

Zenon WIŚNIEWSKI*

SYSTEM ZAWODOWCY W KONTEKŚCIE STRATEGII PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU MŁODZIEŻY W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2016.071.09

W artykule podjęto próbę oceny użyteczności platformy informatycznej System Zawodowcy w świetle strategii przeciwdziałania bezrobociu młodzieży. W obszarze edukacyjnym najważniejszym blokiem działań sprzyjających zatrudnieniu młodzieży są rozwiązania pozwalające na dostarczenie jej możliwości nabycia doświadczenia zawodowego i poprawy umiejętności zawodowych. W województwie poznańskim System Zawodowcy – jako centrum i platforma informatyczna – wspiera nawiązywanie i utrzymywanie współpracy szkół o profilu zawodowym z pracodawcami. Portal jest unikatowym rozwiązaniem i cechuje się uniwersalnością, łatwością obsługi, wysoką skutecznością oraz niskimi kosztami wdrożenia. Podjęte przedsięwzięcie staje się zaczątkiem przyszłego partnerstwa społecznego, zmierzającego do budowy zintegrowanego modelu wspierania zatrudnienia młodzieży na poziomie regionalnym

Słowa kluczowe: przeciwdziałanie bezrobociu młodzieży, modele szkolnictwa zawodowego, platformy informatyczne wspierające współpracę szkół z pracodawcami

1. KONCEPCJE PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU MŁODZIEŻY

Projekt „Czas zawodowców – wielkopolskie kształcenie zawodowe” dotyczy szerszego zagadnienia, jakim jest poszukiwanie metod zmniejszenia rozmiarów bezrobocia wśród młodzieży. Bezrobocie młodzieży w krajach członkowskich Unii Europejskiej jest duże i bardzo zróżnicowane. Jego wspólną cechą wspólną jest to, że kraje członkowskie borykają się z tym problemem u progu kariery zawodowej

* Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy.

młodych ludzi. Ze względu na wagę tego problemu społeczno-ekonomicznego zatwierdzona została na szczepku unijnym w 2013 r. zasada gwarancji dla młodzieży. Jest to nowa inicjatywa, która ma zapewnić dobrej jakości ofertę wszystkim młodym ludziom poniżej 25. roku w ciągu czterech miesięcy od zakończenia formalnego kształcenia lub utraty pracy. Chodzi o ofertę zatrudnienia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dalszego kształcenia, która będzie dostosowana do indywidualnych potrzeb i sytuacji.

Koncepcje przeciwdziałania bezrobociu młodzieży w krajach członkowskich Unii Europejskiej opierają się na różnorodnych przesłankach. W niektórych krajach mamy do czynienia z konstrukcją specjalnych programów adresowanych do młodzieży, zawierających konkretne środki i działania wspierające tę grupę docelową. W innych zaś problemy, z jakimi borykają się młodzi ludzie na rynku pracy, są rozwiązywane w ramach ogólnej polityki nakierowanej na ograniczanie bezrobocia (Youth employment measures, 2010). Generalnie rozwiązania proponowane w celu poprawy sytuacji młodzieży na rynku pracy grupują się wokół trzech głównych zagadnień problemowych:

- edukacji szkolnej i kształcenia uzupełniającego luki wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego po jej zakończeniu,
- szeroko pojętej polityki rynku pracy,
- przedsiębiorczości indywidualnej.

Najwięcej rozwiązań proponowanych jest w obszarze, który nazwać można edukacyjnym. Można wyodrębnić działania o szerokim zasięgu, np. wydłużanie wieku obowiązkowej edukacji czy zmiany w systemie szkolnego kształcenia zawodowego, polegające na ogół na zapobieganiu tzw. wczesnemu wypadaniu z systemu szkolnego i zwiększeniu zakresu zajęć o charakterze praktycznym. Można również zauważyć działania skupiające się na uzupełnianiu luk edukacyjnych i niedoborów umiejętności zawodowych absolwentów i młodych bezrobotnych. Należy podkreślić, że specjalna uwaga kierowana jest na osoby przedwcześnie wypadające z systemu szkolnego.

