

## **Koncepcja uczenia się przez całe życie – jak informacje o zawodach mogą wspierać instytucje szkoleniowe w propagowaniu tej idei**

The lifelong learning concept – how information about occupations can support training institutions in promoting this idea

**Słowa kluczowe:** uczenie się przez całe życie, instytucje szkoleniowe, informacja o zawodach, rynek pracy, doradztwo zawodowe.

**Key words:** lifelong learning, training institutions, information about occupations, labour market, career counselling.

**Abstract.** The article discusses some possibilities of using descriptions of occupations developed in the INFODORADCA+ project. Competences, which at a given moment are desirable on the labour market, change dynamically and employers have problems with finding employees with the required and suitable skills. People who have the ability to learn and the willingness and opportunity to improve their skills are currently the most sought-after. Comprehensiveness, transparency and, above all, accessibility of the database of information about professions makes this tool a friend of the boss, employee, advisor or trainer. However, it fulfils also one more important role - it indirectly promotes the concept of lifelong learning, considered by many to be the most important competence of the future.

Od ponad 20 lat pracuję jako trener biznesu, coach, doradca zawodowy. Moimi klientami są menedżerowie, pracownicy, działy HR i rekruterzy. Pracuję rozwojowo z młodzieżą i nauczycielami. Wspieram osoby, które są w procesie poszukiwania lub zmiany pracy. Moja historia to kilkadziesiąt godzin pracy na sali szkoleniowej, sesji indywidualnych czy treningów kompetencji społecznych. To też wiele bardzo indywidualnych przypadków, skomplikowanych wyborów i trudnych decyzji. Z perspektywy czasu mogę jednak stwierdzić dosyć stanowczo, że miałabym mniej pracy, gdyby pewne decyzje dotyczące edukacji czy wyboru studiów a potem pracy były bardziej

świadome. Wiadomo z kolei, że świadome decyzje wymagają informacji, a informacja jest w naszych czasach na wagę złota.

Projekt INFODORADCA+ i dostarcza właśnie informacji, które mogą być przydatne na prawie każdym z etapów rozwojowych człowieka. Po pierwsze wykorzystanie przez doradcę edukacyjno-zawodowego na poziomie szkoły średniej. Po drugie przez rodziców przy wspieraniu młodych ludzi w wyborze szkoły lub kierunku studiów, po trzecie przez młodych ludzi marzących o karierach w różnych obszarach gospodarki, po czwarte przez osoby stojące przed trudną decyzją dotyczącą zmiany pracy lub przekwalifikowania. Wielką też funkcjonalność opisów widzę w działaniach rozwojowych w organizacjach takich jak opis stanowisk, formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych, planowanie ścieżek karier, a nawet wartościowanie stanowisk czy też tworzenie systemów motywacyjnych. Oczywiście należy też wspomnieć o roli opisów zawodów we współpracy pomiędzy instytucjami szkoleniowymi a powiatowymi urzędami pracy. W oparciu o nie można przecież „szyć na miarę” szkolenia dopasowane do konkretnej oferty pracy i nie tylko w zakresie kwalifikacji zawodowych, ale przede wszystkim kompetencji kluczowych i kompetencji miękkich.

Jak widać, możliwości wykorzystania opisów zawodów jest wiele. Kompleksowość, przejrzystość i przede wszystkim dostępność czyni to narzędzie przyjacielem szefa, pracownika, doradcy czy trenera. Spełnia jednak jeszcze jedną ważną rolę – propaguje pośrednio koncepcję uczenia się przez całe życie przez wielu uważaną za najważniejszą kompetencję przyszłości.

