

E-szkolenia dla osób defaworyzowanych na rynku pracy

E-training for supporting the disadvantaged at the labour market

Słowa kluczowe: e-learning, e-mentoring, osoby defaworyzowane, rynek pracy, ICT.

Key words: e-learning, e-mentoring, the disadvantaged, labour market, ICT.

Abstract. The widespread use of ICT influences the development and popularization of new forms of employment enabling work from home and increasing the chances of people in particularly difficult situation on the labor market (including the disabled, the low skilled, women upbringing children) to get the employment. Employers use modern forms of employment more often, because they allow to reduce labour costs and increase flexibility to perform professional tasks while maintaining a high level of service. The most popular are e-learning courses offering flexibility in terms of time and place. A case study of an international project ID-Women presented in the article shows that home-based work has a positive effect on the increase of activation of women in difficult situation on the labour market. Improving professional competences through e-learning creates opportunities for active participation in the lifelong learning process, while taking into account individual needs and barriers of learners.

Wprowadzenie. Zachodzącym zmianom w kolejnych epokach cywilizacyjnych towarzyszyły zmiany treści i warunków pracy. Rozwój m.in. mechanizacji, automatyzacji, robotyzacji, chemizacji, inżynierii materiałowej, nanotechnologii, technologii informacyjno-komunikacyjnych, techniki jądrowej miał i ma wpływ na wdrażanie nowych technologii w procesach produkcji, które z kolei wpływają na zmiany w środowisku pracy oraz treściach pracy w każdym zawodzie i na stanowiskach. Przejście od pracy fizycznej do sterowania robotami na każdym etapie wymaga coraz wyższych kwalifikacji zawodowych. Naturalną konsekwencją tego postępu jest powstanie społeczeństwa informacyjnego, które wiąże się z nabywaniem przez obywateli nowych umiejętności posługiwania się w życiu codziennym technologiami informacyjnymi. R. Pachociński¹ i M.M. Sysło², przedstawiają zachodzące relację pomiędzy technologią

¹ R. Pachociński (2002): *Technologia a oświata*, IBE, Warszawa.

² M.M. Sysło (2004): *Informatyka i technologia informacyjna w szkole*, Stowarzyszenie Nauczycieli Technologii Informacyjnej, Wrocław.

a człowiekiem, opisując określone zdolności, predyspozycje oraz procesy dyskursywne. Wskazują na uczenie się w różnych formach przez całe życie, co łączy się z rozwojem określonych kompetencji w społeczeństwie opartym na wiedzy.

W czasach budowy społeczeństwa informacyjnego konieczność uczenia się w ciągu całego życia – edukacji ustawicznej – wynika z szybkiego przyrostu wiedzy oraz szybkiej dezaktualizacji jej pewnej części. Ch. Hummel³ pisze, że celem edukacji ustawicznej jest wychowanie człowieka charakteryzującego się twórczym i dynamicznym odniesieniem się do życia i kultury, posiadającego umiejętności podwyższania jakości życia. To właśnie umiejętność uczenia się często jest determinantem sukcesu na rynku pracy. Jest ona szczególnie istotna w przypadku osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy.

W artykule podjęto próbę odpowiedzi na następujący problem badawczy:

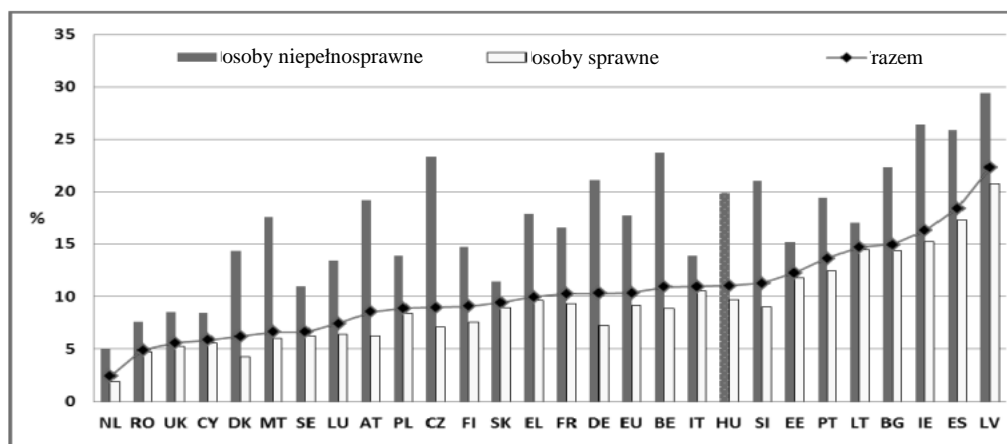
– *Czy elastyczne formy szkoleń zwiększają szanse grup defaworyzowanych na rynku pracy?*

