

dr Elżbieta Bojanowska

Szanowny panie ministrze, państwo prezesi, dyrektorzy. Szanowni państwo, uczestnicy debaty tutaj na miejscu, jak i online. Serdecznie witamy i jednocześnie bardzo serdecznie dziękuję za uczestnictwo w naszej kolejnej, ósmej debacie, tym razem dotyczącej edukacji dorosłych - czyli jak wydłużyć aktywność zawodową? Znaczenie międzypokoleniowego transferu wiedzy. Witam bardzo serdecznie, dziękuję za udział panu ministrowi Stanisławowi Szwedowi, sekretarzowi stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej. Za chwilę oddam głos panu ministrowi. Witam bardzo serdecznie członka zarządu ZUS, pana Włodzimierza Owczarczyka. Witam pana doktora Tomasza Wichę, radcę z Departamentu Programów Naukowych i Inwestycji Ministerstwa Edukacji i Nauki. Witam bardzo serdecznie przedstawicieli świata nauki, którzy licznie potwierdzili swoją obecność online, członków Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej, studentów, przedstawicieli związków zawodowych i pracodawców. I przede wszystkim witam bardzo serdecznie naszych prelegentów. Witam pana profesora Stefana Kwiatkowskiego. Panie rektorze, bardzo nam miło, że jest pan dzisiaj z nami. Jest z nami już po raz drugi pan profesor Łukasz Sienkiewicz. Panie profesorze, bardzo dziękuję za obecność. Będzie z nami pani profesor Magdalena Piorunek i pani doktor Lidia Czarkowska. Po przerwie w debacie będą uczestniczyć pani profesor Małgorzata Sidor-Rządkowska, pani profesor Mariola Wolan-Nowakowska, pan profesor Jacek Kulbaka i pan doktor Krzysztof Symela. Bardzo dziękuję, że państwo przyjęli zaproszenie na dzisiejszą debatę. Debatę na temat edukacji dorosłych, czyli jak wydłużyć aktywność zawodową i znaczenie międzypokoleniowego transferu wiedzy. Myślę, że podejmuje kluczowe wyzwanie, przed jakim staje dziś polityka społeczna zarówno w Polsce, jak i na świecie. Dzisiaj i w przyszłości. Bowiem aktywność zawodowa i edukacja dorosłych Polaków ma duże znaczenie wobec wyzwań współczesnej gospodarki. W warunkach starzenia się społeczeństwa, starzenia się także zasobów pracy, na szczególną uwagę zasługuje tzw. międzypokoleniowy transfer wiedzy. Ta wymiana wiedzy, doświadczenia jako narzędzia wspierania konkurencyjności przedsiębiorstw i mam nadzieję, że dzisiejsza debata przyniesie owocną dyskusję, a wnioski z niej płynące będą służyły dobrym i skutecznym rozwiązaniom. Szanowni państwo, pozwólcie, że z tego miejsca podziękuję całemu

zespołowi Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych za zaangażowanie i pracę na rzecz naszych debat, a w sposób szczególny pozwólcie państwo, że podziękuję osobie, która bezpośrednio odpowiada za przygotowanie debat, pani Małgorzacie Krowiak. Dzisiejszej naszej debacie będzie przewodniczyć i odpowiadać merytorycznie pani profesor Urszula Jeruszka, pani profesor, serdecznie witam i bardzo serdecznie dziękuję za ten wkład merytoryczny.

Szanowni państwo, już dzisiaj zapraszam na naszą kolejną debatę, która się odbędzie w przyszłym roku, „Równowaga praca – rodzina: koszty i korzyści”.

Tak jak powiedziałam, dzisiejszej debacie będzie przewodniczyć pani profesor Urszula Jeruszka, której za chwilę oddam głos, ale wcześniej bardzo proszę pana ministra o wystąpienie. Panie ministrze, bardzo proszę i jeszcze raz dziękuję za udział.