W obszarze edukacyjnym najważniejszym blokiem działań sprzyjających zatrudnieniu młodzieży są rozwiązania pozwalające na dostarczenie jej możliwości nabycia doświadczenia zawodowego i poprawy umiejętności zawodowych. W większości krajów kładzie się nacisk na tworzenie tzw. stażowych miejsc pracy, zachęcając do tego podmioty gospodarcze, przede wszystkim poprzez różnego typu dotacje pochodzące ze środków publicznych.

Drugą grupą przedsięwzięć są działania podejmowane w ramach szeroko rozumianej aktywnej polityki rynku pracy (Wiśniewski, Zawadzki, 2010). W tym przypadku w krajach członkowskich UE mamy do czynienia z dwoma podejściami. Podejście pierwsze zakłada formułowanie odrębnych rozwiązań dla młodzieży przez realizację specjalnych programów zatrudnienia adresowanych do tej grupy. W ramach tych programów proponuje się na ogół szczególne rozwiązania dotyczące udzielania informacji, doradztwa i poradnictwa zawodowego, prowadzania

nowych typów umów o pracę, stosowania zachęt dla pracodawców do zatrudniania młodych ludzi, a także działania przygotowujące od strony kwalifikacyjno-zawodowej i mentalnej do podjęcia pracy. Ponadto stosuje się regionalne/lokalne umowy lub swego rodzaju przymierza na rzecz zatrudniania młodzieży i tworzenia gwarantowanych miejsc pracy dla młodych bezrobotnych.

Podejście drugie w obszarze działań podejmowanych w ramach szeroko rozumianej aktywnej polityki rynku pracy nastawione jest na zaspokojenie potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej młodzieży w ramach rozwiązań ogólnych, ale przy założeniu tak czy inaczej egzekwowanego priorytetu dla tej grupy. W szczególności rozwiązania te dotyczą środków i działań kierowanych w pierwszej kolejności do osób młodych jako znajdujących się w szczególnie niekorzystnym położeniu na rynku pracy. W tym przypadku mamy do czynienia z segmentacją młodych ludzi – wyodrębniane są np. osoby poszukujące pracy przez określony czas, kwalifikacje zawodowe, absolwenci szkół, niepełnosprawni czy wywodzący się z grup zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym.

Przeegląd stosowanych w krajach członkowskich UE rozwiązań sprzyjających zatrudnieniu młodzieży prowadzi do konkluzji, że stosunkowo rzadko sięga się w nich do trzeciego wskazanego obszaru, jakim jest przedsiębiorczość indywidualna. Generalnie jedynie w niektórych krajach podejmowane są specjalne środki mające na celu promowanie i wsparcie samozatrudnienia. Jeżeli są stosowane, to obejmują przede wszystkim ułatwienia dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania podjęcia działalności gospodarczej (linie kredytowe nisko oprocentowane) lub dotacje oraz doradztwo i szkolenia w zakresie przedsiębiorczości indywidualnej.

Podsumowując, należy podkreślić, że w Niemczech stopa bezrobocia młodzieży jest najniższa wśród krajów Unii Europejskiej. O bardzo dobrej sytuacji młodzieży na niemieckim rynku pracy decyduje, oprócz ogólnej sytuacji gospodarczej i procesów demograficznych, wysokie zaangażowanie partnerów społecznych w kształcenie zawodowe w ramach dualnego systemu, umożliwiającego młodzieży zdobycie umiejętności praktycznych i relatywnie łatwe wchodzenie na rynek pracy (Die-trich, 2013).

2. MODELE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO A SYTUACJA NA RYNKU PRACY

Edukacja jest dziedziną, w której Unia Europejska szanuje narodowe regulacje. Na szczeblu ugrupowania nie ma wspólnej polityki edukacyjnej dla wszystkich państw członkowskich. Komisja Unii Europejskiej zmierza natomiast do stworzenia systemu współpracy pomiędzy krajami członkowskimi w tym zakresie. Współpraca ta obejmuje międzynarodowe partnerstwo w dziedzinie edukacji szkolnej, programy wymiany doświadczeń i staży zagranicznych, wspieranie innowacyjnych projektów dotyczących kształcenia ogólnego i zawodowego, tworzenie sieci insty-

tucji partnerskich oraz wspieranie wykorzystywania nowoczesnych technologii informatyczno-komunikacyjnych w procesie kształcenia. Mimo podejmowanych kroków zmierzających do ujednoczenia szkolnych systemów edukacyjnych w krajach Unii Europejskiej kształcenie zawodowe w poszczególnych krajach zachowuje specyfikę narodową. Można jednak wskazać trzy podstawowe modele kształcenia zawodowego: dualny, rynkowy i szkolny (Jeruszka, 2000).