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy. Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych i nieaktywnych zawodowo na europejskim rynku pracy jest trudna i bardzo zróżnicowana, gdyż wiąże się z prowadzeniem krajowych polityk ds. zatrudnienia i narzędzi wsparcia. Oczywiście w kontekście europejskim funkcjonują dokumenty, zalecenia, konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy, Rady Unii Europejskiej czy Organizacji Narodów Zjednoczonych, które wpłynęły na kształtowanie się polityk krajowych (m.in. *Europejska Karta Społeczna, Deklaracja Filadelfijska, Deklaracja Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, Deklaracja dotycząca Sprawiedliwości społecznej na rzecz Uczciwej Globalizacji, Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*). W przypadku osób niepełnosprawnych i nieaktywnych zawodowo brak jest kompleksowych analiz statystycznych w ujęciu międzynarodowym. Z przeprowadzonej diagnozy stanu wynika, że osoby niepełnosprawne stanowią około 1/6 ludności UE w wieku produkcyjnym i mimo podejmowanych działań i dyrektyw odsetek zatrudnienia tej grupy jest nadal niski. Zjawisko bezrobocia bardziej dotyczy kobiet niż mężczyzn: 44% niepełnosprawnych kobiet w UE pozostaje bez pracy w porównaniu 25% mężczyzn⁴.

Ostatni raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (2013) podaje dane dotyczące wskaźnika bezrobocia na rok 2009 w odniesieniu do UE oraz Polski, zestawiając wskaźniki dla osób niepełnosprawnych oraz w pełni sprawnych.

³ Ch. Hummel (1977): *Education Today for the World of Tomorrow*, A study for the International Bureau of Education, UNESCO, Genewa.

⁴ Dokumentacja projektu *Increasing employability of inactive women and women with disabilities via e-mentoring and e-training by women (ID-Women)*, Nr projektu 2014-1-TR01-KA204-0133, Erasmus+ programme.



Rys. 1. Stopa bezrobocia dla osób sprawnych i niepełnosprawnych w wieku 24–64 lat

Źródło: *Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej*, red. Kryńska E., Raport przygotowany w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013, s. 43.

Z tabeli 1 wynika, że ogólnie różnica między poziomem zatrudnienia w Polsce a UE nie jest tak wysoka (3,2 pkt %) w przypadku osób zdrowych, jednak w przypadku osób z niepełnosprawnością różnica procentowa do średniej UE wynosi aż 12,4 pkt %. Oznaczać to może słabą aktywność i skuteczność tej grupy osób w pozyskiwaniu zatrudnienia, jak również brak chęci ze strony pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Z przeprowadzonej analizy metodą *desk research* wynika zależność między poziomem wykształcenia a pozycją osób bezrobotnych na rynku pracy: im wyższy poziom wykształcenia, tym większe szanse na wejście i utrzymanie się na rynku pracy, a zatem niższy wskaźnik bezrobocia.

Tabela 1. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wg poziomowi wykształcenia w [%]

Poziom wykształcenia	2008	2010	2012
Wyższe	29,1	32,3	28,5
Policealne, średnie zawodowe	20,08	21,6	20,0
Średnie ogólnokształcące	10,7	15,0	14,1
Zasadnicze zawodowe	17,2	17,2	17,3
Gimnazjalne, podstawowe i poniżej	7,6	6,1	5,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej*, IPiSS, Warszawa 2013⁵.

⁵ *Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej*, red. Kryńska E., Raport przygotowany w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013, s. 28.

W przypadku osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy należy pamiętać, że praca stanowi nie tylko aspekt ekonomiczny, ale ważny aspekt funkcjonowania w społeczeństwie. Dla osób niepełnosprawnych, kobiet powracających na rynek pracy po dłuższej przerwie czy osób długotrwale bezrobotnych jest ważnym elementem w procesie integracji społecznej, wspiera proces włączenia społecznego. Z przeprowadzonej analizy wynika, że coraz większa liczba osób defaworyzowanych na rynku pracy jest zainteresowana informacjami na temat możliwości potencjalnego zatrudnienia, szkoleń czy doradztwa zawodowego. W procesie poszukiwania pracy coraz bardziej pożądane są także informacje nt. środowiska pracy, w tym warunków pracy, maszyn i narzędzi pracy, zagrożeń, organizacji pracy; wymagań psychofizycznych, zdrowotnych, w tym przeciwwskazań do wykonywania zawodu.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia zawierającego zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz w oparciu o inicjatywy samorządu, gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych. Wśród podstawowych usług rynku pracy Ustawa podaje:

- pośrednictwo pracy (m.in. udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych; pozyskiwanie i upowszechnianie ofert pracy);
- poradnictwo zawodowe (pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także przygotowywanie do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy);
- szkolenia (organizowane i finansowane z Funduszu Pracy, skierowane do osób bezrobotnych w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej)⁶.