Jesteśmy świadkami rewolucji umiejętności. Kompetencje, jakie w danym momencie są pożądane na rynku pracy, zmieniają się dynamicznie, a firmy mają problem ze znalezieniem pracowników o właściwych umiejętnościach. Potrzeba ludzi, których cechuje zdolność uczenia się oraz chęć i możliwość doskonalenia umiejętności. W dzisiejszym świecie w zatrudnianiu mniej istotne jest to, co pracownik wie. Znacznie ważniejsze jest to, czego może się nauczyć<sup>1</sup>. Czyli uczenie się, rozumiane jako „zdolność i chęć do szybkiego rozwoju i adaptowania kolejnych umiejętności”, będzie kluczową cechą poszukiwaną w najbliższych latach przez pracodawców – wynika z raportu firmy ManpowerGroup. Umiejętność uczenia się jest „jedynym, co może pomóc iść do przodu w karierze” w obecnych czasach – uważa Stefano Scabbio, prezes Manpower na Europę północną, wschodnią i śródziemnomorską<sup>2</sup>.

Elastyczność w uczeniu się i nabywaniu nowych kompetencji, otwartość na przekwalifikowanie się, mobilność nie tylko umysłowa, ale też fizyczna wynika z dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

Dotychczasowy rynek pracy był raczej stabilny i przewidywalny. Nasi rodzice pracowali w jednym zakładzie przez 40 lat (w niektórych zawodach z pokolenia na pokolenie), podstawą była umowa o pracę, nie było dużej potrzeby zdobywania nowych

<sup>1</sup> [https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2018/08/MG\\_WEF\\_SkillsRevolution\\_2\\_2018\\_PL.pdf](https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2018/08/MG_WEF_SkillsRevolution_2_2018_PL.pdf).

<sup>2</sup> <https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/umiejtnosci-niezbedne-w-pracy-uczenie-sie>.

kwalifikacji. Zespoły były stałe, poczucie bezpieczeństwa dawały benefity typu kolonie dla dzieci czy wczasy pod gruszą. To poczucie stabilności spowodowało, że współczesne pokolenie 50-latków ma bardzo duże problemy z mobilnością/przekwalifikowaniem. Gdy spojrzymy w CV naszych rodziców, to często figuruje w nich jeden lub dwóch pracodawców. Dziś 78% ankietowanych Polaków uważa, że praca na całe życie to pojęcie, które odeszło już w przeszłość<sup>3</sup>. Co jeszcze różni obecny rynek pracy od przeszłego:

- zanik tradycyjnych zawodów – powstawanie nowych zawodów odpowiadających na potrzeby przyszłości;
- zamiast pracy etatowej – elastyczne formy pracy i czas pracy;
- internet staje się podstawowym narzędziem pracy, dzięki niemu większość zadań będzie można wykorzystać zdalnie;
- kontakt ze współpracownikami i przełożonymi można nawiązywać przez telekonferencje albo spotkania co jakiś czas w realnym biurze – wirtualne zespoły;
- nie wykształcenie, ale kompetencje (w tym gotowość do uczenia) decydują o przyjęciu do pracy;
- praca projektowa, stosowanie zwinnych metodologii<sup>4</sup>.

W raporcie *The Future of Skills* przygotowanym przez firmę Pearson lidera edukacji z 250-letnią tradycją, fundację Nesta promującą innowacyjne pomysły i łączącą inicjatywę rządową z firmami oraz Oxford Martin School, eksperta światowych badań nad globalizacją znajdujemy informacje o prognozach rynku pracy w roku 2030<sup>5</sup>. Według tych badań:

1. Obecnie 10% osób wykonuje zawód, na który zapotrzebowanie będzie rosło.
2. 70 % osób ma zawód, jaki będzie istniał, ale zmieni się sposób jego wykonywania.
3. 20% ma pracę mechaniczną, którą w 2030 prawdopodobnie zastąpią roboty.

W raporcie również jest mowa o tym, że przyszłość to też zdolność łączenia kompetencji technologicznych z miękkimi, takie jak komunikacja, umiejętność współpracy i kreatywność, a także wyjątkowe cechy, jak empatia, budowanie relacji, zdolności poznawcze, ciekawość i chęć uczenia się. To jednocześnie umiejętności, które posiadają wyłącznie ludzie. Dzięki nim możliwe jest zwiększenie korzyści oferowanych przez technologię oraz ograniczenie ryzyka zastąpienia człowieka przez automatyzację.