System dualny (inaczej podwójny, przemienny) oparty jest na równoległym kształceniu w szkole zawodowej i kształceniu praktycznym w zakładzie pracy. Młodzież zdobywająca wykształcenie zawodowe w drodze kształcenia dualnego przechodzi na ogół trzyletnią naukę zawodu w wybranym zawodzie, lub też w specjalistycznych szkołach zawodowych podlegających wyłącznemu nadzorowi państwa (Dustmann, Schönberg, 2008). Na przykład w Niemczech od 610 tys. do 620 tys. przedsiębiorstw zaangażowanych jest w kształcenie zawodowe. Udział podmiotów gospodarczych szkolących młodzież w systemie dualnym w ogólnej liczbie przedsiębiorstw jest stabilny i kształtuje się na poziomie 30%. W system kształcenia dualnego w Niemczech – oprócz przedsiębiorstw – zaangażowani są zarówno partnerzy na szczeblu federalnym, jak i na szczeblu krajów związkowych. Są to następujące podmioty: państwo, partnerzy społeczni – reprezentanci pracodawców i pracowników oraz izby przemysłowo-handlowe czy izby rzemieślnicze (Ulrich, Eberhard 2008). W tym systemie kształcenie zawodowe jest ściśle dostosowane do oczekiwań i potrzeb pracodawców oraz pozwala uczniom na płynne przejście od nauki w szkole do czynnego życia zawodowego. Model dualny kształcenia zawodowego rozpowszechniony jest przed wszystkim w Niemczech, Szwajcarii, Austrii i krajach Beneluxu.

Część praktyczna nauki zawodu odbywa się w zakładzie pracy od trzech do czterech razy w tygodniu, a przez jeden do dwóch dni w tygodniu zajęcia odbywają się w szkole zawodowej. Aby brać udział w tym systemie edukacji, niezbędne jest znalezienie przedsiębiorcy, któremu zależy na solidnym wyuczeniu przyszłego pracownika. Kształcenie zawodowe odbywa się na podstawie umowy zawartej między zakładem pracy a uczniem i uwieńczone jest egzaminem końcowym, który potwierdza nabycie fachowej wiedzy praktycznej. W zawodach rzemieślniczych egzamin ten nazywa się egzaminem czeladniczym. Oprócz dualnego systemu kształcenia zawodowego istnieje także kształcenie w specjalistycznych szkołach zawodowych. Te ostatnie są właściwe w przypadku zawodów socjalnych oraz pielęgniarskich (pielęgniarka, opiekunka do starszych osób).

W celu utrzymania jednolitego systemu edukacyjnego zawody w ramach dualnego systemu kształcenia zawodowego określone są przez państwo. Dla każdego takiego zawodu wydawane są przepisy (*Ausbildungsordnung*) regulujące program nauczania. Częścią takich przepisów jest ramowy plan edukacji, za pomocą którego przedsiębiorca ustala plan nauczania. Przepisy określają również czas trwania edukacji: zazwyczaj dwa lub trzy lata. Uczeń lub czeladnik otrzymuje od swojego zakładu pracy wynagrodzenie oraz świadczenia socjalne.

Z dualnym systemem kształcenia zawodowego wiążą się też pewne problemy. Aby ten system przyniósł spodziewane rezultaty, potrzebne są instytucjonalne ramy oraz porozumienie partnerów społecznych i gotowość pracodawców do przeznaczania nakładów na szkolenie zawodowe uczniów. Trudno oczekiwać, aby dualny system kształcenia zawodowego działał sprawnie w warunkach braku współpracy między partnerami społecznymi. Kraje odnoszące sukcesy we wchodzeniu młodzieży na rynek pracy, takie jak Niemcy, Austria, Szwajcaria, Holandia czy Dania, mają dopracowane formy współpracy między państwem, związkami zawodowymi a przedsiębiorcami.