Skuteczność wskazanych narzędzi zależy przede wszystkim od ich trafnego dopasowania do potrzeb odbiorcy. Rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych pozwala na oferowanie usług zarówno pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, jak i szkoleń z wykorzystaniem narzędzi internetowych. Internetowe bazy pośrednictwa pracy pozwalają w szybki i łatwy sposób uzyskać informacje nt. nowych ofert pracy i wymagań kwalifikacyjnych. E-szkolenia oferowane w przyjaznej formie e-learningowej wspierają uczestnictwo w procesie uczenia się przez całe życie i doskonalenia kwalifikacji/kompetencji zawodowych. Kompleksowe działania winny być wspierane usługami poradnictwa zawodowego, które dziś również oferowane jest poprzez platformy internetowe w formie e-doradztwa zawodowego. Proces poszukiwania pracy, a w szczególności łatwe wyszukiwanie i porównywanie kwalifikacji ułatwi również w przyszłości Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK), nad którym

⁶ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU20040991001&type=3, [dostęp: 30.06.2016].

obecnie trwają prace. W rejestrze najpierw znajdują się kwalifikacje zdobyte w ramach edukacji formalnej, tj. oświaty, szkolnictwa zawodowego oraz szkolnictwa wyższego. W drugiej kolejności wpisane zostaną kwalifikacje uzyskiwane poza edukacją formalną, nadawane przez różne instytucje i organizacje branżowe. Świadectwa i certyfikaty, które nie znajdują się w rejestrze, będą mogły funkcjonować na dotychczasowych zasadach, o ile nadal będzie na nie zapotrzebowanie społeczne. Jednakże nie będą one miały oznaczanego poziomu PRK⁷.

Zwiększenie zatrudnienia kobiet nieaktywnych zawodowo oraz z niepełnosprawnością poprzez e-mentoring i e-szkolenia – studium przypadku. Wsparcie osób nieaktywnych na rynku pracy poprzez wykorzystanie zasobów i możliwości uczenia się na odległość zostało zaoferowane w wymiarze europejskim dzięki programowi Unii Europejskiej *Erasmus+* w ramach tematu: *Increasing employability of inactive women and women with disabilities via e-mentoring and e-training by women (ID-Women)*, Nr projektu 2014-1-TR01-KA204-0133, okres realizacji: 01.09.2014-31.08.2016. Głównym celem międzynarodowego projektu badawczego było zwiększenie szans na rynku pracy i wsparcie zatrudnienia kobiet nieaktywnych zawodowo oraz kobiet niepełnosprawnych poprzez przeszkolenie wybranej grupy docelowej na e-mentorów z umożliwieniem pracy na odległość poprzez zintegrowaną platformę internetową. Okres realizacji zadania przewidziano w konsorcjum międzynarodowym: POINT Project Construction & Engineering Trading LLC (lider – Turcja), Uniwersytet GAZI (Turcja), TAKIDD (Turcja), Instytut Technologii Eksploatacji – PIB (Polska); Centrum szkoleniowe IFI (Hiszpania), Fundacja ZARIF (Słowacja), COOP (Słowacja), Organizacja pozarządowa PENTHESILEIA (Grecja).

