas gotowy.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Z tą pracą cały czas to jest prawda, bo z czegoś takiego ciężko się wyłączyć. Głowa pracuje i nawet jak się wyjdzie z biura, to się cały czas kombinuje *non stop*. To jest sposób życia bardziej niż praca, bo to nie ma tak, że się trzaśnie drzwiami, wyjdzie, pójdzie do domu i tyle. I to nawet nie chodzi o to, że jakiś telefon zadzwoni, tylko myśli się o tym *non stop*. Czyli zgodzę się z tym, że to jest 24 godziny na dobę, tylko że nie praca, ale sposób życia. I to też jest element przedsiębiorczości. Więc jak się ktoś z tym godzi i to mu pasuje, to robi z tego styl życia najpierw dla siebie, potem dla

swojej rodziny. Mam dzieci, żonę i cała moja rodzina „pracuje”. Ja w zeszłym roku przeleciałem 5000 mil i moje dzieci, które miały po 2 lata, też latały ze mną. Zrobiłem z tego styl życia mojej rodziny. Byliśmy razem. Ja czwartek-piątek pracowałem, potem w weekend sobie oglądaliśmy jakieś ruiny w Rzymie. To jest 24 godziny na dobę, ale to jest styl życia. A pierwszy punkt, o którym powiedziałeś, to był jaki?

Uczennica panelistka Klara:

Odpowiedzialność za firmę.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Ooo, to jest bardzo ważne. Ja płacę 55 kredytów. Mam 55 ludzi w mojej firmie, każdy ma kredyt i to od moich decyzji zależy, czy firma będzie miała dla nich na pensje, czy oni zapłacą kredyty, więc odpowiedzialność jest gi-gan-tycz-na. Tak więc to jest coś, czego dobrze by było w szkole się uczyć.

Odpowiedzialność jest takim totalnym fundamentem. Tak więc, jeżeli się podejmuje jakąś decyzję, to już musicie być świadomi, że to nie tylko Was dotyczy, tylko dotyczy też Waszych pracowników, Waszych klientów. Dwie rękami się pod tym podpisuję, że odpowiedzialność w przedsiębiorczości, w prowadzeniu firmy, to jest rzecz fundamentalna.

Moderator Magdalena Kamieniecka:

Jeszcze, Klara, mówiłaś o dominacji, o niezależności i wysokich dochodach. Czy możemy się też do tego odnieść?

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Nie wolno mieć celu finansowego. Jeżeli ktoś chce robić firmę, bo chce zarobić, to lepiej nie robić, bo Wam to nie wyjdzie. Po prostu. Jeżeli ktoś z Was by przyszedł z pomysłem, to zadałbym tylko jedno pytanie i na podstawie Waszej odpowiedzi bym decydował, czy chcę Wam pomóc, czy nie. Ja bym zadał pytanie: **„Po co tę firmę robicie?”. Jeżeli byłaby odpowiedź: „Bo chcę zarobić miliony”, to na pewno bym nie zainwestował. Nie o to chodzi w budowaniu firmy. Dochody są efektem, a nie celem.** To może być takie trochę abstrakcyjne, jak do Was o tym mówię, więc ja próbuję sobie przypomnieć, co ja miałem w głowie, jak byłem w Waszym wieku. Jest na szczęście tutaj mój kolega z liceum na sali i właśnie sobie przypominaliśmy. Jak byliśmy w Waszym wieku, to żeśmy uciekali z fizyki i grali w kosza, i jak pan profesor przychodził, to mówiliśmy: „Panie profesorze, jeszcze dwie trójki i wrócimy na lekcje”. I to trafione „trójki”. Tak więc nigdy nie planujcie tego, co planujecie - czy ten skok na głęboką wodę, czy to podejście typu wolniejszy start - żeby mieć cel finansowy. To jest efekt. **Firma jest po to, żeby zarabiać pieniądze, natomiast to nie może być cel Wasz jako przedsiębiorców. Musicie wiedzieć, po co tę firmę robicie. Jeżeli odpowiedź jest: „kasa”, no to odpuście sobie i róbcie coś innego.** Tak więc tyle o kasie. Co tam jeszcze było? Coś o dominacji?

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Że własna firma to władza i dominacja.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Nie, nie. Żadnej władzy, żadnej dominacji nie macie. Nie macie nic. To jest tak, że jak się idzie do szefa, to się ma jednego szefa. A ja dzisiaj mam 5,5 miliona szefów, czyli moich klientów, i ja dla nich

pracuję. To jest odpowiedzialność za tych ludzi. Z władzą jest tak, że nie ma co tego nadużywać i się pracuje dla klientów. To jest biznes typu B2C (*business-to-consumer*). Jak się robi biznes B2B (*business-to-business*), to się nie ma 5 milionów klientów, tylko, powiedzmy, 50-ciu, ale się zawsze dla kogoś pracuje - albo dla szefa, albo dla klientów. Więc to jest tylko wybór, dla kogo wolicie pracować.

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

Ja mam łatwiej, bo nie mam 55 kredytów, tylko mam jeden swój. Natomiast od czasu, kiedy pracuję na swoim, to faktycznie tutaj „nie ma przebaczyć”. Jeśli zrobię coś niezbyt dobrze - nawet wystarczy, że to nie będzie świetne, tylko będzie OK - to na rynku jest takich ludzi, jak ja, bardzo dużo, w związku z czym mojego klienta nie interesuje, czy ja mam gorszy dzień, czy ja mam lepszy dzień. To jest ważne w kontekście niezależności. **Myslałem, że jak pójdę na swoje, to już nie będę miał szefa, a teraz zamieniłem jednego mojego szefa na wielu szefów, bo każdy mój klient jest moim szefem.** I tak naprawdę ma dużo większe fochy czy dziwne życzenia niż mój szef oryginalny. Faktycznie, różnica jest taka, że mogę sobie bardziej pozwolić na to, czy chcę z tą osobą pracować, ale mam kredyt, więc chcę mieć tych klientów. Szczególnie na początku to jest ważne. Więc to tak jest.

Ekspert HR Beata Wolska:

To ja powiem inaczej. Co do tej pracy 24 godziny na dobę - jeśli robicie to, co lubicie i to jest Waszą pasją - to czy pracujecie na etacie, czy macie swoją firmę, to i tak gdzieś o tym myślicie i cały czas te myśli oscylują wokół Waszych działań. Najważniejsze jest, żebyście robili to, co lubicie. Aczkolwiek ta dominacja mnie bardzo zaciękała, bo pod tym słowem mogą kryć się różne działania.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Może uczniowie rozwiną tą kwestię dominacji, bo to też jest ciekawe, o co chodziło.

Uczennica panelistka Klara:

Właśnie wydaje mi się, że przede wszystkim uczniom - jak myślą „szef” - wydaje się, że jest to jedna osoba, która ma tylko swoje plany, swoje pomysły i każdy bez wyjątku robi to, co ona chce. I że on jest „na górze”, a potem jest gdzieś pracownik, ale on jest „na górze” jako ktoś wyższy i lepszy. Natomiast myślę, że chyba jest zaskoczenie, że jednak się okazuje, że są klienci i ci klienci są tymi szefami i tych szefów nagle się robi tuzin, o wiele, wiele więcej.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Ale taki dominujący szef to znaczy słaby szef, bo siła jest jednak w zespole. To tak, jak w dzisiejszych czasach nic nie robi się jednostkowo w tym moim świecie, w tych start-up'ach. Raczej chodzi o to, żeby te pomysły były w *teamach*. **Natomiast co do dominacji szefów, to są dwa typy szefów - jedni mówią „Za mną!”, a drudzy mówią: „Naprzód!”**

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Ola, mówimy „szef”, „pracodawca”, „przedsiębiorca” - czy możesz powiedzieć, co wyszło w badaniu, kiedy pytalśmy o skojarzenia i kim jest pracodawca?

Uczennica panelistka Ola:

Nasze skojarzenia z pracodawcą okazały się bardzo wąskie. Kogo widzimy, kiedy myślimy „pracodawca”? Jest to 40-letni facet w eleganckim garniturze, ma cygaro, teczkę. Czasami jest siwy, czasami też ma wąsy. Jest ogólnie biznesmenem, właścicielem firmy. Taki poważny człowiek. I tak właściwie on ma kasę i on zatrudnia pracowników. Rzadko nam się kojarzy, że pracodawca to właściwie firma, a nie pojedyncza osoba. To, że pracodawcą może być firma, odpowiedziała chyba tylko jedna osoba, tak że raczej wyobrażamy go sobie jako człowieka. Poza tym mamy też pewien obraz młodego przedsiębiorcy i on już jest zupełnie inny: jest to osoba młoda, też w garniturze - bo przecież to też poważny człowiek - silna postawa, zdecydowany, asertywny, potrafi słuchać i jest rozmowny, otwarty. Pozytywny obraz. Jeszcze się pojawił wniosek, że to prawdziwy Wilk z Wall Street, i tak go sobie właśnie wyobrażamy. I tu jest nasze pytanie: czym wytłumaczyć taki rozdźwięk, że mamy strasznego pracodawcę - szefa, który jest taki odpychający, a tu młody przedsiębiorca, który jest w pełni sił witalnych i może z nami porozmawiać, opowiedzieć nam o rynku?

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Nie mam pojęcia, dlaczego tak źście napisali tutaj. Za dużo tych filmów oglądacie o Wall Street (*śmiech*). Jeśli chodzi o przedsiębiorczość i podejście do biznesu, to Polska miała bardzo trudne uwarunkowania historyczne od lat. U nas nigdy nie było kultury przedsiębiorczości. Nie tak dawno ktoś, kto miał biznes, to „na pewno był złodziejem” albo „na pewno coś tam ukradł”, jeżeli miał coś więcej niż inni ludzie dookoła - więc to jest bardzo skomplikowana dyskusja, skąd to się wzięło. Polska nie była krajem, który historycznie miał się ku przedsiębiorczości - choćby Polska szlachecka, to co to było? To była szlachta, która kompletnie nie pracowała i nic nie robiła. I druga część, czyli chłopci, którzy pracę uznawali za najgorszą karę. To gdzie tu kult przedsiębiorczości? Potem pamiętamy czasy, gdzie wszystko się opierało na sprycie, żeby coś tam załatwić. Jeszcze parę lat temu, zanim te wszystkie *start-up'y* się zaczęły przebijać do mediów, w gazecie było tylko o Kulczyku albo o Solorzu - duże takie ryby. Czy to jest przedsiębiorczość? Wizerunek przedsiębiorców jako osób, którzy coś budują, chcą wziąć odpowiedzialność i chcą wykreować coś, coś po sobie nam zostawić, to nie był nigdy zbudowany. Natomiast to, co Wam tam siedzi w głowach, to nie wiem skąd się bierze, natomiast to pewnie chyba jest z jakiejś zaszłości głębokiej. Wilk z Wall Street to jest antyteza przedsiębiorczości. Te duże historie, które się przebijają do Was, to też nie jest przedsiębiorczość. **Przedsiębiorczość to jest masa trudnej pracy.** I czasami, jak coś się przebije do mediów, że ktoś jakąś firmę zrobił, to widzicie pewnie z pół procenta tego, co on tam w ogóle włożył, żeby ta firma działała. Nikt nie napisze, że on przez 15 lat pracował, ale wszyscy piszą: „Oo i już jest sukces”. O tym się nie mówi, tylko się pokazuje takie gwiazdki jak *Facebook*, że jest od razu - chciał zrobić, założył i już za chwilę będzie *Facebook*. To nie będzie żaden *Facebook*. To raz na milion się pojawia taki *Facebook* i to nie dlatego, że ktoś tam jest genialny, tylko miał dużo szczęścia. Natomiast to jest masa, masa pracy, tylko pewno nikt o tym nie pisze, więc skąd Wy macie mieć takie postrzeżenie przedsiębiorcy?