Sumując, należy podkreślić, że na przykład w Niemczech zbudowano system edukacji oparty na formule 70–30. W tej formule 70% młodzieży kształci się w dualnym systemie i zdobywa zawód oraz doświadczenie podczas nauki w przedsiębiorstwie, a tylko 30% młodzieży uzyskuje wykształcenie ogólne, które jest przepustką do studiowania.

Model rynkowy szkolenia zawodowego oparty jest na zasadzie *career education*. Dominuje on w Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Japonii. W tym systemie uczeń ponosi odpowiedzialność za swoje wybory, kształtuje swoją karierę zawodową i etapy kształcenia. Uczniowie mają swobodę w zakresie wyboru drogi zawodowej stosownie do swoich możliwości finansowych i zdolności. Sami decydują o momencie przejścia z systemu edukacji na rynek pracy. Pracodawcy troszczą się o pozyskanie jak najlepszego personelu przez procedury doboru kandydatów do pracy.

W Polsce mamy do czynienia ze szkolnym modelem kształcenia zawodowego. Model ten cechuje rozległe działania państwa w zakresie planowania i zarządzania publicznym kształceniem zawodowym. Takie kształcenie wiąże się ze sterowanym systemem edukacji, który ma słabe powiązania z rynkiem pracy. W przypadku Polski to samorządy biorą na siebie obowiązek przygotowania w technicach i szkołach zawodowych przyszłych pracowników. Samorządy biorą na siebie odpowiedzialność za zapewnienie miejsca nauki, a także miejsca pracy. W tym modelu najistotniejsze jest przygotowanie młodzieży do przyszłej pracy w taki sposób, aby jej pierwsze zetknięcie z rynkiem pracy nie musiało się rozpocząć od wizyty w urzędzie pracy.

Olbrzymią rolę w procesie przygotowywania młodzieży do wkraczania na rynek pracy odgrywają wszelkiego typu przedsięwzięcia związane z pracą w procesie kształcenia. Dlatego Komisja Unii Europejskiej zaleca rozwijanie kształcenia zawodowego w systemie dualnym i zwiększanie różnorodności form partnerskiej współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami. Dotychczasowe doświadczenie pokazuje, że najniższe bezrobocie młodzieży występuje w krajach stosujących system kształcenia dualnego. Zbliżenie kształcenia zawodowego do gospodarki, a więc i do potrzeb rynku pracy, ma zatem fundamentalne znaczenie w krajach stosujących szkolne i rynkowe modele tego kształcenia.

Zaniedbania w zakresie kształcenia zawodowego w Polsce doprowadziły do napięć i niedopasowań, których skutki dotyczą pracodawców mających trudności ze

znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach. Z nadzieją należy powitać przedsięwzięcia, które zmierzają w stronę odbudowania pozycji kształcenia zawodowego. Proces tej odbudowy nie jest łatwy, nie przebiega bezproblemowo i napotyka wiele barier. Do istotnych należą trudności we współpracy na styku edukacji, administracji i biznesu. Trzeba jednak pamiętać, że cechą dobrego kształcenia zawodowego – odpowiadającego potrzebom rynku pracy – jest aktywna współpraca samorządów i szkół z pracodawcami. System Zawodowcy wspiera te działania, a projekt „Czas zawodowców – wielkopolskie kształcenie zawodowe” można uznać za pierwszy wspólny krok samorządu, szkół i pracodawców zmierzający do budowy właściwych podstaw systemu szkolenia zawodowego w regionie.