We wszystkich krajach partnerskich przeprowadzono analizę potrzeb szkoleniowych w zakresie świadczenia usług e-mentoringu, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji i potrzeb na rynku pracy kobiet nieaktywnych zawodowo oraz niepełnosprawnych. Analiza dotyczyła w szczególności potrzeb w zakresie: poradnictwa przy zakładaniu i prowadzeniu e-firmy; głównych obszarów sprzedaży i działalności na rynku usług wirtualnych; aktywności i potrzeb osób niepełnosprawnych i kobiet nieaktywnych zawodowo w prowadzeniu e-działalności. Analiza potrzeb szkoleniowych pozwoliła na wyodrębnienie 8 obszarów, które stanowią tematykę modułów opracowanego szkolenia e-learningowego:

Moduł 1: *E-mentoring dla kobiet biernych zawodowo: ramy koncepcyjne*

Moduł 2: *Wdrożenie e-mentoringu: kultura mentoringu*

Moduł 3: *E-biznes: informacje o skutecznych sposobach poszukiwania pracy / zakładania własnej firmy)*

Moduł 4: *Integracja w wirtualnym środowisku pracy (budowanie mostów)*

Moduł 5: *Potrzeby szkoleniowe kobiet zakładających i prowadzących e-biznes; aspekty finansowe prowadzonej działalności*

Moduł 6: *Doskonalenie umiejętności Web 2.0; szkolenia nt. korzystania z zasobów internetowych oraz ICT*

⁷ <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/rejestr-kwalifikacji>, [dostęp: 24.05.2016].

Moduł 7: Poszukiwanie możliwości i sposobów telemarketingu oraz pracy zdalnej z domu

Moduł 8: Praca z chmurą obliczeniową (Cloud computing).

Dodatkowo zaprojektowano materiały dźwiękowe, które mogą tworzyć pakiet funkcji towarzyszących treściom. Pakiet ten również został udostępniony na portalu *ID-Women* w środowisku e-learningowym. Zgodnie z przyjętą metodologią procedura przełożenia treści szkoleniowych na e-learning została przeprowadzona zgodnie ze standardem zapisu danych SCORM. W zgodności z modelem SCORM zostały zaprojektowane materiały dźwiękowe towarzyszące treściom, ułatwiające proces samouczenia się osobom z niepełnosprawnością. Moduły szkoleniowe odpowiadają poziomom: 3 i 4 Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF), uwzględniając wymogi przyjętych założeń.

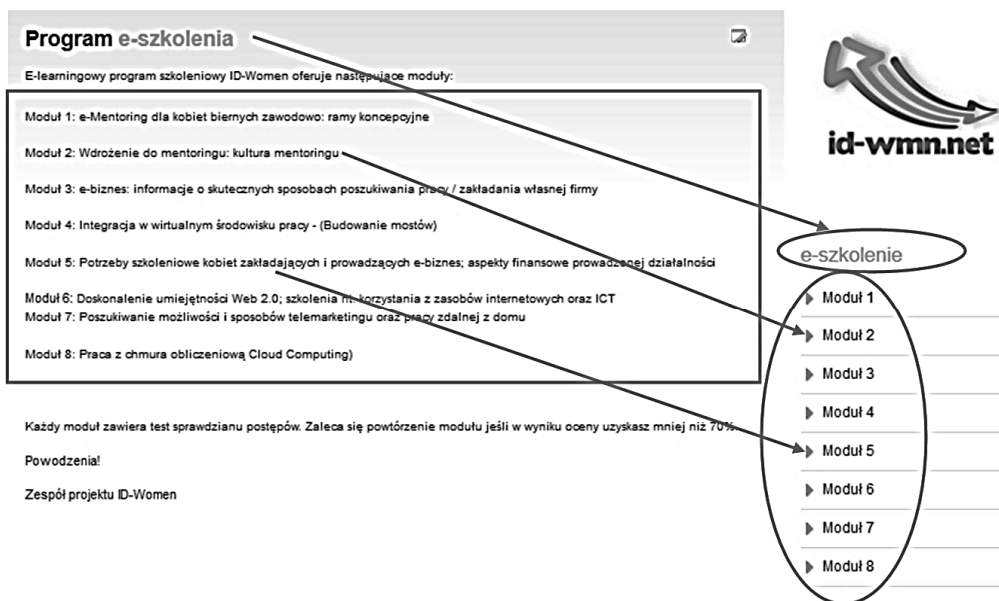
Portal *ID-Women* (rys. 2) dostępny jest w 6 wersjach językowych (angielski, turecki, słowacki, polski, grecki, hiszpański).



Rys. 2. Portal internetowy *ID-Women*

Źródło: www.id-wmn.net [dostęp: 30.06.2016].

Aby móc w pełni korzystać z materiałów i kursu e-learningowego, wystarczy zostać członkiem sieci *ID-Women*, zakładając na portalu konto poprzez podanie adresu e-mail. Korzystając z menu dla członków sieci *ID-Women*, można zarządzać kontem osobistym i dostępem do kursu e-szkolenia (rys. 3), w którym można utworzyć własną listę dostępnych e-modułów oraz sprawdzać przyrost wiedzy poprzez wykonanie testów samooceny po każdym module.