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Beata (*moderator zwraca się do ekspertki HR, Beaty Wolskiej*), ja się chciałam Ciebie zapytać, bo Ty się zajmujesz rekrutacją i tak naprawdę pośredniczysz pomiędzy pracodawcami, którzy szukają pracowników, a ludźmi, którzy pracy szukają: czy Ty widzisz, że jest inne podejście do kandydata zależnie od wieku pracodawcy? Bo gdzieś ta granica nam silnie wychodziła w badaniach, że jest młody pracodawca i stary pracodawca.

Ekspert HR Beata Wolska:

Te 40 lat mnie trochę zasmuciło. Mówiąc poważnie - bywały takie stereotypy, że rzeczywiście młody pracodawca to ten taki otwarty, bezpośredni, widzący więcej albo zwracający uwagę nie tylko na te aspekty twarde, czyli pewnej wiedzy, ale również patrzący na potencjał kandydata na rynku pracy. Nie ma jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. To znaczy nie ma tak, że młodzi pracodawcy będą bardziej przystępni dla kandydatów, a ci z dużym doświadczeniem, jakimś багаżem, będą zwracali uwagę na aspekty dotyczące jakiejś wiedzy czy umiejętności. **Ja zachęcam Was do odrzucenia stereotypów. Myślę, że jak odrzucicie pewne stereotypy, to wtedy będziecie otwarci i przyjmiecie to, co jest. I będziecie uczyli się na nowo.**

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

Ja też nie wiem właściwie, dlaczego macie takie skojarzenia, ale w sumie mnie to nie dziwi, jak teraz sobie o tym myślałem. Zacząłem się zastanawiać, jak ja mam, gdy idę na przykład do swoich potencjalnych klientów, do dużej korporacji, która ma filie na całym świecie. To im większa firma i im więcej spodziewam się zarobić, tym bardziej mi się wydaje, że jak tam wejść, to tam będą ludzie, którzy po prostu wyglądają groźnie, wyglądają imponująco, wyglądają sztywno. I czasami to prawda, faktycznie, wchodzę i tak jest, że są sztywni i są - jak mówicie - dominujący. W większości przypadków na szczęście jest tak, że można wejść w dobry kontakt. To są po prostu ludzie. Dobrze jest od razu poznać imię, nazwisko. Sprawdzić wcześniej, z kim będę rozmawiał, kim jest ta osoba, żeby dystans zmniejszyć. Jak myślicie o tym, że będziecie szukać pracy, to pamiętajcie, żeby szukać po konkretnych ludziach. Jak jest firma, to żebyście sobie tam znaleźli konkretne osoby, z którymi będziecie rozmawiać czy konkretne działy, w których chcecie pracować, żeby to trochę odczarować. Żeby nie było dystansu, bo ten dystans tworzy strach. Ja to trochę rozumiem, tak mi się wydaje.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Martyna - Ty masz wniosek na temat tego, jak sobie wyobrażacie pierwszą pracę i kontakt z pierwszym pracodawcą.

Uczennica panelistka Martyna:

Tak. Jeśli chodzi o pierwszą pracę, to znaczna większość osób uważa, że będzie to coś strasznego, że będziemy lustrowani od głów do stóp i będziemy oceniani cały czas. Że będziemy otrzymywać mniejsze zarobki niż osoby, które pracują na danym stanowisku ileś tam lat. I teraz pytanie do ekspertów: czy uważają Państwo, że te obawy są uzasadnione?

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Czyli boicie się, że będziecie oceniani, i boicie się, że będziecie mniej zarabiać kasy? A dostajecie jakieś oceny w szkole? Tak czy nie? Nie słyszę. Posłuchajcie - tak, będziecie oceniani. I nie wiem, czemu to Was przeraża tak naprawdę. Ocena to nie jest nic złego. My to nawet nazywamy *constructive feedback*. Jak ja kogoś krytykuję, to nie po to, żeby Wam zrobić przykrość albo żebyście teraz się załamali, albo obrazili. **Bycie ocenianym to jest najważniejszy element Waszego rozwoju i budowania kariery. Tak więc jeżeli Wy pójdziecie do firmy i nie dostaniecie *feedback'u* w pierwszym miesiącu, nie dostaniecie *feedback'u* w drugim czy trzecim miesiącu, to zmieńcie firmę.** To znaczy, że ona nie wie, co robi, ani nie zdaje sobie sprawy, że to Wy, jako pracownicy, jesteście najważniejszym aktywem

tej firmy. I jeżeli nie daje Wam *feedback'u*, to znaczy, że ma Was w nosie. Tak po prostu. I ocenianie to jest po prostu bardzo dobra rzecz i musicie z tego sami wyciągać jak najwięcej. No bo na tym to polega. Czasami się coś zrobi źle, czasami się coś zrobi dobrze - to się zdarza różnie, szczególnie jak wchodzić i zaczynacie pewne rzeczy robić - nikt Was tego wcześniej nie uczył i to jest normalne. Jedna rzecz jest nieakceptowalna: nie można nie być zaangażowanym. Kto wie, kto to powiedział? Michael Jordan. „Mogę przegrać, mogę zaakceptować porażkę, nie mogę zaakceptować braku zaangażowania”. To jest dokładnie to, co się dzieje w pracy i po to jesteście oceniani tak naprawdę. *Feedback* to jest najlepsza rzecz, jaką możecie dostać - ocena regularna od tego pracodawcy - że on się zastanowi, że da Wam swój czas. Nie wiem, czego tu się bać.

A druga rzecz - kasa? To niestety, najpierw trzeba się pokazać, co się potrafi, i to nawet nie umiejętności, ale takie fundamentalne rzeczy, jakich pracodawca oczekuje, bo oczekuje właśnie tego, o czym mówiliśmy przedtem - odpowiedzialności. Jest firma, ja jestem odpowiedzialny za firmę, a Ty musisz być odpowiedzialny za swoją rzecz. Wy będziecie oceniani z tego, czy potrafcie zacząć zadanie i je skończyć. Masa ludzi ode mnie wypada z firmy dlatego, że tam po prostu każdy chce robić bardzo ważne rzeczy od początku i w ogóle same mądre i same najważniejsze, natomiast rzadko komu chce się dokończyć po prostu, zamknąć rzecz i dopiąć ostatni szczegół. To jest jakieś nagminne. I pracodawcy z tym cierpią, że są ludzie bardzo mądrzy, z wielkimi aspiracjami, każdy chce być od razu jakimś wielkim CEO, natomiast okazuje się potem, że nie potrafi zrobić prostej tabelki i zapiąć, zamknąć sprawy, dopiąć. Prawdziwe życie polega na zamykaniu sprawy, a nie rozpoczynaniu. Każdy ma super pomysły, tylko że wartość pomysłu to jest 2-3% sukcesu, a umiejętność polega na domknięciu.

Ja na Waszym miejscu bym się bał czy rozumiem, czego potrzebuje pracodawca? **Czy wiecie, jak ważna jest umiejętność „zamykania rzeczy”?** **Czy wiecie, jak ważne jest pokazanie odpowiedzialności?** **Czy wiecie, jak ważne jest pokazanie zaangażowania?** Czy wiecie, co ma w głowie ten pracodawca? To jest pierwsza Wasza robota, to musicie wyczuć tak naprawdę. Więc tego typu debaty są bardzo dobre. Tak więc, Pani Dyrektor, to jest wspaniałe, że Pani spędza tutaj całą szkołę tak naprawdę. To jest super. Więc to jest pole niedopowiedziane i niebezpieczne, a nie to, że ktoś Was oceni. Kasę zdążycie zarobić, naprawdę, ale musicie zrozumieć, co jest ważne dla Waszego pracodawcy. Kasa? Niestety trzeba się wykazać, żeby zacząć zarabiać.

Dyrektor szkoły Joanna Stocka:

Mogę na chwilę? Ja tylko chciałam powiedzieć, że jedną z najważniejszych rzeczy, takich dla mnie najważniejszych rzeczy, które z Pana wypowiedzi na Kongresie Obywatelskim wyniosłam, to była konkluzja, że Pan oczekuje, że oni będą kończyć zadania. Kończyć zadania! To było dla mnie bardzo inspirujące.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Tak. To może brzmieć banalnie dla Was, ale kończenie zadań - to może być śmieszne - ale to jest najbardziej poszukiwana cecha, że jak ja mam kogoś zatrudnić, to on będzie umiał coś zacząć i będzie umiał coś samodzielnie dokończyć. Że ja nie będę musiał się tym zająć, czy jego szef. Kończenie wszystkie rzeczy! Jak zaczynacie pracę domową, no to ją kończycie. Ja zaczynacie wypracowanie, to trzeba je dokończyć. Jak robicie zadanie, no to skończyć.

Całej reszty to ja Was nauczę, bo my działamy w obszarze, który nie istniał parę lat temu tak naprawdę. 90% budżetu marketingowego wydaję na firmę, która też chwilę temu nie istniała, czyli *Facebook*. Nikt tego nie umiał robić w Polsce, to się nauczyłem. Nauki nowego nie bójcie się. Bójcie się, czy jesteście odpowiedzialni, czy potraficie się zaangażować i potraficie znaleźć w sobie jakąś samodyscyplinę, żeby kończyć sprawy. Kończyć - po prostu zamknąć - zamknięte, rozliczone, bach.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Beato, mam prośbę o jedno zdanie, bo chciałabym, żebyśmy jeszcze mieli czas na pytania.

Ekspert HR Beata Wolska:

Króciutko. W firmach system ocen pracowniczych - ładnie się nazywa SOP - to jest taki system, który zarówno jest po stronie Waszego pracodawcy, który Wam przekazuje informację, czy jest zadowolony z Waszej pracy, gdzie są, według niego, obszary do rozwoju, co ewentualnie powinniście zmienić. Ale również jest ta druga strona, kiedy to Wy przy takim ocenianiu mówicie, czego potrzebujecie, gdzie są obszary, które to Wy chcielibyście rozwijać, więc ocena, a raczej *feedback* czy konstruktywna krytyka jest po to, żeby Was rozwijać. I absolutnie się tego nie bójcie. Ja tutaj podpisuję się obiema rękami i nogami pod tym, co Marcin (*Beme*) mówi. Traktujcie to jako dobrodziejstwo od pracodawcy, możliwość rozwoju, a to, co robicie, jest też satysfakcją Waszego pracodawcy.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Ja myślę, że jak sobie przeddefiniujemy „ocenę” i powiemy „rozmowa, w której każdy może powiedzieć, czego potrzebuje”, to brzmi chyba już trochę inaczej.

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

Tak, ale to ja trochę namieszam, bo ja się trochę nie zgodzę. W świecie idealnym to zgadzam się absolutnie. Uważam, że informacja zwrotna bardzo pozwala się rozwinąć. Generalnie rzecz biorąc to jeszcze trzeba umieć to robić i też trzeba mieć dobre intencje, a pracodawcy różnie mają, bo to są ludzie tacy sami, jak każdy z nas.