Stanisław Szwed

Dzień dobry państwu. Bardzo dziękuję pani dyrektor Elżbiecie Bojanowskiej z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych za zaproszenie do udziału w konferencji. To już kolejny cykl konferencji poświęcony polityce społecznej dotyczącej dyskusji o kluczowych dla Polski problemach rozwojowych w zakresie polityki społecznej. Ta debata, która podejmuje kwestie związane z edukacją jest niesłychanie ważna, nie tylko w naszym kraju, ale również w krajach Unii Europejskiej, bo wiemy, że starzenie się społeczeństwa jest problemem nie tylko naszego kraju, ale można powiedzieć całego świata, a szczególnie Unii Europejskiej. Według prognozy do 2050 roku, przygotowanej przez Główny Urząd Statystyczny, będzie nas, osób powyżej 50 roku życia, ponad 40 proc. Czyli kwestia związana zarówno z rynkiem pracy, ale również z edukacją, szczególnie edukacją osób starszych, osób dorosłych jest niesłychanie ważna. Jeśli chodzi o inne dane dotyczące Eurostatu, dotyczące uczestnictwa dorosłych Polaków w edukacji, niestety nie mamy dobrych informacji. Mamy dwukrotnie niższy poziom niż średnia dla krajów Unii Europejskiej. W 2019 r. wskaźnik dla krajów Unii Europejskiej uczenia się osób dorosłych wyniósł 10,8 proc., a dla Polski 4,8 proc. Czyli przed nami jeszcze dużo pracy, żebyśmy mogli to nadrobić, dlatego takie działania, które podejmujemy są istotne, abyśmy rozszerzali rozwój edukacji wśród osób dorosłych. Oczywiście ma to

też bezpośredni wpływ na sytuację na rynku pracy, stąd też działania, które są podejmowane wobec osób starszych, zachęty do pozostawania na rynku pracy. Ostatnie zmiany dotyczące Polskiego Ładu, które będą umożliwiały osobom, które będą miały możliwość przechodzenia na emeryturę, aby tę czynność rozważyły przez to, że będą miały wsparcie finansowe, jeśli chodzi o kwestie podatkowe. W ostatnich latach oczywiście podejmujemy szereg działań w naszym ministerstwie, aby sytuację osób starszych poprawiać. Jeśli chodzi o porady dotyczące aktywności osób starszych i w tym też również komponenty dotyczące edukacji osób dorosłych, są zarówno programie Senior+, ale również program Aktywni+, bo to są te instrumenty, które z jednej strony są skierowane do samorządów, a z drugiej strony są skierowane do organizacji pozarządowych. Tutaj ważną rolę odgrywają również uniwersytety trzeciego wieku, które mogą z tej formy skorzystać. Czyli ścisła współpraca zarówno z organizacjami pozarządowymi, z samorządami, udział Ministerstwa Edukacji, ale też całego rządu są tutaj kluczowe. Ważnym też elementem są środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. Europejski Fundusz Społeczny na lata 2021-2027, jeden z głównych instrumentów finansowych. Będą to kwestie związane z edukacją osób dorosłych.

Także wyrażam radość, że ta konferencja została zorganizowana. Bardzo dziękuję wszystkim prelegentom, którzy będą brali udział w tej konferencji. Dziękuję Instytutowi i pani dyrektor, która od wielu, wielu miesięcy prowadzi te debaty, żebyśmy mogli z nich wynieść jak najwięcej korzyści. Dziękuję bardzo.

dr hab. Urszula Jeruszka

Proszę państwa, edukacja dorosłych jako ustawiczna aktywność edukacyjna stanowi jedno z narzędzi powiększania zasobu kapitału ludzkiego i w konsekwencji wydłużania aktywności zawodowej. Według danych GUS, w drugim kwartale 2021 roku liczba aktywnych zawodowo w wieku 15-89 lat wynosiła 17 203 tys. Z tego 16 597 tys. osób stanowili pracujący, natomiast 606 tys. stanowili bezrobotni. Cieszyć może niski poziom bezrobocia w Polsce, duża jest natomiast skala bierności zawodowej. Populację biernych zawodowo w analogicznej grupie wieku obliczono na 12 657 tys. osób. Sytuację tę może tłumaczyć przede wszystkim starzenie się społeczeństwa. Rośnie