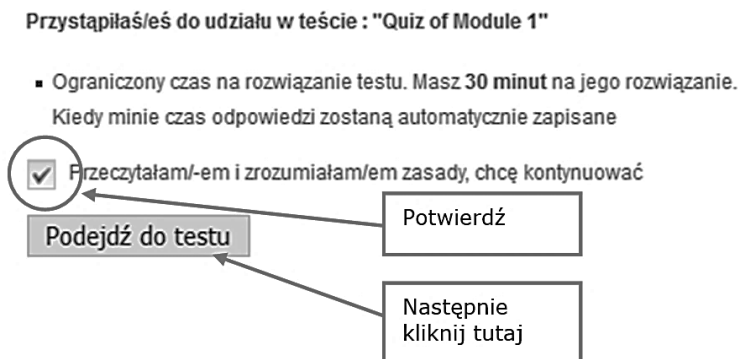


Rys. 3. Modułowy program e-szkolenia ID-Women

Źródło: www.id-wmn.net [dostęp: 30.06.2016].

Zawartość każdego modułu może być wyświetlona w formacie poziomym lub pionowym w zależności od preferencji użytkownika, typu i wielkości ekranu itd. Ze względu na komfort czytania zaleca się używanie formatu poziomego, ale w przypadku porównywania treści, np. dwóch modułów czy modułów w różnych wersjach językowych, doskonale sprawdzi się format pionowy.

Po zakończeniu każdego modułu zaleca się sprawdzenie nabytej wiedzy i umiejętności, wykonując test samooceny (rys. 4).



Rys. 4. Logowanie do testów samooceny programu e-szkolenia ID-Women

Źródło: www.id-wmn.net [dostęp: 30.06.2016].

Podczas rozwiązywania testu uczący się może zobaczyć swój wynik, poprawne odpowiedzi, pytania, na które udzielił złej odpowiedzi lub pytania pozostawione bez odpowiedzi. To daje możliwość kontroli i oceny wyników na bieżąco. Zalecamy powtórzyć moduł, jeśli wynik jest mniejszy niż 80 punktów. Należy pamiętać, że testy samooceny są dostępne po spędzeniu odpowiedniego czasu na portalu podczas realizacji kursu e-learningowego w trybie online.

Podsumowanie. Szerokie zastosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych skutkuje m.in. nowymi formami zatrudnienia. Elastyczność pracy jest jednym z elementów wpływających na modernizację organizacji pracy i rozwój nowych form zatrudnienia. Rozwój nowoczesnych technologii przynosi nowe możliwości dla osób niepełnosprawnych, nieaktywnych zawodowo, które mogą podjąć zatrudnienie na odległość. Odpowiednie szkolenie e-learning dopasowane do potrzeb oraz umożliwienie świadczenia usług e-mentoringu poprzez specjalnie zaprojektowaną platformę internetową stanowią nową szansę zatrudnienia dla osób dyskryminowanych na rynku pracy i stymulują aktywizację zawodową osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy.

Bibliografia

1. *Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej*, red. Kryńska E., Raport przygotowany w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013.
2. Grycuk A., *Najważniejsze tendencje na rynkach pracy w krajach rozwiniętych*, [w:] „*Studia BAS*” [on-line], Biuro Analiz Sejmowych, 4/2013, [dostęp: 09.01.2016].
3. Hummel Ch., *Education Today for the World of Tomorrow*, A study for the International Bureau of Education, UNESCO, Genewa 1977.
4. Pachociński R., *Technologia a oświata*, Warszawa 2002, IBE.
5. Sysło M.M., *Informatyka i technologia informacyjna w szkole*. Stowarzyszenie Nauczycieli Technologii Informacyjnej, Wrocław 2004.
6. *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, isap.sejm.gov.pl/Download?id=WDU20040991001&type=3, [dostęp: 30.06.2016].
7. Dokumentacja projektu *Increasing employability of inactive women and women with disabilities via e-mentoring and e-training by women (ID-Women)*, Nr projektu 2014-1-TR01-KA204-0133, Erasmus+ programme, www.id-wmn.net [dostęp: 30.06.2016].
8. <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/rejestr-kwalifikacji>, [dostęp: 24.05.2016].

dr Małgorzata SZPILSKA

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu
malgorzata.szpilaska@itee.radom.pl

dr inż. Tomasz KUPIDURA

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu
tomasz.kupidura@itee.radom.pl