To tak jak z rodzicami - jeden człowiek potrafi dziecko wychować, bo też czyta na ten temat książki, ma takie dobre doświadczenia, ale większość z nas, jak ma dzieci, to ma z tym raczej kłopoty na początku. Ale ja chcę powiedzieć, że jeśli chodzi o te obawy, to jak miałem lat 19-ście, to też się bałem swojej pierwszej pracy - jak to będzie wyglądać - ale najbardziej to się bałem, że jej nie będę miał. Że w ogóle nie dostanę tej pracy. I potem, jak pracowałem w różnych miejscach, to faktycznie, im bardziej byłem doświadczony, tym mniej się dawałem wykorzystać, tym mniej w tej pracy spędzałem czasu po godzinach bez wynagrodzenia, bo i takie się zdarzały na początku rzeczy. To jest kwestia po prostu doświadczenia, ale na początku tego doświadczenia się nie ma faktycznie i jest ten stres. Ja tylko jedną rzecz chcę Wam mocno powiedzieć, że **Wy macie wpływ na rzeczywistość i jeśli będziecie szukać pracy jakiegokolwiek, to się wiąże z kłopotami, ale jeśli skonkretyzujecie, że „chcę robić TO” i jeszcze gdzie konkretnie chcecie to robić, to po prostu będziecie do tego dążyć i łatwiej będzie tę pierwszą pracę i dostać, i w niej się utrzymać, i nie dać się tam wykorzystać.**

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Chciałam zapytać (*audytorium*), czy ktoś z Was ma ochotę zadać pytanie, podzielić się refleksją?

Uczeń z audytorium:

Jasiek Ł. z 2F i mam pytanie do pana Marcina, który ma 50 kredytów. Dlaczego podejście młodych przedsiębiorców do tego, że zakładają firmę i mówią, że dla pieniędzy, jest złe? Czy można to poprzeć jakimś przykładem, historią czy swoją własną refleksją na ten temat?

Przedsiębiorca Marcin Beme:

To jest krótkookresowe. Bo co się stanie, jak nie uda Ci się tej kasy zarobić? Zrezygnujesz, tak? A może masz tak wspaniałą jakąś misję, wizję, pomysł, że musisz przetrwać trudniejsze momenty. Patrzenie tylko na kasę nie przenosi Cię przez masę problemów, które będziesz miał po drodze w prowadzeniu tej firmy - o to mi chodziło. Jeśli to jest tylko o kasie, to w drodze do prawdziwego sukcesu może Ci się po prostu znudzić albo możesz odpuścić, bo to naprawdę jest ciężko. To się czasami nie śpi, czasami się coś nie udaje. Ja z dziesięć razy przeżyłem ekscytację, bo coś się udało, a dwadzieścia razy dziennie przeżywam, bo coś się zwaliło, więc podejrzewam, że gdybym nie widział jakiegoś większego sensu, chociażby w tym moim ostatnim przedsięwzięciu czyli „Audiotece”, i tego, co mnie napędza, to pewnie bym wielokrotnie to zostawił, bo to jest zbyt duży wysiłek fizyczny, intelektualny, żeby się z tym męczyć. **Moim zdaniem cel finansowy jest krótkookresowy, natomiast jeżeli naprawdę chcesz zbudować coś, co przetrwa, to się wiąże z tym, jak ja rozumiem przedsiębiorczość: „Zrobić coś, co przetrwa”.** Gdyby droga do tego czegoś, co ja sobie nazwałem swoim własnym celem czy swoim własnym sukcesem, była tylko finansowa, to rzeczywiście bym już to sprzedał, natomiast ja widzę w tym więcej niż tylko kasę. Natomiast, oczywiście, trzeba liczyć pieniądze, bo jak nie dowiesz budżetu i nie będziesz miał na pensję, to źle. Ale mówię o Twoim osobistym celu. Po co ja tę firmę robię? Zarobić kasę? No to pewnie zarobisz, ale jak coś się omsknie, to odpuścisz, a jak widzisz coś więcej, to każdy problem przeciśniesz. Dlatego mówię, że cel kasowy nie jest zły, jest krótkowzroczny.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Pytania, refleksje, komentarze?

Uczeń z audytorium:

Oskar J. z 2E. Mam pytanie: czy szkoła jest niezbędna, aby osiągnąć sukces? (*Śmiech audytorium*)

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

To przerwę zrobmy. (*śmiech*)

Dyrektor Joanna Stocka:

Nie, nie. Ja się chętnie dowiem. Tylko szczerze, szczerze.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Świetne pytanie. Posłuchajcie: szkoła podstawowa - całe gimnazjum i liceum - ja myślę, że tak, bo trzeba się pisać nauczyć. Natomiast co do zasady, to szkołą to jest życie. Nie, moim zdaniem, nie jest potrzebna. Studia nie są potrzebne... (*głośne brawa audytorium*) ... ale... ! ... ale...

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Marcinie, ale Ty kończyłeś kilka kierunków.

Przedsiębiorca Marcin Beme :

Bo nie potrafiłem wybrać, czy to jest ten. Ale to jest tak, że nie wiadomo, co Was pobudzi i ja nie wiem, co bym wymyślił, gdybym nie skończył informatyki czy czegoś tam. Tak więc ja rzeczywiście skończyłem trzy kierunki i nie wiem, co by mnie inspirowało dzisiaj, gdybym tego nie zrobił. Natomiast, tak formalnie, papier absolutnie Ci nie jest potrzebny. Może tak to powiem: papier do niczego nikomu nie jest potrzebny, natomiast to, co wyciągasz z nauki czy co Cię inspiruje, tak. Bo jest coś, co się nazywa wykształceniem formalnym i nieformalnym, tak więc to, co zaciągniesz do głowy z otaczającego Cię świata, jakich ludzi spotkasz, kto Cię zainspiruje. Papier Ci nie jest potrzebny, ale musisz się uczyć wszędzie, cały czas. Dzięki Bogu żyjemy w takich czasach, że Harvard University mam dzisiaj w tym telefonie, Harvard Business Review, Harvard Business School - mam kursy za jednym kliknięciem, za które zapłaciłem kartą kredytową. To jest super dostępne, więc szkoła jako taka - mówię tu bardziej o uniwersytecie niż o liceum czy gimnazjum - też trochę traci rację bytu, bo dostęp do wiedzy jest po prostu ogromny. Natomiast trzeba umieć chłonąć i mieć taką po prostu ciągłą chęć uczenia się *non stop*. Uczyć się ile wlezie, ale zbierać papierki, kolekcjonować? Nie.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Czy ktoś jeszcze ma ochotę?

Uczeń z audytorium:

Przedstawię się - Bartek K. z klasy 3F. Chciałem się zapytać, bo wspominał Pan o tych certyfikatach - i czy *de facto* jest tak, że należy je kolekcjonować i zbierać, czy można faktycznie się tym nie przejmować? Mówię o certyfikatach z języków, z angielskiego czy innych fachowych, jeżeli chodzi o różne umiejętności.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Mnie interesuje, czy Ty umiesz angielski, a nie czy masz certyfikat, ale to zależy bardzo od branży, bo jeżeli jesteś jakimś wyspecjalizowanym informatykiem - pewnie te rzeczy trzeba kolekcjonować, natomiast z punktu widzenia ogólnej filozofii to nie jest potrzebne, bo ważne są umiejętności. Jeżeli robisz szkolenie i jesteś specjalistą, to pewnie musi być potwierdzone. Co do zasady - ważne są umiejętności, a nie papier. Mój najzdolniejszy informatyk w firmie, absolutny geniusz, ma 19 lat. To jest facet, który się po prostu nauczył wszystkiego i on jest najlepszy. On chłopaków, którzy mają albo piszą doktoraty z informatyki, zagina na każdym statusie. Tak że ważne jest to, co umiecie.

Uczeń z audytorium:

To jeszcze ja mam pytanie, bo mówił Pan o tym, że pieniądze nie powinny być najważniejsze przy zakładaniu firmy, ale z drugiej strony powiedział Pan, że Pana celem jest to, żeby firma przetrwała i żeby Pan nie musiał jej sprzedawać, więc żeby firma przetrwała i nie trzeba było jej sprzedawać, to musi być rentowna, co znaczy, że chodzi o pieniądze.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Nie. **Pieniądze są miarą efektu Twojego działania. One obrazują efekt Twojego działania.**

Uczeń z audytorium:

Czyli są ważne.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Są ważne, ale gdzie tu sprzeczność?

Uczeń z audytorium:

Sprzeczność jest taka, że jeżeli chcemy utrzymać firmę i potrzebujemy do tego pieniędzy, to naszym celem staje się przede wszystkim pieniądz, bo bez niego nie osiągniemy tego ostatecznego celu.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Posłuchajcie, to jeszcze raz. Firma jest po to, żeby zarabiała pieniądze chociażby po to, żeby pensje płacić czy dostawcom płacić, więc odpowiadam za finanse - to jest oczywiste i bardzo ważne. Ale w sytuacji myślenia o tym, gdzie ja chcę, żeby „Audioteka” była, to dla mnie ważniejsze jest, żeby ona osiągnęła jakiś tam poziom słuchaczy, żeby wpłynęła na życie większej ilości ludzi, bo wierzę, że te moje śmieszne obiegówki sprawiają, że ludzie są weselsi i bardziej efektywni, i to chcę szerzyć. To, że ja mam dużo pieniędzy w „Audiotece”, to jest efekt tego, że mi się to udaje. Bo, oczywiście, gdyby to się nie udawało, to nigdy bym nie osiągnął mojej misji, wizji, czy jak to nazwać.

Uczeń z audytorium:

Ale chyba jakiś czas jest do tego potrzebny?

Przedsiębiorca Marcin Beme:

No i to jest bardzo dobre pytanie, ponieważ „Audioteka” zaczęła zarabiać pieniądze dopiero w trzecim roku swojego istnienia.

Uczeń z audytorium:

Ale to i tak wcześniej, bo niektórzy zarabiają dopiero po 10-15 latach.

Przedsiębiorca Marcin Beme:

To jest już pytanie z kategorii tak zwanego finansowania firmy, natomiast gdybym nie miał wyższego celu w „Audiotece”, to bym nie dociągnął i tych trzech lat, bo by mi się już znudziło. No bo ile można nie dostawać pieniędzy ze swojej własnej firmy. Dzięki Bogu ja wcześniej ze dwie firmy sprzedałem tak naprawdę, więc miałem żeby włożyć w „Audiotekę” i nie musieć zarabiać, natomiast gdybym patrzył tylko na kasę, to prawdopodobnie bym ten projekt musiał odłożyć.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Ja widziałam, że jeszcze ręce się podnosiły.

Uczennica z audytorium:

Tak. Ja mam jeszcze pytanie do Pana. Jestem Partycja z klasy 2B i chciałabym się zapytać o biznesy prowadzone przez ludzi w naszym wieku, 17-18 lat. Jak to jest postrzegane przez starszych - że są niedoświadczeni, że jest ktoś młody - i postrzegany jest bardzo z góry i niepoważnie?