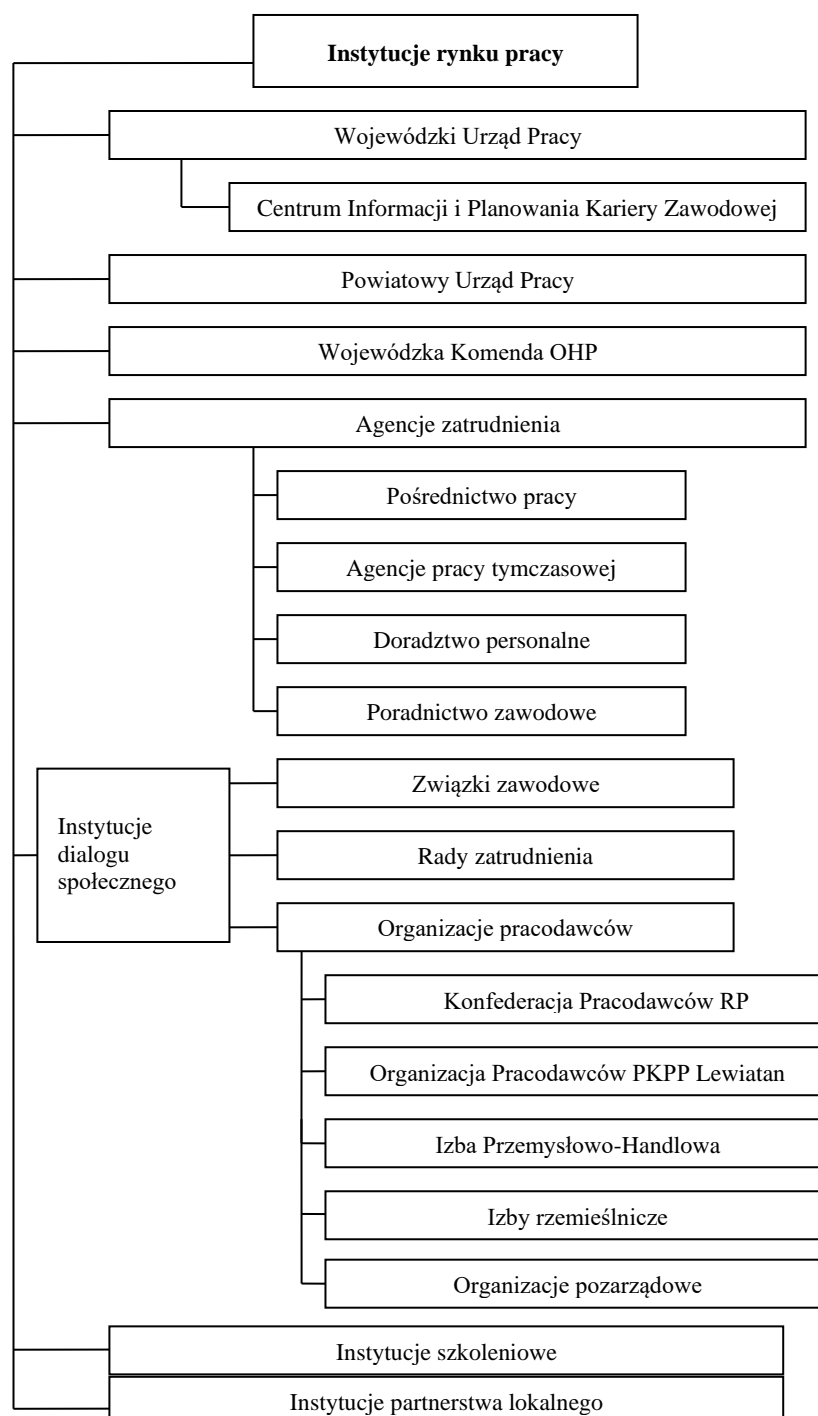
3. MOŻLIWOŚCI I ZALETY SYSTEMU ZAWODOWCY

Działania podjęte w ramach projektu zmierzają do uprządkowania szkolenia zawodowego i ułatwienia przez to absolwentom integracji z rynkiem pracy. Jest to pierwszy krok w kierunku stworzenia w naszym kraju systemu szkolenia zawodowego na potrzeby pracodawców z ich udziałem. Dotychczas nie stworzono bowiem wzorca instytucji wspierającej te działania na regionalnym rynku pracy.

