



Uczniowie realizowali też innowacje techniczne. Mogli zaprezentować swoje nowatorskie pomysły, odpowiadające ich zainteresowaniom bądź profilowi szkoły. Komisja złożona z przedstawicieli różnych branż, wybierając najlepsze projekty, zwracała uwagę na racjonalność przedstawianych innowacji, możliwość ich upowszechnienia, a także na przystępność i atrakcyjność samej prezentacji. Uczniów wspierali studenci z Kół Naukowych Politechniki Warszawskiej, którzy dzielili się doświadczeniem i wiedzą.

Ta część programu dała uczniom wyjątkową szansę: nauczyli się prowadzić projekt od pomysłu po prezentację przed sponsorem. Uczestnicy przekonali się, że aby osiągnąć sukces w biznesie, trzeba nie tylko mieć dobry pomysł, lecz także umieć go „sprzedać”. Kilka przykładów interesujących pomysłów: ekologiczny plac zabaw, elektryczna polerka do szkła, wielofunkcyjna obrotowa szafa czy elektroniczna okładka książki.

Efekty programu były sprawdzane w badaniu poziomu kompetencji przed programem i po jego zakończeniu, poprzez wywiady

z dyrektorami szkół, pracodawcami, nauczycielami prowadzącymi oraz samymi uczniami, analizę dokumentacji, obserwację działań, warsztat heurystyczny.

Ewaluacja programu

Projekt ukończyło aż 94% uczestników, tyle samo było zadowolonych z udziału w programie, 88% poleciłoby go innym. Wielu uczniów odczuwało niedosyt po zakończeniu udziału w programie, chcieliby go kontynuować. Podkreślali, że tematyka dotycząca działań, rozwoju i przygotowania do rynku pracy jest dla nich niezmiernie ważna.

Program równie pozytywnie wpłynął na nauczycieli. Co ważne – uzupełniał ich fragmentaryczną wiedzę o rynku pracy (dla 60% nauczycieli przedmiotów zawodowych nauczanie to jedyna aktywność zawodowa). Wszystkie elementy programu zostały ocenione pozytywnie. Z relacji badanych wynika, że uczestnictwo w lekcjach lepiej przygotowuje do realizacji projektów. Te z kolei weryfikują nabyte umiejętności, ujawniają zasoby uczniów, zwracają uwagę na to, co należy jeszcze rozwinąć.

Ważnym aspektem jest kontakt młodych ludzi z realnym rynkiem pracy i biznesu poprzez spotkania z pracodawcami, studentami i prezentacje projektów. W naszych badaniach uczniowie wskazali wyzwania w realizacji programu, które pozwoliły im się rozwijać: planowanie działań (ustalenie harmonogramu i budżetu), zarządzanie (realizacja celów), zaangażowanie (własna motywacja i zachęcanie do współpracy rówieśników i dorosłych).

Przed przystąpieniem do programu 23% uczniów deklarowało udział w praktykach pozaszkolnych, a po jego zakończeniu – już 35%. Jest to ważny efekt: 55% uczniów już pracuje, a więc udział w programie zwiększa gotowość młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. Przeciętny uczeń potrafił wskazać więcej niż jedno miejsce, gdzie może odbyć praktyki zawodowe (poza typowym dla szkoły miejscem praktyk). Program szczególnie działał na motywację osób wcześniej niezainteresowanych zwiększaniem swoich szans na rynku pracy (24% uczniów przed programem, 12% po programie). Cieszy fakt, że 33% uczniów jest silnie zmotywowanych do rozwoju; zwiększył się także odsetek osób umiarkowanie zmotywowanych (do 26%).

Bardzo ważne wydaje się też, że ponad 80% osób wykazało wzrost w zakresie kluczowych kompetencji na rynku pracy: interpersonalnych, poznawczych (uczenia się przez całe życie) i samorganizacyjnych (por. Górniak, 2015; Jelonek, Kasperek, Magierowski, 2015; Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka, 2015). Można stwierdzić, że dzięki udziałowi w programie uczniowie zwiększyli znacząco swoje szanse na rynku pracy.