Przedsiębiorca Marcin Beme:

Nie. Znaczący myślę, że już nie. Jeszcze 5-10 lat temu to tak, ale dzisiaj to się tak kultura zmieniła, że wydaje mi się, że miałybyś w ogóle plusy, bonusy i pewną przewagę, oferując jakieś swoje przedsięwzięcie, niż by to był minus. Wydaje mi się, że to się zmieniło.

Uczennica z audytorium:

Chodzi mi o to, że ludzie krzywo patrzą, jak tę samą rzecz robi ktoś 20 lat starszy i ja jako siedemnastolatek?

Przedsiębiorca Marcin Beme:

To musisz znaleźć jakąś swoją przewagę. Co z tego, że ktoś się na Ciebie krzywo patrzy? To i Ty się na niego popatrz krzywo i koniec. Ja uważam, że w ogóle to jest moment, kiedy powinniście zacząć próbować rzeczy. **Jeżeli ktoś chce iść w kierunku biznesu - im wcześniej zaczniecie rozumieć koszty, przychody itd., to tym lepiej, a poza tym nic nie uczy tak, jak praktyka.**

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Chciałam bardzo serdecznie podziękować. Zapraszamy po przerwie na drugą część.

(Brawa dla pana Marcina Beme)

Część druga panelu dotyczyła procesu rekrutacji - uczniowie zadali pytanie o sposób przedstawiania swoich zasobów i umiejętności w dokumentach aplikacyjnych. Uczeń-panelista odwołał się do wyników badania, które pokazują, że uczniowie nie mają jasności co do tego, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, jak mówić o swoich zaletach, jak prezentować zasoby i zalety młodych pracowników typu kreatywność, energia, chęć do pracy, szybkość uczenia się, mobilność oraz orientacja i biegłość w zakresie nowych technologii, z którymi się wychowują. W czasie debaty prowadzona jest wymiana zdań między uczniami a specjalistą ds. rekrutacji dotycząca różnych aspektów rozmowy kwalifikacyjnej. Poniżej prezentowane są wybrane fragmenty wypowiedzi na ten temat.

Ekspert HR Beata Wolska:

To, co mówimy o sobie, zależy od tego, jak to mówimy i jaka jest intencja naszego przekazu. Faktycznie, moją intencją nie było pochwalenie się, a podzielenie się tym, co ja uważam, że we mnie jest najcenniejsze. I, odnosząc się do Waszego pytania, **w mojej praktyce rekruterskiej siedmioletniej pytania, które najwięcej sprawiają kłopotu kandydatom, to nie są pytania o wiedzę, tylko o to, jakim jesteście potencjałem, jakie macie mocne strony.** Na rozmowach kwalifikacyjnych już coraz częściej padają te pytania i one mogą być już przez kandydatów przygotowane, ale można je zadać w różny sposób, niekoniecznie wprost. I okazuje się, że najtrudniejszymi pytaniami są te dotyczące tego, jacy jesteście. Pytania: „Co lubicie w sobie najbardziej?”, „Jakie macie mocne strony?”, „Co w sobie najbardziej cenicie?” albo: „Dlaczego akurat Was mam zatrudnić?”. I to, co najważniejsze w odpowiedziach: pracodawca nie pyta Was o to, żeby dowiedzieć się tego, jak on chce na Was patrzeć, tylko pyta Was o to, jakie są Wasze odczucia co do Waszej osoby. Czyli on pyta: jak Wy uważacie, jacy jesteście? Wydaje się, że warto jest udzielić takiej odpowiedzi, jakiej by ten pracodawca oczekiwał. Nie. Pracodawca oczekuje od Was odpowiedzi, która jest zgodna z tym, jak Wy czujecie. Często pracodawca pyta: „A dlaczego mam Pana/Panią zatrudnić?”. I padają, niestety, takie odpowiedzi, jak: „No to już od Państwa zależy. To Państwo macie o tym zdecydować”. Oczywiście. My decydujemy, ale pracodawca Was pyta, jak Wy na to patrzycie. A dlaczego pracodawca o to pyta? Ponieważ, jeżeli jesteście świadomi swojego potencjału, tego, jakie macie mocne strony, co lubicie robić, w czym jesteście dobrzy, to wtedy świadomie wykorzystujecie to w pracy i wtedy jesteście efektywni. A jak jesteście efektywni, to przynosicie korzyść pracodawcy, bo też na to trzeba w ten sposób patrzeć. I to, do czego ja bym Was zachęcała - trochę do takiej schizofrenii, żebyście gadali ze sobą. Żebyście zadawali sobie pytania: „Co lubię?”, „W czym jestem dobry/dobra?”, „Jakim jestem potencjałem?”, „Dlaczego to ja jestem właśnie tym potencjałem, który powinien zostać wybrany?”, „Dlaczego to ja jestem najlepsza / najlepszy spośród wszystkich kandydatów?”. Gdybym ja dzisiaj zrobiła taką rozmowę kwalifikacyjną, bo chciałabym Was zatrudnić do jednego z moich klientów i zadałabym Wam pytanie: „W czym jesteście lepsi od pozostałych osób tutaj znajdujących się na sali?” - czy umielibyście odpowiedzieć na to pytanie?

Uczeń-panelista:

Myślę, że...

Ekspert HR Beata Wolska:

Myślisz czy wiesz?

Uczeń-panelista:

Wiem, że od większości kandydatów jestem lepszy w dyskusowaniu.

Ekspert HR Beata Wolska:

A nie odnosząc się do kandydatów, tylko odnosząc się do swojej osoby?

Uczeń-panelista:

Jestem świetnym dyskutantem.

Ekspert HR Beata Wolska:

I zobaczcie - jest różnica. „Myślę, że...” a „Jestem”. „Myślę, że...” - to pracodawca nie jest do końca pewny, czy Ty teraz myślisz i się zastanawiasz nad tym, czy Ty to wiesz. Mówcie: „jestem...”, „posiadam...”, „mam...” - to jest ważne. Wy jesteście ważni. Dostrzegajcie w sobie ten potencjał jeden jedyny. Zobaczcie, że każdy z nas, który tutaj siedzi, jest inny. Nie ma dwóch jednakowych osób. Nawet bliźniacy nie są identyczni. I tak na siebie patrzcie na rynku pracy. Jeśli będziecie jeszcze mieli umiejętność, czy wypracujecie - tak jak mówił Marcin (*Chydziański*) - umiejętność przekazywania pracodawcy tej informacji, to gwarantuję Wam, że osiągniecie sukces na rozmowie kwalifikacyjnej.

(...)

Odnosząc się do Waszych pytań - dotyczących tego, czy dokument jest potrzebny, czy brzydko mówiąc „papier”, szkoła - ja powiem przewrotnie, że jest to Wam potrzebne, ale do tego, żeby zdobywać doświadczenia, żeby poszerzać swoje horyzonty. Nawet jeśli Wasz wybór przyszłej drogi edukacyjnej, studiów, nie będzie właściwy, to on będzie po coś. Nawet takie doświadczenia, które traktujemy w kategoriach porażki, coś dają. I, odnosząc się znów do rozmowy kwalifikacyjnej, bardzo często pracodawcy zadają takie pytanie na rozmowach: **„Co jest Twoim sukcesem, a co jest Twoją porażką?”. I tu nie chodzi o sukces jako wejście na Mount Everest, bo to mogą być nawet drobne rzeczy, ale takie, co dla Was jest Waszym sukcesem i porażką, i w konsekwencji - co to Wam dało, jakie doświadczenia Wam to przyniosło.** Zdobywanie kolejnych kwalifikacji, zdobywanie kolejnych dyplomów może być Wam po coś. Jeśli uznacie później, że jednak nie było to Wam w konsekwencji potrzebne do konkretnej drogi edukacyjnej, to też było po coś. Tak że nie skreślajcie szkół, dyplomów, certyfikatów. Oczywiście na rynku pracy już coraz częściej zdarza się tak, że pracodawca nie patrzy tylko i wyłącznie na dokument ukończenia, na przykład, jakiegoś kursu, tylko patrzy na umiejętności językowe, też dlatego, że *gros* kandydatów kończy różnego typu kursy, a umiejętności i tak nie posiada. Ale są też tacy pracodawcy, dla których jest to ważne albo dla których jest to uzupełnieniem. Wyobraźcie sobie lekarza, który nie ma dyplomu. Pytanie: czy byście się u niego leczyci?

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Mamy jeszcze taki wątek: czy studiować, czy nie? Myślę, że kręcimy się koło tego tematu i znowu pewnie padnie odpowiedź: „To zależy, czego potrzebujemy”, ale jeszcze do tego tematu chciałabym wrócić. Marcin (*moderator zwraca się do eksperta freelancera Marcina Chydziańskiego*), odniesiesz się do tego?

Ekspert freelancer Marcin Chydziński:

Mogę powiedzieć o swoich doświadczeniach, bo ja siedem lat robiłem rekrutację w Koperniku (*tj w Centrum Nauki Kopernik*). I to jest tak: Jak się prezentować? Dla mnie, jak oglądałem CV, to zawsze były takie dwie rzeczy bardzo ważne - mianowicie w CV zawsze jest taki fragment, gdzie ktoś pisze o swoich umiejętnościach i tam padało to, co Ty mówiłeś, że jesteś świetnym panelistą. I ja zawsze wrednie się pytałem: „OK, ale skąd to wiesz? Dlaczego Ty mówisz, że jesteś świetnym panelistą?”. I tu nie chodziło mi o wielkie rzeczy. Nie było dla mnie bardzo znaczące, czy ten ktoś miał jakieś duże doświadczenie, czy małe, tylko chodziło mi o to dlaczego tak uważa. **Osiemdziesiąt procent ludzi - nie badałem tego, ale tak na czuja mówię, że osiemdziesiąt procent ludzi - wpisuje po prostu cokolwiek, żeby to dobrze wyglądało. A, co gorsza, właściwie prawie wszyscy wpisują to samo. Właśnie że tam świetnie w zespole pracują, że w grupie świetnie pracują, że jest się empatycznym, że się słucha, że się łatwo uczyć. To wszyscy mówią to samo. I ja się zawsze pytałem: „Skąd Ty to wiesz?”. I na tym się łatwo można wyłożyć. (...)** Dla mnie, na przykład, bardzo ważne by było to, że robicie ten panel – to jest coś, co możecie sobie wpisać spokojnie do CV. To, że ktoś jest przewodniczącym w klasie, to, że był w harcerstwie – to są wszystko Wasze atuty. Chodzi o to, żeby po prostu pokazać człowiekowi, który jest rekruterem, że to nie są tylko takie puste słowa, które Wy mówicie, tylko że Wy naprawdę jesteście aktywni. W jakikolwiek sposób. Ktoś, na przykład, może powiedzieć: „Ja bardzo dobrze funkcjonuję w zespole, bo od dziesięciu lat gram w koszykówkę. Gram w koszykówkę i to jest zespół. Ja jestem rozgrywającym.” – powiedzmy, czy kimkolwiek innym w tej drużynie – „I odpowiadam za to, żeby były stroje. Odpowiadam za to, żebyśmy byli przygotowani taktycznie.” Cokolwiek. To już każdy z Was sobie indywidualnie układa.