Zaproponowane rozwiązanie systemowe ma charakter innowacji społecznej i zmierza do uzyskania efektów synergii wynikających ze współpracy interesariuszy. W projekcie bierze udział 71 szkół i 250 pracodawców. Stworzona dla celów projektu aplikacja informatyczna umożliwi wymianę informacji między szkołami a pracodawcami w celu dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców na terenie województwa wielkopolskiego. Zbudowana instytucja jest niejako platformą komunikacji, jak również siecią współpracy między szkołami a pracodawcami, a także instytucjami rynku pracy, o których mowa jest w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (rys. 1). Jej walory można przedstawić w kilku punktach.

Po pierwsze, System Zawodowcy dostarcza młodzieży, która chce się kształcić, wiarygodnych informacji o szkołach zawodowych i pracownikach poszukiwanych na regionalnym rynku pracy. Nie oznacza to oczywiście, że informacja ta jest pełna, ale z pewnością ma walory dużej użyteczności.

Po drugie, System Zawodowcy jako centrum przepływu informacji jest platformą wspierającą nawiązywanie i utrzymywanie współpracy szkół o profilu zawodowym z pracodawcami na regionalnym rynku pracy. Dostarcza narzędzi do komunikowania się interesariuszy. Ponadto umożliwia uczniom nawiązanie kontaktów z pracodawcami. Narzędzia internetowe dostarczone głównym beneficjentom pozwalają każdemu nie tylko biernie korzystać z dostępnej wiedzy, ale również włączać się w jej poszerzanie, aktualizację i weryfikację.



Rys. 1. Instytucje rynku pracy

Po trzecie, zadaniem systemu jest pomaganie pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników o wymaganych kompetencjach, szczególnie przez odbywanie praktyk w ich organizacjach.

Po czwarte, System Zawodowcy wspiera nawiązywanie i utrzymywanie współpracy instytucji działających na regionalnym rynku pracy na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży. Innymi słowy, ośrodek jest platformą wymiany opinii na temat zwiększenia możliwości zatrudnienia. Umożliwia on nawiązywanie dwustronnych kontaktów między podmiotami, budowanie sieci instytucji wymieniających informacje między sobą, a także prowadzenie konsultacji. W dłuższej perspektywie portal może się stać cennym ośrodkiem wspierającym doradztwo zawodowe i – przez porady kierowane do uczniów i rodziców w zakresie wyboru ścieżki kariery zawodowej – wpływać na lepsze dopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców.

Po piąte, system może w przyszłości być przydatny do diagnozowania potrzeb szkoleniowych regionu. Ta diagnoza może stać się podstawą do budowy strategii rozwoju edukacji zawodowej i kreacji nowych projektów szkoleniowych.

W budowie portalu internetowego projektu – opartego na systemie zarządzania treścią – wykorzystano wiele technologii, które są współcześnie używane do budowy stron internetowych. System Zawodowcy jest przykładem dobrej praktyki w zakresie wykorzystania narzędzi informatyczno-komunikacyjnych dla polepszenia jakości kształcenia zawodowego. Portal internetowy projektu może być wykorzystywany na szczeblu regionalnym lub lokalnym w innych krajach Unii Europejskiej. Spełnia on bowiem następujące wymogi:

- uniwersalności i replikowalności,
- skuteczności,
- aktualności potrzeby zastosowania portalu,
- łatwości obsługi,
- niskich kosztów,
- unikatowości rozwiązania.

Uniwersalność i replikowalność

Strona portalu jest uniwersalna i w pełni replikowalna. Produkt będzie bezpłatnie dostępny dla zainteresowanych podmiotów. Portal może być wykorzystywany w krajach o dominującej roli szkolnego i rynkowego modelu kształcenia zawodowego. Głównymi odbiorcami portalu powinny być jednostki samorządu terytorialnego, szkoły, przedsiębiorstwa, urzędy pracy, organizacje pozarządowe i inne podmioty, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na sytuację młodzieży na rynku pracy.