Podczas realizacji programu zbadano również źródła wiedzy o rynku pracy: 47% respondentów wskazało znajomych, 44% – media, a 39% – obserwacje własne. Dzięki udziałowi w programie „Life Skills” większa liczba uczniów zadeklarowała, że będzie czerpać informacje również od absolwentów szkoły i szkoleń/projektów (po 18%) i ze spotkań z pracodawcami (16%). Spadła również (do 26%) liczba uczniów niezainteresowanych rynkiem pracy. Wyniki te mogą cieszyć, ponieważ oznaczają wyjście poza schematyczne czerpanie wiedzy z utartych źródeł i posługiwanie się tylko własnymi wyobrażeniami. Jednym ze wskaźników może być spadek liczby osób planujących wyjazd za granicę w celach zarobkowych (z 33% do 25%).

Ponad 90% nauczycieli ocenia, że uczniowie poprawili swoje relacje z ludźmi, że myślą nad miejscem pracy, że zwiększyła się ich wiedza oraz że łatwiej znajdują zatrudnienie. Uczniowie zaczęli dostrzegać, że „dobra praca” to nie tylko dobre

zarobki (wskazywane na drugim miejscu), lecz także inne wartości, tj. atmosfera w pracy (wskazywana na pierwszym miejscu), bezpieczeństwo zatrudnienia, rozwój kwalifikacji i satysfakcjonujące relacje ze współpracownikami.

Uczniowie docenili znaczenie kompetencji społecznych i realniej postrzegają rynek pracy. Rozwinęli ważne dla pracodawców umiejętności. Zaczęli myśleć o określeniu swojego miejsca i roli w obszarze zawodowym. Zostali zainspirowani do dalszych działań, dalszego rozwoju i doskonalenia umiejętności. Najważniejsze wydaje się, że podjęli praktyczne wyzwania i zdobyli konkretną wiedzę potrzebną do rozpoczęcia kariery zawodowej. Efekty te uzyskano dzięki indywidualnemu podejściu do ucznia, aktywności uczestników w realizacji i tworzeniu działań, doborowi tematów ważnych dla młodzieży i jej najbliższej przyszłości. Duży wpływ miała sama formuła przeprowadzonych zajęć (warsztaty i praca metodą projektu).

Rekomendacje i podsumowanie

Rekomendując działania rozwijające kompetencje młodzieży w tego typu programach, możemy zasugerować, aby podobne programy uwzględniały potrzebę zdobywania wiedzy z zakresu rynku pracy, rozwoju kompetencji interpersonalnych oraz praktycznego zastosowania nabytych umiejętności poprzez działanie na rzecz innych. Dobrze, jeżeli w programie znajdują się elementy konkretnego planowania kariery i wyznaczania celów. Młodszym ludziom szczególnie przyda się ćwiczenie umiejętności samoorganizacji, tj. planowania, organizowania pracy i działań, uwzględniania wymogów formalnych i różnych ograniczeń. Warto zadbać o porównanie wymagań pracodawców i rynku pracy z możliwościami ucznia i jego samooceną.

Zachęcamy do zapoznania się z założeniami i efektami programu „Life Skills – trening kompetencji społecznych” na stronie internetowej [Polskiej Fundacji Dzieci i Młodzieży](#).

Bibliografia

Górnjak J. (red.), (2015), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, Warszawa–Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości [online, dostęp dn. 4.02.2016]. | Jelonek M., Kasperek K., Magierowski M., (2015), *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości [online, dostęp dn. 4.02.2016]. | Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., (2015), *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości [online, dostęp dn. 4.02.2016].

Tomasz Waleczko

Psycholog, trener drugiego stopnia rekomendowany przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne. Od 2004 r. zajmuje się warsztatami i szkoleniami w obszarze umiejętności interpersonalnych, tj. umiejętności

komunikacji, rozumienia i wyrażania emocji, rozwiązywania konfliktów, budowania dobrych relacji z ludźmi. Prowadzi także zajęcia przygotowujące trenerów do pracy metodami aktywnymi.

Prowadzi Instytut Witelona zajmujący się tworzeniem materiałów dydaktycznych

oraz ewaluacją programów szkoleniowych i społecznych.

Autor scenariuszy i redaktor merytoryczny materiałów do programu „Life Skills – trening kompetencji społecznych”.