I dla mnie drugim pytaniem, do którego zawsze wracałem i się czepiałem, to było pytanie zero-jedynkowe – i jak ktoś to spełniał, to mógł przejść dalej, a jak ktoś tego nie spełniał, to już nie chciałem z nim gadać. Pytałem: „Co Ci się najbardziej podobało na naszej stronie internetowej?”. I jak tam nie był, idąc na rozmowę, to znaczy, że mu po prostu nie zależy na pracy w tym miejscu. Ewentualnie mógł mi powiedzieć, że nie był, bo nie zdążył, ale był w Centrum (*Nauki Kopernik*) i widział to, to i tamto. No to jeszcze ewentualnie to mogło zadziałać.

Ekspert HR Beata Wolska:

Ja jeszcze uzupełnię, że bardzo często rekruterzy patrzą na element w CV, który jest niedoceniany przez osoby, które je tworzą, czyli obszar dotyczący zainteresowań. Bardzo często po macosze-mu to traktujemy, piszemy: „kino, sport, muzyka, książka”. I to nie oznacza, że to nie są Wasze zainteresowania, ale jak zaczyna pracodawca czy ten rekruter przysłowiowy pytać: „Jaką książkę ostatnio przeczytałeś?” albo „O co chodzi w tym sporcie? Czy lubisz siedzieć na kanapie i oglądać mecz czy aktywnie uprawiasz jakiś sport?”, to okazuje się, że albo nie umiemy odpowiadać, albo mówimy, że: „Tą książkę to (*czytałem*) dwa lata temu”. Albo zaczynamy kokietować tego naszego rozmówcę i trochę się migać od odpowiedzi. Zainteresowania dlaczego są ważne? Dlatego, że one pokazują, czy Wy się rozwijacie dodatkowo, czy macie pasję, czy zdobywacie umiejętności. I warto, żebyście też te zainteresowania opisali bardziej szczegółowo, czyli jaki sport i w jakiej formie. Jeśli chodzi o książkę, to nie piszmy „czytanie”, bo mnie się to od razu kojarzy z czynnością, że nieważne co, byleby czytać, a warto też czytać konkretne rzeczy, więc piszmy „literatura” i ewentualnie w nawiasie o co chodzi, czyli czy lubimy poezję, czy jakiś rodzaj literatury lub konkretną

książkę, czy autora. Jeśli muzyka, to dajmy informację pracodawcy, jakiej muzyki słuchamy, jakiego artystę lubimy. Czym bardziej doszczegółowicie swoje zainteresowania, tym bardziej one są Wasze i tym bardziej pokazujecie, że macie potrzebę zdobywania doświadczeń i jesteście ciekawymi ludźmi.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Ja jeszcze jedną rzecz dodam odnosząc się do tego, co mówił Marcin Beme o edukacji pozaformalnej i edukacji nieformalnej. Wasze zainteresowania to wszystko, w co się angażujecie, to aktywności, dzięki którym się dużo uczycie. Uczycie się bardzo dużo. Wracam do tego zadawania pytań samemu sobie, o czym Ty powiedziałaś, Beato (*moderator zwraca się do ekspertki Beaty Wolskiej*), żeby uprawiać taką schizofrenię – dorzućcie pytanie: „Co lubię robić?“, dodajcie pytania: „Czego się nauczyłem?“ i „Co umiem dzięki temu, że chociażby gram w tę koszykówkę?“.

I chyba teraz doszliśmy do kolejnego zagadnienia, jakim jest doświadczenie. Czy je zdobywać, czy nie? Co to jest to doświadczenie? Mamy odpowiedź z badania.

Uczennica panelistka Julia:

Naszym zdaniem doświadczenie jest kluczowe w kwestii znalezienia zatrudnienia. Myślmy, że na to głównie patrzy pracodawca. Jednak jest to główny problem, ponieważ możemy je zdobyć tylko w barach szybkiej obsługi, bo tylko tam mogą nas zatrudnić bez doświadczenia. I - czy to prawda, że barierą dla znalezienia pracy jest właśnie brak doświadczenia? I - jak zdobyć doświadczenie, będąc studentem, kiedy trzeba się uczyć i trudno mieć takie jednolite godziny pracy od ósmej do szesnastej?

Ekspert HR Beata Wolska:

Co rozumiecie przez słowo „doświadczenie“? To, że tutaj jesteście, że bierzecie udział w tym panelu, to również jest dla Was doświadczenie zawodowe. I to, tak jak powiedział Marcin (*Chydziański*), możecie wpisać w CV. Nie traktujmy doświadczenia tylko i wyłącznie jako pracy u jakiegoś pracodawcy czy wykonywania konkretnych obowiązków. Waszymi doświadczeniami są różne aktywności, bo właśnie poprzez te aktywności można założyć, że pewne umiejętności zdobyliście dzięki danej aktywności. Natomiast jeżeli mówimy o takim konkretnym doświadczeniu zawodowym - oczywiście bary szybkiej obsługi, typu znany nam McDonald's - jak najbardziej tak, ale nie tylko. Możecie iść do pracodawcy i zaproponować pracodawcy bezpłatne praktyki czy wolontariat, a nawet coraz częściej są to płatne praktyki, płatne staże. I to są nie tylko staże czy praktyki - coraz więcej firm daje możliwość zdobycia takich doświadczeń młodym ludziom. Prawnie wygląda to w ten sposób, że jeżeli macie szesnaście lat, to musicie mieć zgodę rodziców po prostu. Później możecie sami z pracodawcą zawiązywać porozumienia, jakieś umowy wolontaryjne. I nawet jeżeli jakiś pracodawca, który jest dla Was godny zainteresowania, nie daje ogłoszenia czy nie daje jasnej informacji, że takiej osoby poszukuje, to możecie pójść i się zapytać, czy możecie kilka godzin w tygodniu i w jakiej formie mogłybyście doświadczenia zdobyć. Tylko to Wy musicie być otwarci i mieć tę odwagę, i spojrzeć na to z tej perspektywy. Jeżeli myślicie o weterynarii, to możecie iść do jakiegoś lekarza weterynarii i zapytać, czy możecie poobserwować jego pracę. To też możecie wpisać w CV. To też są Wasze doświadczenia.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Jest pytanie z audytorium.

Uczeń z audytorium

Pewnie zostaną zaraz zlincowany za to pytanie, bo jesteśmy w liceum, ale: na ile jest to prawdą, że po liceum właściwie na rynku pracy człowiek jest wpisany w taką szarą masę, a ludzie z wykształceniem, nazwijmy to, technicznym, po jakimkolwiek kierunku, po technikum jakimś tam, mając doświadczenie, są bardziej poszukiwani?

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Czyli Paweł pyta: czy absolwent liceum to szara masa i czy większą szansę ma absolwent technikum?

Ekspert HR Beata Wolska:

Ta odpowiedź też nie jest łatwa. Oczywiście dzisiaj najbardziej pożądanymi zawodami na rynku pracy są zawody techniczne, inżynierskie. Nadal IT to jest taka branża, która się najlepiej rozwija, najwięcej ofert pracy jest na stanowiska związane z informatyką i nowymi technologiami. Natomiast to nie jest tak, że po liceum jesteście szarą masą i ciężko Wam będzie znaleźć pracę, bo to jest uzależnione od tego, co chcecie w życiu robić. Po liceum macie otwarty umysł, szerokie pole do działania i teraz pytanie: jak Wy widzicie siebie na tym rynku pracy? Co jest Wam bliskie i czy chcecie się specjalizować w jakiejś dziedzinie, czy też chcecie iść wielotorowo? Najtrudniejszą rzeczą dla absolwentów liceów czy studiów humanistycznych jest to, że oni naprawdę nie wiedzą, co chcą robić. Wy jesteście bardziej interdyscyplinarni (*rozmowa jest z uczniami liceum ogólnokształcącego*). Macie szerszą wiedzę, czyli dajecie sobie szersze pole do wyboru i do działania.

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

Paweł. Bo Ty masz na imię Paweł, tak? (*Ekspert zwraca się do ucznia z audytorium, który zadawał pytanie o to, czy uczniowie technikum mają łatwiej*). Powiem Ci coś, co zmieni Twoje życie. Już nigdy nie będzie tak samo. Trochę sobie żartuję, ale poważnie teraz. Jak pytasz w ten sposób, to znaczy, że się skupiasz na tym, czego nie masz - na braku. Na braku nie da się budować. Trzeba się skupić na tym, co masz. OK, nie masz wykształcenia technicznego, bo jesteś z liceum - to nie szukaj takiej pracy. Szukaj sobie takiej pracy, w której ludzie będą chcieli Cię zatrudnić z tego powodu, że jesteś właśnie taki, jaki jesteś. **Na szczęście - tutaj wzmacniam tę interdyscyplinarność - najważniejszą umiejętnością teraz to jest umiejętność zmiany, umiejętność uczenia się, umiejętność dostosowywania się do nowej sytuacji.** Jak ja byłem w podstawówce, to w Polsce była komuna, wszystko było szare, bardzo mało było samochodów na ulicach, nie było korków i jeździły głównie fiaty, syrenki i trabanty. To był zupełnie inny świat niż teraz. W sklepach nie było niczego. Nie było internetu, nie było telefonów komórkowych. Ja nawet nie miałem telefonu w domu. Wy teraz żyjecie w takiej rzeczywistości, jaką widzicie, ale ona za dziesięć lat będzie zupełnie inaczej wyglądać. A za dwadzieścia lat to nawet nie poznamy, że to jest ten sam świat. I jeśli przekonasz mnie, jako pracodawcę, że Ty potrafisz się dostosowywać do różnych sytuacji, to super, to ja Ciebie chcę. I myślę, że ludzie po liceum w tym mają większą szansę. Ja pamiętam - jak miałem lat 28 i kończyłem pedagogikę właśnie, to mi się wydawało, że po pedagogice nie można nic robić kompletnie. Znalazłem pracę akurat w Koperniku (*tj. w Centrum Nauki Kopernik*), jestem trenerem. Właściwie gdybyś mnie zapytał te 20 lat temu, co ja umiem najlepiej robić, to bym Ci powiedział, że najlepiej

umiem rozmawiać z ludźmi. Nie spodziewałem się, że na tym można zarabiać pieniądze, ale tak robię, z tego żyję, że rozmawiam z ludźmi. Czy to odpowiada na Twoje pytanie?

Uczeń z audytorium:

Tak, dziękuję.

Uczeń panelista Augustyn:

Ale ja z kolei mam pytanie. Mogę zadać? Czy w ogóle takie CV bez doświadczenia będzie wzięte pod uwagę, bo nie każde CV, które jest składane, potem się kończy rozmową.

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

OK. Ale to tak, jak mówiłem wcześniej, że trzeba się zastanowić, jakie masz doświadczenie. Bo żyjesz na świecie już kilkanaście lat i przeżyłeś różne rzeczy, więc na pewno da się z tego coś wyciągnąć. To nie jest doświadczenie zawodowe. **Na przykład organizując ten panel, przygotowując te pytania - to jest Twoje doświadczenie. Dla mnie tak samo ważne jak ktoś, kto spędził dwa lata w jakiejś firmie. A nawet bardziej, bo za to Ci nikt nie płaci, więc znaczy, że jesteś pasjonatem i że jesteś aktywny, i że Ci się chce. W tym sensie to jest Twoje doświadczenie.**

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Mamy taki wątek w naszej dyskusji: „O co pyta pracodawca?“, i podsumowując to, co powiedział Marcin (*Chydziański*): „Skupiamy się na tym, co mamy”. Padło też takie hasło jak zainteresowania, pasje. My też o tym rozmawialiśmy podczas badania. Tymoteusz, Ty masz ten temat (*moderator zwraca się do kolejnego ucznia-panelisty z prośbą o przedstawienie zagadnienia*).