Skuteczność

Strona internetowa wspomaga szkoły i uczniów w uzyskiwaniu informacji o zapotrzebowaniu na staże i praktyki zawodowe, a pracodawcom dostarcza informacji o osobach poszukujących staży i praktyk oraz o ich profilach kwalifikacyjnych. To usprawnienie przyczynia się do szybszego przepływu informacji między interesariuszami, pozwala pracodawcom pozyskiwać odpowiednich kandydatów na

praktyki i w efekcie zwiększa prawdopodobieństwo zatrudnienia właściwych pracowników w przyszłości. Szybszy przepływ między szkołami a pracodawcami informacji o sytuacji na rynku pracy powoduje spadek bezrobocia frykcyjnego wśród młodzieży.

Aktualność potrzeby zastosowania portalu

Obecnie Internet ma coraz większe znaczenie w życiu codziennym i jest bardzo ważnym źródłem informacji. Prawie wszyscy młodzi ludzie szukają informacji głównie w Internecie. Do tej pory nie opracowano w Polsce portali wspomagających podwyższenie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego. Prezentowany portal jest nowoczesnym narzędziem wymiany informacji między systemem edukacji a przedsiębiorstwami. Tworzona instytucja jest platformą komunikacji, jak również siecią współpracy między zainteresowanymi stronami. Przyczyni się ona do szybszej integracji młodzieży z rynkiem pracy po ukończeniu szkoły i do zmniejszenia rozmiarów wykluczenia społecznego.

Łatwość obsługi

Do uruchomienia portalu jest potrzebny tylko dostęp do Internetu i komputer z zainstalowanym systemem operacyjnym Windows. Obsługa portalu wymaga jedynie podstawowej wiedzy z zakresu obsługi komputera.

Niskie koszty

Koszty wdrożenia strony internetowej są niskie. Użytkownicy muszą jedynie ciągle aktualizować stronę.

Unikatowość rozwiązania

Jest to nowa platforma, która może prowadzić do nowych unikalnych rozwiązań systemowych w zakresie doskonalenia jakości kształcenia zawodowego. Można ją rozbudowywać o nowe moduły i funkcjonalności, w zależności od potrzeb regionu czy kraju.

4. UWAGI KOŃCOWE

Główną barierą znacznie ograniczającą możliwości młodzieży w znalezieniu pierwszej pracy jest brak doświadczenia zawodowego. Aby ją przezwyciężyć, można skorzystać w Polsce z zagranicznych dobrych praktyk w tym zakresie, między innymi z dualnego systemu kształcenia czy brytyjskiego programu *Youth contract*.

Innym niedocenianym całym czasem w Polsce sposobem na zdobycie doświadczenia zawodowego jest wolontariat. Doświadczenie z działalności wolontariackiej ma duże znaczenie dla poszukujących pracy, zwłaszcza na początku kariery zawodowej. Dzięki niemu młodzi bezrobotni mogą zdobywać i rozwijać umiejętności potrzebne w dalszym życiu zawodowym. Zarobki tych, którzy pracowali jako wolontariusze, są zwykle nieco wyższe niż zarobki osób nieangażujących się społecznie (Buttler, 2011).

Na dzień dzisiejszy istnieje konieczność dialogu społecznego na temat konieczności zatrudniania młodzieży i zwiększenia jej zdolności do pracy (*employability*). Szczególnie istotny staje się dialog na linii władze samorządowe–pracodawcy–społeczności lokalne, uświadamiający konieczność rozwiązania problemów bezrobotnej młodzieży. W tym dialogu – prowadzonym zgodnie z zasadą subsydiarności (pomocniczości) – podstawową rolę odgrywają partnerstwa lokalne (Wiśniewski, 2007).

Działania podjęte w projekcie „Czas zawodowców – wielkopolskie kształcenie zawodowe” wychodzą naprzeciw oczekiwaniom młodzieży i pracodawców, a także zaleceniom unijnym. W ramach projektu zmierzano do podwyższenia atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego przez organizację praktyk i staży w wielkopolskich przedsiębiorstwach. Stworzony z myślą o projekcie portal internetowy umożliwia nawiązywanie i utrzymywanie współpracy szkół o profilu zawodowym z pracodawcami na regionalnym rynku pracy. To rozwiązanie jest platformą komunikacji, jak również siecią współpracy między szkołami a pracodawcami. Dzięki stażom i praktykom absolwenci mają ułatwione wejście na rynek pracy, a podjęte inicjatywy mogą się stać załącznikiem budowy dualnego systemu kształcenia zawodowego w regionie. Należy podkreślić, że stopa bezrobocia młodzieży z wykształceniem zasadniczym i średnim zawodowym jest w województwie wielkopolskim bardzo niska.