Chcąc mieć szansę satysfakcjonującego zatrudnienia na tworzącym się rynku pracy, już dziś należy rozwijać określone umiejętności i poszerzać swoją wiedzę. Raport *Future of Skills* wskazuje następujące kierunki:

<sup>3</sup> [https://www.randstad.pl/workforce360/archiwum/tez-nie-wierzysz-w-prace-na-cale-zycie-dla-polakow-zmiana-pracodawcy-stala-sie-czynnym-naturalnym\\_169/](https://www.randstad.pl/workforce360/archiwum/tez-nie-wierzysz-w-prace-na-cale-zycie-dla-polakow-zmiana-pracodawcy-stala-sie-czynnym-naturalnym_169/)

<sup>4</sup> Opracowanie własne.

<sup>5</sup> <https://futureskills.pearson.com>.

UMIEJĘTNOŚCI	WIEDZA
Uczenie siebie oraz innych	Logika, matematyka, fizyka
Aktywna nauka i słuchanie	Biologia i chemia
Współdziałanie	Geografia, historia i archeologia
Sztuka dedukcji	Języki obce, w tym język angielski
Kompleksowe rozwiązywanie problemów	Procedury administracyjne i zarządce
Koordynacja	Budownictwo i konstrukcje
Myślenie logiczne i krytyczne	Produkcja i komunikacja medialna
Ocena i podejmowanie decyzji	Informatyka i elektronika
Zarządzanie zasobami finansowymi	Ekonomia i rachunkowość
Zarządzanie zasobami ludzkimi	Edukacja i szkolenie
Monitorowanie i ocena wyników	Medycyna i stomatologia
Negocjowanie i perswazja	Psychologia, terapia i poradnictwo
Jasne komunikowanie się	Socjologia i antropologia
Programowanie	Sprzedaż i Marketing
Szybkie reagowanie	Inżynieria i Technologia
Percepcja społeczna	Mechanika
Ocena systemów i procesów	Produkcja żywności i przetwórstwo
Projektowanie technologii	Bezpieczeństwo publiczne i ochrona
Zarządzanie czasem	Sprzedaż i Marketing
Wizualizowanie	Telekomunikacja
Instruowanie	Transport

Oczywiście przemodelowania wymaga również zmiana systemowa w edukacji. Szkoła przygotowująca ucznia, studenta do sprostania wymaganiom rynku pracy powinna:

1. Propagować aktywne formy nauczania oparte na pracy projektowej uczącej współpracy, myślenia krytycznego, interakcji między członkami;
2. Wprowadzać odpowiedzialne programy badające predyspozycje i zainteresowania uczniów, a następnie przygotowywać plany rozwojowe i pomoc w wyborze strategii uczenia się i rozwijania kompetencji;
3. Wprowadzać w rynek pracy poprzez gry symulacyjne, wizyty studyjne u pracodawców, przygotowywanie projektów biznesowych;
4. Jasno wytyczać sposoby mierzenia nauki itd.

Wracając do narzędzia opis zawodów i jego praktycznego wykorzystania przez instytucje szkoleniowe, wyobraźmy sobie, że na sali szkoleniowej nie ma sfrustrowanych studentów, którzy źle wybrali kierunek studiów (bo przecież wszyscy szli, bo rodzice kazali, bo dziadek był adwokatem to i ja muszę itd.), że pracownicy nie wykonują pracy bo muszą (bo akurat był wolny wakat, bo blisko domu, bo przecież trzeba gdzieś pracować), że ludzie podejmują świadome decyzje zawodowe i właściwie nie potrzebują doradcy zawodowego, a coach'a, który motywuje do jasno postawionych sobie celów. Pewnie to bardzo duże uproszczenie, bo na brak zaangażowania pracownika nie

wpływa tylko i wyłącznie praca, której się nie lubi lub do niej nie pasuje. Ale dzięki opisowi zawodów można uniknąć części rozczarowań.