Uczeń panelista Tymoteusz:

W aspekcie hobby czy zainteresowań były bardzo różne opinie i jedni twierdzą, że powinniśmy jakiegokolwiek zainteresowania przedstawiać pracodawcy, ponieważ pracodawcy ogólnie lepiej patrzą na tych ludzi, którzy mają jakiegokolwiek zainteresowania, bo są bardziej kreatywni czy lepiej będą pracować. Są też tacy, którzy uważają, że nasze zainteresowania powinny być związane konkretnie z tą branżą, w której chcemy pracować. I jest też jeszcze grupa ludzi, która uważa, że każdą pasję można jakoś wykorzystać w pracy. I teraz chciałbym właśnie spytać się ekspertów, co myślą na ten temat. Który z tych poglądów jest najbliższy prawdy - czy pracodawca patrzy lepiej na tych ludzi, którzy mają jakiegokolwiek zainteresowania, czy może lepiej na tych, którzy mają hobby bardziej związane z tą branżą?

Ekspert HR Beata Wolska:

Pracodawca na pewno nie patrzy lepiej na kandydatów, którzy mają „jakiegokolwiek zainteresowania”. To mają być Wasze zainteresowania. Co to znaczy „zainteresowania”? To jest coś, czemu poświęcacie czas w wolnej chwili, a czasem nawet, mówiąc o pasji, w każdej wolnej chwili. To jest coś, czym żyjecie. To jest coś, co pozwala na rozwój Waszych umiejętności bądź te umiejętności rozwija i pozwala na zdobywanie, na posiadanie wiedzy większej. Jeśli pracodawca o nie pyta, to Wy bez problemu o nich mówicie. I podam Wam taki przykład, odnosząc się do tej drugiej tezy, czy lepiej mieć zainteresowania prywatne, czy zawodowe. Zaraz po skończeniu studiów byłam na rozmowie kwalifikacyjnej w Ceramice Paradyż jako specjalista do spraw

szkoleń i rozmawiałam ponad godzinę z dyrektorem HR. Rozmowa dotyczyła się różnych aspektów, między innymi sprowadziła się do tematu zainteresowań. Pani dyrektor HR zapytała mnie o moje zainteresowania i oczywiście ja, jako taki „świeżak” po studiach, od razu powiedziałam jej o zainteresowaniach zawodowych. Dostyc długi wywód miałam na ten temat przygotowany wcześniej. A pani dyrektor zapytała mnie: „A jakie ma Pani zainteresowania prywatne? Takie prywatne-prywatne? Nie zawodowe”. Na szczęście takie zainteresowania posiadałam i zaczęłam jej mówić o tym, że wystawiam psy na wystawach, że jestem sędzią kynologicznym itd. I ona do mnie powiedziała jedną taką znamioną rzecz, którą pamiętam do dziś i też staram się to przekazywać. Powiedziała: „Wie Pani co? Jak zaczęła mi Pani opowiadać o swoich prywatnych zainteresowaniach, to miała Pani takie same ogniki w oczach jak wtedy, kiedy mówiła mi Pani o swoich zainteresowaniach zawodowych. I to świadczy o tym, że rzeczywiście te zainteresowania zawodowe są tak samo dla Pani ważne jak te prywatne”. I do czego zmierzam? Do tego, że często bardzo przywiązujemy wagę do zainteresowań zawodowych typu: skończyliśmy jakieś studia informatyczne i mówimy o naszych zainteresowaniach informatycznych, a to niekoniecznie jest dobry kierunek. To nie jest tak, że Wy musicie konkretnie od razu o tym mówić. Możecie mówić o swoich prywatnych zainteresowaniach, dotyczących Waszego wolnego czasu. Jeżeli, oczywiście, piszecie gry, zajmujecie się językiem HTML, to możecie jak najbardziej o tym wspomnieć, ale to nie musi być pierwsza rzecz, o której mówicie. Zainteresowania mają być takim elementem, który Was rozwija, który Was cieszy, pasjonuje, interesuje. Nie wiem, czy odpowiedziałam na pytanie?

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

Ja właściwie to wzmacniam. W sensie, że ja się zgadzam. Nie mam jakoś nic nowego do dodania. Myślę, że warto nie wymyślać sobie sztucznej pasji.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Ja mam swoją pasję. Trochę niespełnioną. I mogę Wam powiedzieć, że jak ktoś mnie o nią pyta, to mogę się wypowiadać na jej temat godzinami. To jest łyżwiarstwo figurowe i jeśli mówicie o tym, co lubicie, na czym się znacie, co Was pasjonuje, to to jest po prostu łatwe, wtedy jest szansa, by pracodawca mógł Was poznać, jest szansa na kontakt, mówicie wtedy o sobie, widać, co jest w Was.

Ekspert HR Beata Wolska:

Jeszcze tylko jedna uwaga. Na rynku pracy bardzo często obserwuje się tak zwanego „silikonowego kandydata”. Nie wiem, czy się spotkaliście z takim stwierdzeniem, czy nie. Kto to jest „silikonowy kandydat”? Z kim Wam się kojarzy taki kandydat? Silikonowy.

Głosy z audytorium:

Sztuczny. Plastikowy.

Ekspert HR Beata Wolska:

Dlaczego mówimy o „silikonowym kandydacie”? Bo dzisiaj macie dostęp do wiedzy od ręki, bo wejdziecie w internet i możecie wpisać „Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej?”. Wejdziecie na *Youtube* - macie filmiki, które świetnie pokazują Wam, jak należy to robić. To nie jest złe. I to nie jest tak, że nie możecie tego robić. Nawet warto. Można. Tylko tego nie można traktować zero-jedynkowo, czyli nie można się tego uczyć na pamięć. I nie można zapomnieć o sobie, i rzeczy-

wiecie wyuczyć się tych regulek. Zapominacie wtedy o sobie i swoim potencjalne, czyli że jesteście niepowtarzalni - każdy z Was tutaj. Co się dzieje, jak taki „silikonowy kandydat” przygotowuje się do rozmowy? To jest jak z wierszem. Jeśli uczyliście się wiersza na pamięć, to wiecie, że wystarczyło, że zapomnieliście jednego słowa i cały wiersz: „siadał”, nie? Jak nie było suflera, no to lichy, bo się okazywało, że zapominaliśmy dalsze wersy tego, czego się nauczyliśmy. I tak samo tutaj: ten „silikonowy kandydat” sobie stworzy pewną wizję tej rozmowy kwalifikacyjnej, on wie, na jakie pytania umie odpowiadać, jest do wszystkiego przygotowany. Tylko gorzej, jak rekruter totalnie zmieni rozmowę kwalifikacyjną albo będzie na tyle kreatywny, że poprowadzi ją inaczej. I co się dzieje? Poca się ręce, kandydat się denerwuje, nie odnosi się do swojego potencjału, tylko myśli, co by tu odpowiedzieć, co by było najlepsze. No i taka rozmowa, jak wiecie, może się skończyć tylko fiaskiem.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

To jest jeszcze jeden temat, który jest zawsze na rozmowie rekrutacyjnej. To jest kwestia - czego? (*moderator zwraca się do audytorium*) Jakie skończyliśmy szkoły, jakie mamy doświadczenia, jakie zainteresowania, jakie umiejętności i - temat, który też pada, to..?

Głosy audytorium:

Zarobki. Kasa.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Pytaliśmy o kasę w naszym badaniu. Mamy rozważania, czy zarabiać, czy nie zarabiać, a jak zarabiać, to ile i po co. Tymoteusz (*moderator zaprasza do zabrania głosu ucznia-panelistę*).

Uczeń panelista Tymoteusz:

Gdy zadaliśmy pytanie o zarobki utworzyły się takie dwie grupy: jedna grupa twierdziła, że najważniejsze są zarobki, że trzeba dużo zarabiać i te osoby uważały, że trzeba dużo zarabiać, żeby utrzymać siebie i przyszłą rodzinę ewentualnie, ponieważ wszyscy są świadomi tego, że życie w Warszawie nie jest tanie, że jest drogie i chcą dużo zarabiać. Natomiast druga grupa osób uważa, że poza pieniędzmi ważne jest też zadowolenie z tego zawodu, który wykonujemy, i przede wszystkim ważne jest, żebyśmy lubili ten zawód, ale niekoniecznie dużo zarabiali. I tutaj też padły kwoty, jakie te osoby chciałyby zarabiać. Są też podzielone zdania, czy zgodzić się na wszystko, byle tylko mieć pracę, czy podjąć walkę dotyczącą zarobków. Można powiedzieć, że chcieli się nawet wyklócać z przyszłym pracodawcą o zarobki, bo chcą żyć za godziwe pieniądze.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

Ja tylko chciałam to skomentować, że to było małe badanie. To były trzy grupy. A to, o czym powiedział Tymoteusz, to o bardzo różnych podejściach. Ja myślę sobie, że temat pieniędzy jest ważny, i pytanie (*do ekspertów*): jaką przyjąć filozofię zarabiania?

Ekspert freelancer Marcin Chydziański:

Filozofię zarabiania? Ja przyjmuję sobie taką filozofię, że policzyłem sobie swoje koszty miesięczne - ile wydaję na samochód, ile wydaję na mieszkanie, na kredyt, na swoje potrzeby, na żony potrzeby, na różne rzeczy. Do tego doliczyłem kwestię taką, ile chciałbym miesięcznie odłożyć, żeby czuć się bezpiecznie. No i doliczyłem do tego jeszcze jakąś tam sumę, która jest na jakieś niespodziewane

wydatki, to znaczy, jak będę miał, na przykład, wypadek samochodowy, to będę musiał zapłacić za samochód więcej niż zwykle. Albo też jeśli będę miał jakąś niesamowitą okazję do zainwestowania pieniędzy, to też przyda mi się jakaś tam gotówka szybko w rękę. Więc policzyłem sobie to, wyszła mi jakaś tam suma i do tego dążę. W takim sensie, że zgadzam się z Marcinem (*Beme*), że pieniądze same w sobie nie mogą być celem, tylko raczej środkiem do uzyskania celu, a celem moim jest to, że ja chcę żyć spokojnie, chcę mieć poczucie bezpieczeństwa. Jak ja będę chory albo jak moja żona będzie chora, to żeby miała dobrą opiekę lekarską itd. Jak sobie to wszystko policzyłem, to wyszła mi suma i w tym sensie staram się do niej dążyć. Jak mówicie „dużo”, to ja też nie wiem, ile to jest „dużo”, bo dla mnie dużo to może być, nie wiem, 10 tysięcy, a dla kogoś dużo to może być 2 tysiące - to zależy od potrzeb po prostu. Więc ja bym sobie policzył najpierw jak chcecie żyć, czego potrzebujecie, na co te pieniądze są Wam potrzebne, czy chcecie coś odkładać, czy na razie to jest Wam niepotrzebne - z tego Wam wyjdzie suma. Potem bym sprawdził na rynku, ile w tym zawodzie, w którym chcecie pracować, się zarabia - to jest moim zdaniem podstawa.