Komisja Unii Europejskiej zaleca wspieranie wykorzystywania nowoczesnych technologii informatyczno-komunikacyjnych w procesie kształcenia zawodowego. Projekt „Czas zawodowców – wielkopolskie kształcenie zawodowe” wpisuje się w to zalecenie przez stworzenie portalu internetowego umożliwiającego wymianę informacji między szkołami a pracodawcami i innymi interesariuszami. Ze względu na to, że portal jest unikatowym rozwiązaniem i cechuje się uniwersalnością, łatwością obsługi, dużą skutecznością oraz niskimi kosztami wdrożenia, może być z powodzeniem wykorzystywany w innych krajach.

System Zawodowcy staje się zaczątkiem przyszłego partnerstwa społecznego, zmierzającego do budowy zintegrowanego modelu systemu dialogu społecznego na poziomie lokalnym i regionalnym. Atutem partnerstw lokalnych jest niewątpliwie zdolność do perfekcyjnego wycucia sytuacji i znajomość problemów kształcenia zawodowego w społeczności lokalnej. Istnieje pełen konsensus co do zasad, które sprzyjają rozwojowi partnerstw i dialogu. Aby partnerstwo zaczęło funkcjonować, niezbędna jest chęć podejmowania działań przez interesariuszy, dotrzymanie umów i tworzenie klimatu zaufania.

LITERATURA

1. Bronk, A., Wiśniewski, Z., Wojdyło-Preisner, M. (red.) (2014). *Ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce. Diagnoza i metody zapobiegania*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – CRZL.
2. Buttler, D. (2011). *Pozycja wolontariuszy na rynku pracy*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego.
3. Dietrich, H. (2013). Jugendarbeitslosigkeit: Aktive Arbeitsmarktpolitik. *Wirtschaftsdienst*, Heft 6.
4. Dustmann, Ch., Schönberg, U. (2008). Why does the German apprenticeship system work? In: Mayer, K., Solga U. (red.), *Skill Formation. Interdisciplinary and Cross-National Perspectives*. Cambridge–New York: Cambridge University Press, 85-108.
5. Jeruszka, U. (red.) (2000). *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
6. Ulrich, J.G., Eberhard, V. (2008). Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland seit der Wiedervereinigung. In: Beicht U., Friedrich M., Ulrich J.G. (Hrsg.), *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*. Bielefeld: Bertelsmann, 13-57.
7. Wiśniewski, Z. (red.) (2007). *System przepływu informacji o rynku pracy w Toruniu*. Toruń: Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
8. Wiśniewski, Z., Zawadzki, K. (red.) (2010). *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*. Toruń: UMK–WUP.
9. Wiśniewski, Z., Wojdyło-Preisner, M. (red.) (2014). *Diagnostowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Teoria i praktyka*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – CRZL.
10. *Youth employment measures* (2010). Brussels: European Employment Observatory Review.

SYSTEM ZAWODOWCY IN THE CONTEXT OF STRATEGIES TO COMBAT YOUTH UNEMPLOYMENT IN COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION

This article attempts to assess the usefulness of the IT platform System Zawodowcy in light of the strategies to combat youth unemployment. In the area of education, the most important block of actions conducive to youth employment consists of solutions providing opportunities to acquire work experience and to improve professional skills. In the Poznan voivodeship, System Zawodowcy – as a center and an IT platform – supports the initiation and maintenance of collaborative partnerships between vocational schools and employers. This portal provides a unique solution and is characterized by versatility, ease of use, high efficiency and low implementation costs. The undertaken venture becomes a starting point for a future social partnership aimed at building an integrated model of supporting youth employment at a regional level.

Keywords: combating youth unemployment, models of vocational education, IT platforms supporting cooperation between schools and employers