Czyli pierwsze ewidentnie praktyczne zastosowanie to uświadamianie ludziom, czym dany zawód się „je”. A jeżeli już jest wiadomo, co to oznacza być kierowcą TIR’a, nauczycielem, kucharzem, malarzem czy operatorem obrabiarek sterowanych numerycznie, można zadać sobie pytanie, co już mam (jakie kwalifikacje), co wiem i potrafię (wiedza i umiejętności) i czy chcę to robić (moja motywacja do wykonywania konkretnej pracy). Wtedy można podejmować dobre decyzje zawodowe. Tu też bardzo ważnym z jednej strony, a z drugiej bardzo ciekawe jest określenie przedziałów zarobków w danym zawodzie. Ta świadomość finansowa pozwala na podjęcie decyzji z większą autonomią z jednej strony i zaangażowaniem z drugiej.

Po drugie opisy zawodów inspirują do uczenia się przez całe życie. Tak jak już pisałam, pracodawcy poszukują pracowników, którzy nie tylko mają wiedzę, ale potrafią szybko nabywać nowe umiejętności i stosować je w praktyce. Świadomość wymagań kompetencyjnych, które stawia przed nami dany zawód, wymusza naukę (formalną i pozaformalną). Intencją firm szkoleniowych powinno być takie dopasowanie scenariuszy szkoleniowych, narzędzi dydaktycznych i całej metodologii pod rozwijanie wymaganych kompetencji. Oczywiście nie każdy będzie się dobrze realizował w każdym wymarzonej przez siebie miejscu, ale to przecież można zawsze weryfikować za pomocą opisów zawodów. Jeżeli moim marzeniem jest praca w charakterze trenera biznesowego i rozwiązywanie problemów jako kompetencja kluczowa jest na prawie najwyższym poziomie wymagań, to mogę dokonać autodiagnozy (sama lub przy wsparciu trenera). Jeżeli jestem człowiekiem impulsywnym poznawczo (szybko podejmuję decyzję, często kieruję się intuicją, nie rozpatruję za i przeciw i nie potrzebuję za dużo informacji, by działać) może okazać się, że przy rozwiązywaniu problemów może mi to bardziej przeszkadzać, niż wspierać. Mogę wobec powyższego podjąć decyzję o treningu (nauczyć się krytycznego myślenia, opanować techniki konstruktywnego rozwiązywania problemów itd.). Mając świadomość pewnych niedociągnięć – mogę je eliminować lub nauczyć się je kontrolować.

Po trzecie opisy zawodów mogą stanowić swoiste kierunkowskazy – wiedząc, jak zmienia się rynek pracy, jak zmieniają się oczekiwania mogę planować swoją mobilność zawodową na przyszłość i to jest moim zdaniem najważniejsza zaleta narzędzia. Opisy zawodów edukują nas, jak być gotowym na zmiany. I te zmiany wspierają za pomocą specjalistów i instytucji.

**Małgorzata ZAREMBA** – <https://pl.linkedin.com/in/małgorzata-zaremba-b06a1046>

**Małgorzata ZAREMBA** – magister prawa. Trener i Konsultant Biznesu, w szczególności w obszarze HR. Asesor z zakresu oceny i rozwoju pracownika. Trener Metody Biegun Marka Kamińskiego, która pomaga osiągać założone cele zarówno dzieciom i młodzieży jak i dorosłym. Współpracuje z Organizacją Rozwoju Kompetencji Edukacyjnych. Specjalista ds. integracji i logistyki w Projekcie Świadomy Wybór, którego celem ma być przygotowanie licealistów do świadomego wyboru swojej drogi zawodowej, w oparciu o ich potencjał, pasje i motywację.