Moderator Magdalena Kamieniecka, Fundacja ZwrotNa:

A mogę jedną rzecz? Jeżeli lubimy coś, robimy coś, co lubimy, to te pieniądze będą. Jeżeli miałabym robić coś, czego nie lubię i się zmuszać, to teraz patrzmy, co mówił Marcin Beme: „No, ja nie chcę takiego pracownika”. I ja myślę, że jeżeli znajdziecie coś, co lubicie, wpadniecie w te tryby - to, co mówił Marcin - będziecie czuć: „Po prostu czuję. Jestem przekonany do tego, co robię”, to te pieniądze przyjdą. I czy to ma być tysiąc, dwa tysiące czy pięć na początku - one będą. One będą, myślę, jeśli pójdziecie za głosem tego, co chcecie robić.

Ekspert HR Beata Wolska:

Bo to, co nas łączy wszystkich tutaj, to że lubimy to, co robimy. Zarówno Marcin (*Chydzirski*), Marcin Beme, Magda (*Kamieniecka*), Agnieszka (*Pawlińska*), ja...

Dyrektor Joanna Stocka:

I ja.

Ekspert HR Beata Wolska:

I Pani Dyrektor. To jest coś, co nas pasjonuje i dlatego jesteśmy w tym miejscu, a nie w innym. I wtedy jakby wszystko inne się kręci.

Ostatnim wątkiem dyskusji były pierwsze zarobki i kwestia podejścia do wynagrodzenia.

WARSZTATY

Debata i wyniki badania ujawniają obszary, w których uczniowie potrzebują szkolić swoje umiejętności i kompetencje powiązane z szerokim rozumieniem kwestii wyborów edukacyjno-zawodowych i wchodzenia na rynek pracy.

Elementem wieńczącym projekt są warsztaty, podczas których uczniowie mają szansę skoncentrować się na zagadnieniach, które w wyniku udziału w debacie uznali za ważne w kontekście świadomego budowania swojej drogi kształcenia.

Warsztat powinien być przygotowany pod potrzeby uczestników, a zakres tematów, dobór narzędzi powinien być dostosowany do poziomu wiedzy uczniów oraz ich gotowości do pracy (szczególnie pracy o charakterze warsztatowym). Do poprowadzenia warsztatów warto naszym zdaniem zatrudniać specjalistów – trenerów specjalizujących się w zidentyfikowanych obszarach tematycznych. **Warsztaty stanowią logiczne zamknięcie procesu, jakim jest projekt jako całość, czyli spożytkowanie i praktyczne wykorzystanie wiedzy, informacji, danych, myśli, pytań, pomysłów, energii i emocji wzbudzonych w młodzieży podczas debaty z ekspertami rynku pracy.**

Tematy, które stanowią mogą przedmiot pracy:

1. Rozmowa rekrutacyjna/kwalifikacyjna, w tym umiejętność prezentowania własnych kompetencji i mocnych stron metodą STAR (Situation-Task-Action-Result)¹⁰;
2. Przygotowanie portfolio zawodowego - portfolio jako metoda dokumentowania osiągnięć (rekomendowane narzędzie w związku z wdrażeniem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji¹¹;
3. Ustrukturyzowane metody wyznaczania celów i podejmowania decyzji wg różnych modeli np. model GROW (Goal-Reality-Options-Ways), analizy SWOT (Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats)¹²;
4. Ustrukturyzowane metody organizacji czasu i planowania działań np. czwórka Eisenhowera (matryca pilne/niepilne vs ważne/nieważne)¹³;
5. Umiejętności związane z autoprezentacją oraz budowanie marki osobistej;
6. Sieciowanie, czyli „jak funkcjonować w sieci powiązań (samozatrudnienie, *freelance*, *outsourcing*) pracując równolegle przy wielu projektach?”;
7. Jak zostać przedsiębiorcą – jak znaleźć w sobie odpowiedź na pytania: „Po co mi ta firma?”, „Po co mi ten biznes?”;
8. „Jak przekuć marzenia w plany zawodowe” – praca w oparciu o elementy metody Spadochron.

10 <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje/971-metoda-bilansu-kompetencji> (str.19 i 38)

11 <https://www.youtube.com/watch?v=xst9fDdats>

12 Grzymkowska, A. (2013). Coaching w pracy z nauczycielami, Warszawa: ORE.

13 Covey, S. (1989). 7 nawyków skutecznego działania, Warszawa: Medium.

OPINIE UCZNIÓW

Poniżej prezentujemy opinie uczniów uczestniczących w projekcie w charakterze badaczy opinii, a następnie panelistów dyskutujących o przedsiębiorczości i rynku pracy z dorosłymi ekspertami. Uczniowie wynieśli wiele korzyści. Byli zadowoleni z udziału w przedsięwzięciu, o czym świadczą nadesłane przez nich do Fundacji ZwrotNa i cytowane poniżej opinie i refleksje:

Dzięki projektowi fundacji ZwrotNa nauczyłam się dużo w zakresie przeprowadzania ankiet oraz dowiedziałam się wielu ważnych informacji o rynku pracy. Stałam się spokojniejsza o swój start na rynku pracy. (Julia)

Z początku spodziewałem się, że będzie to dla mnie najzwyczajniejszy dodatek do CV. Szybko się jednak okazało, że będzie to niezapomniane doświadczenie. Mogłem się zastanowić, co myślę na temat mojej osoby na rynku pracy, dowiedzieć się, co myśli reszta młodzieży, poznać ciekawych ludzi i wyciągnąć wnioski jakie najbardziej mnie interesowały. Tak że dziękuję za tę przygodę! (Michał)

Udział w programie fundacji ZwrotNa był dla mnie nowym, a także bardzo inspirującym doświadczeniem, połączonym ze świetną zabawą. Pozwolił na obalenie wielu, utartych już, mitów dotyczących rynku pracy. Sądzę, że zdobyłem nowe doświadczenia i wiedzę, które będę mógł w przyszłości wykorzystać. (Tymek)

Cieszę się, że mogłam wziąć udział w szkoleniu organizowanym przez ZwrotNa. Było to nowe doświadczenie, którego nie miałabym okazji kiedykolwiek zdobyć. Nie tylko szkolenie było ciekawe ale i same debaty, ponieważ niektórych aspektów nawet nie uwzględniałam przygotowując się do podanego tematu. Moim zdaniem takie rzeczy są przydatne w życiu i warto brać w nich udział. (Agnieszka)

Szkolenie zostało przeprowadzone w sympatycznej, ale profesjonalnej atmosferze. Byliśmy traktowani poważnie, co dało nam energię do działania i poczucie odpowiedzialności za przeprowadzane badania. Mogłam dowiedzieć się więcej na temat tego zawodu, a nawet sprawdzić się w roli analityka. Dostałam przy tym wiele cennych rad, które na pewno wezmę sobie do serca. (Maja)

Z mojej strony chciałabym powiedzieć, że ten projekt był czymś niesamowitym. Badania opinii publicznej był to dla mnie kompletnie niezznany obszar. Wiedziałam, że ktoś się tym zajmuje, ale nie wiedziałam, jak się to odbywa i na czym polega. Wejście w ten projekt z Fundacją poszerzyło moje horyzonty! Ja i moi koledzy mieliśmy okazję poznać tę branżę „od kuchni”, co było świetnym doświadczeniem. Pomimo początkowych wątpliwości nie żałuję, że zaangażowałam się w ten projekt. Po dyskusji panelowej dostałam ogromny zastrzyk energii do działania! Dziękuję :) (Ola)

Udział w projekcie był dla mnie niesamowicie ciekawym doświadczeniem. Nabyłem kilka dodatkowych umiejętności. Projekt pozwolił mi też odkryć moje predyspozycje. (Augustyn)

Okazało się, że założenie firmy to nie taka prosta sprawa. To, że będziemy pracodawcami, nie oznacza, że staniemy się szefem nad szefami. Wręcz przeciwnie. Każdy nasz klient stanie się dla nas „szefem”. Z biegiem czasu będzie ich więcej i więcej. Dowiedziałam się, że pisząc CV powinniśmy napisać jak najwięcej o naszych zainteresowaniach. Dzięki szczegółom zyskają one na oryginalności. Im bardziej „nasze” hobby, tym lepiej! Błędem jest zmyślanie swoich pasji, co pracodawca bardzo łatwo zauważy podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Młodzi ludzie boją się potencjalnych pracodawców, ponieważ stresują się, że będą przez nich oceniani. Nasi eksperci uświadomili nam, że to ocenianie jest niezwykle ważne i potrzebne. Dzięki niemu będziemy mogli poprawić nasze błędy bądź rozwijać się w tym, co robimy dobrze! (Klara)

PODSUMOWANIE

Publikacja, która powstała w oparciu o doświadczenia Fundacji ZwrotNa zebrane przy realizacji projektu „Wiem, umiem, robię, czy Ja na rynku pracy”, została przygotowana z myślą by dzielić się wiedzą i inspirować do wykorzystywania metod pracy z młodzieżą, jakimi mogą być badania społeczne i debata.

Fundacja chce promować debaty i organizowanie dyskusji uczniów z przedstawicielami rynku pracy i swoim doświadczeniem zachęcać do przeprowadzania takich przedsięwzięć, dlatego oddana w Państwa ręce publikacja dość szczegółowo opisuje konkretne działania, które podjęto by młodzież była przygotowana do podjęcia dyskusji z ekspertami w obszarze wielu zagadnień dotyczących wchodzenia i funkcjonowania młodych osób na rynku pracy.

Fundacja ZwrotNa stoi na stanowisku, że ważne jest zachęcanie młodzieży do podejmowania inicjatyw, które przybliżać ich będą stopniowo do wejścia na rynek pracy. Warto upowszechniać metody zapoznawania młodzieży z różnymi aspektami funkcjonowania rynku pracy, tak by wejście na ten rynek było naturalnym procesem i płynnym przejściem zaraz po zakończeniu edukacji formalnej lub też w trakcie jej trwania. Zrealizowany projekt „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy” jest przykładem tego, jak łączyć różne metody pracy z młodzieżą, jak można zainicjować i zainspirować do myślenia o tym, jak rozwijać i jak kształtować swój potencjał tak, by być efektywnym na rynku pracy i osiągać satysfakcję.

Promowana forma debaty ma za zadanie pokazać uczniom, że najlepszym sposobem na rozwianie swoich obaw czy dylematów jest spotkanie z drugim człowiekiem - specjalistą w danej dziedzinie. Debata i wypowiedziane w niej słowa pokazały, że brak wspólnej przestrzeni działania oraz dialogu uczniów i pracodawców tworzy niepotrzebnie fałszywe wyobrażenia o przyszłości zawodowej młodych ludzi.

Przyjmując założenie, że najlepszym sposobem na weryfikację swoich wyobrażeń jest spotkanie i rozmowa z drugą osobą, w szczególności ze specjalistą w wybranej dziedzinie, warto jest zachęcać młodzież i wzbudzać w niej inicjatywę podejmowania dialogu. Przykład projektu pokazuje, że dialog taki jest możliwy i co więcej - są osoby chętne do podjęcia dyskusji z młodymi ludźmi.

PODZIĘKOWANIA

Przekazana na Państwa ręce publikacja jest efektem pracy wielu osób. Szczególne uznania należą się Agnieszce Pawlińskiej, która w projekcie odpowiedzialna była za przygotowanie uczniów do przeprowadzenia badania jakościowego. Agnieszka Pawlińska, z wykształcenia historyk i socjolog, z długoletnim stażem pracy w badaniach rynku, dzieliła się swoją wiedzą i doświadczeniem z uczniami biorącymi udział w projekcie. Pełna zaangażowania, sprawowała wspaniałą opiekę i nadzór nad grupą uczniów realizujących w swoim życiu pierwszy projekt badawczy.

Projekt był dla uczniów i to uczniom należy się słowo uznania za zaangażowanie! Szczególnie tej grupie, która przeszła przez kolejne etapy projektu, podjęła się zadań począwszy od wzięcia udziału w szkoleniu, realizacji badania, analizie wyników, skończywszy na ich prezentacji na forum podczas debaty z ekspertami.

Dziękuję także Dyrekcji i gronu pedagogicznemu XXI Liceum Ogólnokształcącemu im. Hugona Kołłątaja w Warszawie za zaufanie i możliwość zrealizowania przedsięwzięcia, które nie pozostało bez echa i zaowocowało kolejnymi działaniami wspierającymi młodzież w wyborach edukacyjno-zawodowych. Dziękując, chcę podkreślić dobrą organizację i sprawną współpracę szkoły z Fundacją ZwrotNa przy realizacji projektu, który udało się wpisać w aktywne życie szkoły.

Serdeczne podziękowania dla panelistów-ekspertów, którzy znaleźli czas i chęć do spotkania się z młodzieżą. Dla mnie ogromną radością jest fakt, że projekt Fundacji ZwrotNa uznany został przez ekspertów za potrzebny i że zechcieli wziąć udział w przedsięwzięciu przybliżającym młode osoby do decyzji dotyczącej tego, w jaki sposób wejdą na rynek pracy i jak chcą na nim funkcjonować.

Dziękuję także Dyrekcji Instytutu Millward Brown i Panu Radosławowi Panasiukowi za możliwość zorganizowania spotkania w Laboratorium Badań Jakościowych przy ulicy Pięknej 24/26 w Warszawie i za wspaniałą prezentację tego, jak organizuje się badania w profesjonalnym laboratorium.

Dziękuję wszystkim, którzy wierzyli w powodzenie projektu „Wiem, umiem, robię, czy Ja na rynku pracy”, do realizacji którego zainspirował mnie Kongres Obywatelski. Od lat uczestniczę w przedsięwzięciu, które pobudza do refleksji na temat rozwoju nas – jako społeczeństwa. Kongres Obywatelski obudził we mnie chęć do organizowania debat, w których aktywnie będą mogli uczestniczyć uczniowie - debat, w których młodzi ludzie podejmą dyskusję na ważny dla nich temat, a mianowicie temat dotyczący ich przyszłości na rynku pracy. Niniejsza publikacja jest dowodem tego, że się udało!

Magdalena Kamieniecka
Prezes Fundacji ZwrotNa

LITERATURA

Chłoń-Domińczak, A., Kamieniecka, M., Trawińska-Konador, K., Pawłowski, M. i Rynko, M. (2015). Popyt na kompetencje i kwalifikacje oraz ich podaż – wnioski z badań. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Covey, S. (1989). 7 nawyków skutecznego działania. Warszawa: Medium.

Górnjak, J. (red) (2015). Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015. Warszawa – Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Grzymkowska, A. (2013). Coaching w pracy z nauczycielami. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Jelonek, M., Kasperak, K., Magierowski, M. (2015). Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (na podstawie V edycji Bilans Kapitału Ludzkiego).

Kamieniecka, M. (2015). Decyzje edukacyjno-zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych. Raport podsumowujący. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Kocór, (M.); Strzebońska, A., Dawid-Sawicka, M. (2015). Rynek pracy widziany oczami Pracodawców Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Lubrańska, A. Kształcenie przez całe życie – perspektywa rozwojowa i badawcza. Uniwersytet Łódzki, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy, Społecznej i Doradztwa Zawodowego. http://static.uni.lodz.pl/bkz93/artykuly/ksztalcenie_przez_cale_zycie.pdf

Maison, D., Noga-Bogomilski, A. (2007). Badania marketingowe od teorii do praktyki. Gdańsk: GWP

Maison, D. (2001). Zogniskowane wywiady grupowe. Jakościowa metoda badań marketingowych. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Podwójcic, K. (2015). Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Wizerunek Przedsiębiorcy, Raport Polskiej Rady Biznesu (2016). Warszawa.

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowe podejście do edukacji: inwestowanie w umiejętności na rzecz lepszych efektów społeczno-gospodarczych, COM(2012) 669 final, listopad 2012

SOC/476, Nowe podejście do edukacji. Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Nowe podejście do edukacji: Inwestowanie w umiejętności na rzecz lepszych efektów społeczno-gospodarczych” COM(2012) 669 final, lipiec 2013

Podstawa programowa przedmiotu podstawy przedsiębiorczości, tom IV, str. 128

FUNDACJA ZWROTNA

Fundacja ZwrotNa poprzez swoje działania przygotowuje **młodych** do rynku pracy XXI wieku i do kształcenia przez całe życie, do aktywnego poszukiwania swojej drogi i świadomego podążania nią z nadzieją i ciekawością. Budzimy i wspieramy podmiotowość, proaktywność i przedsiębiorczość młodych ludzi poprzez oddziaływanie systemowe i indywidualne. Na obecnym etapie nasze działania systemowe prowadzimy zarówno na poziomie placówek szkolnych jak i rodziny, angażując młodych ludzi, dyrekcje szkół, nauczycieli, pedagogów, psychologów i doradców zawodowych, ale też rodziców. Pracujemy w przestrzeni szkolnej i pozaszkolnej. Indywidualnie i grupowo. Fundacja ZwrotNa działa od listopada 2013 roku.

Projekt: Co lubię robić? - cyklicznie prowadzony w gimnazjach warszawskich projekt „Co lubię robić, czyli o tym jak rozpoznać swoje kompetencje i wykorzystywać je w przyszłej edukacji i pracy?” z obszaru doradztwa edukacyjno-zawodowego. Działania mają charakter procesowy, to znaczy nie są pojedynczymi zajęciami, lecz metodycznie ułożonym autorskim programem (cykl 8 spotkań), którego celem jest stworzenie uczniom przestrzeni do poszukiwania odpowiedzi na pytanie „Kim mogę być?” w kontekście wyboru szkoły ponadgimnazjalnej. Cykl składa się z 3 modułów, podczas których wspólnie z uczniami szukamy odpowiedzi na pytania przybliżające do decyzji dotyczącej wyboru ścieżki edukacyjnej. 1. CO UMIEM? CO LUBIĘ? CO CHCĘ? 2. KIM MOGĘ BYĆ? 3. MOJA SZKOŁA – MOJA PRZYSZŁOŚĆ. Projekt otrzymał dofinansowanie z Biura Edukacji m.st. Warszawy.

Projekt: Gimnazjum i co dalej? adresowany do uczniów szkół gimnazjalnych. Cykliczne działania Fundacji w określonych szkołach (projekty realizowane rok po roku z kolejnymi rocznikami uczniów) przynoszą widoczne efekty w kontekście zmian na poziomie systemu – szkoły. Dzięki działaniom udaje się zaangażować nie tylko uczniów, ale też nauczycieli – nasza stała obecność w szkołach, prowadzone rozmowy, warsztaty dla nauczycieli oraz obecność nauczycieli na naszych zajęciach pozwala im zaangażować się w proces towarzyszenia uczniom w poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o to, jak kształtować drogę edukacji i rozwoju. Ponieważ celem jest wspomaganie zmian na poziomie systemowym, to działania w projekcie „Gimnazjum i co dalej?” adresujemy także do rodziców (spotkania z elementami pracy warsztatowej). Projekt jest przykładem pracy w systemie, ponieważ w działania zaangażowani są uczniowie, doradcy (osoby pełniące w szkole funkcje koordynatora), wychowawcy klas oraz rodzice. Ponadto do projektu angażujemy uczniów szkół ponadgimnazjalnych i dzięki temu projekt jest przykładem jak można budować formułę współpracy szkół na kolejnych etapach edukacyjnych. Projekt otrzymał dofinansowanie z Biura Edukacji m.st. Warszawy.

Projekt Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy adresowany do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Celem projektu jest uruchomienie procesu myślenia o swojej przyszłości na rynku pracy w kontekście kształtowania postawy przedsiębiorczej. W związku ze zidentyfikowaną na rynku pracy luką kompetencyjną oraz brakiem dopasowania kompetencji poszukiwanych przez pracodawców i kompetencji posiadanych przez osoby wkraczające na rynek pracy, projekt stwarza uczniom możliwość podjęcia debaty z ekspertami rynku pracy. Debata poprzedzona jest realizacją badania opinii (z wykorzystaniem metod jakościowych), tak by zebrać materiał do omówienia podczas dyskusji panelowej. Projekt został zrealizowany w XXI Liceum im. Hugona Kołłątaja w Warszawie, dofinansowany przez Biuro Edukacji m. st. Warszawy. Pierwsza edycja odbyła się w roku 2015.

Magdalena Kamieniecka – współzałożycielka i prezes Fundacji ZwrotNa.

Psycholog (Absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego, specjalizacja: psychologia ekonomiczna). Po studiach przez blisko 6 lat zajmowała się badaniami rynku (Instytut SMG/KRC Millward Brown), następnie zaś przez kilka lat w agencji doradztwa CPC długofalowymi projektami strategicznymi. Swoje zainteresowania badaniami społecznymi realizuje pracując w Instytucie Badań Edukacyjnych. Po zdobyciu certyfikatów trenera, a następnie coacha, skoncentrowała się na pracy z młodzieżą i dorosłymi w obszarze procesów wspomagających wybory edukacyjno-zawodowe.

Publikacja „My, młodzi na rynku pracy” powstała w oparciu o doświadczenia Fundacji ZwrotNa zebrane przy realizacji projektu „Wiem, umiem, robię, czyli Ja na rynku pracy” i została przygotowana z myślą by dzielić się wiedzą i inspirować do wykorzystywania metod pracy z młodzieżą, jakimi mogą być badania społeczne i debata.

Projekt realizowany przez Fundację ZwrotNa adresowany jest do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Celem jest uruchomienie procesu myślenia o swojej przyszłości na rynku pracy w kontekście kształtowania postawy przedsiębiorczej. W związku ze zidentyfikowaną na rynku pracy luką kompetencyjną oraz brakiem dopasowania kompetencji poszukiwanych przez pracodawców i kompetencji posiadanych przez osoby wkraczające na rynek pracy, projekt stwarza uczniom możliwość podjęcia debaty z ekspertami rynku pracy. Debata poprzedzona jest realizacją badania opinii (z wykorzystaniem metod jakościowych), tak by zebrać materiał do omówienia podczas dyskusji panelowej. Projekt został zrealizowany w XXI Liceum im. Hugona Kołłątaja w Warszawie, dofinansowany przez Biuro Edukacji m. st. Warszawy. Pierwsza edycja odbyła się w roku 2015. Kolejna jest realizowana w roku 2016/17.



Fundacja ZwrotNa
www.zwrotna.org.pl
e-mail: fundacja.zwrotna@gmail.com
tel.: +48 535 808 015