średnia długość życia Polaków. Z najnowszego raportu GUS wynika, że w 2019 roku przeciętne trwanie życia mężczyzn w Polsce wynosiło 74,1 roku, natomiast kobiet 81,8 roku. W porównaniu z 1990 rokiem trwanie życia wydłużyło się odpowiednio o 7,9 i o 6,6 roku. Kobiety mogą przejść na emeryturę w wieku 60 lat. Mężczyźni w wieku 65 lat, ale osoby, które mają taką możliwość powinny wydłużać okres aktywności zawodowej. Kurczenie się i starzenie potencjalnych zasobów pracy stanowi wyzwanie dla polityki społecznej, w tym edukacyjnej. Wzrasta znaczenie aktywizacji osób w różnym wieku, wraz ze znaczeniem międzypokoleniowego transferu wiedzy. Obecnie w firmie mogą funkcjonować pracownicy z kilku pokoleń. Nawet czterech. Kraje europejskie skutecznie promują dobre praktyki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Osoby starsze mogą przekazywać tę wiedzę, doświadczenie zdobyte w ciągu staży, natomiast osoby młode nową wiedzę, umiejętności technologiczne i swoją witalność. Stereotypowe bariery wieku zanikają. Podkreślić należy, że międzypokoleniowy transfer wiedzy jako element organizacyjnego uczenia się może być traktowany jako jedna z metod lifelong learning. O wadze kapitału edukacyjnego i przekazie przedstawi wykład pod tytułem: „Międzypokoleniowy transfer kapitału edukacyjnego. Teoria i praktyka dzielenia się wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami społecznymi”, profesor zwyczajny, doktor habilitowany Stefan Kwiatkowski. Wiceprzewodniczący Komitetu Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk, prorektor Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w latach 2012-2016, rektor tej uczelni w kolejnej kadencji, a obecnie kierownik Katedry Pedagogiki Pracy i Andragogiki. Panie profesorze, zapraszamy.

prof. dr hab. Stefan Kwiatkowski

Szanowni państwo, na początku chciałem podziękować za zaproszenie. Na ręce pani dyrektor to podziękowanie składam, na ręce pani profesor. Bardzo mi miło, że będę mógł się podzielić moimi refleksjami na temat transferu kapitału edukacyjnego. Chciałbym zacząć od tego, że kapitał edukacyjny jest czymś, o czym wszyscy wiemy. Czujemy, że to jest coś ważnego, ale wydaje mi się, że nie przykładamy należytej wagi do jego społecznego transferu. Otóż kapitał edukacyjny można rozpatrywać z kilku punktów widzenia. Ja w pierwszej kolejności chciałbym zwrócić uwagę na indywidualny kapitał edukacyjny każdego członka społeczeństwa. To jest kapitał, który wynika z

naszej osobistej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Ten kapitał gromadzimy przez całe życie. Już w rodzinie rozpoczyna się transfer kapitału edukacyjnego. W pierwszym okresie transfer kierunkowy, to jest transfer od rodziców czy dziadków w kierunku dzieci. Ale z biegiem czasu, i w dzisiejszym okresie to się nasila, ten transfer zaczyna mieć charakter zwrotny. To znaczy już w pewnym wieku, stosunkowo młodym, dzieci i młodzież zaczynają przekazywać swoją wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne również rodzicom i dziadkom. Czyli następuje taka międzypokoleniowa wymiana. Na razie wspomniałem o sytuacji rodzinnej. Potem mamy do czynienia z gromadzeniem kapitału edukacyjnego w sposób instytucjonalny. Rozpoczyna się to w przedszkolu, w szkole, potem na uniwersytecie. W związku z tym można mówić o różnych obliczach tego transferu. Jeśli chodzi o gromadzenie transferu, gromadzenie kapitału indywidualnego, to jak wspomniałem, on jest gromadzony przez całe życie. Dobrze, żeby już od najmłodszych lat uczniowie, studenci i potem pracownicy mieli świadomość, że kapitał edukacyjny jest ich własnością. To jest rzecz niezbywalna, nikt im tego nigdy nie zabierze. W związku z tym warto się uczyć. Warto się uczyć w wieku szkolnym, akademickim, ale warto się uczyć również w wieku dorosłym. Zatem indywidualny charakter kapitału edukacyjnego. Jak powiedziałem, na ten kapitał składa się wiedza, którą zdobywamy w szkole. Kładę nacisk na słowo „zdobyci”. Często w języku potocznym mówimy, że jest to przekaz wiedzy. Otóż niestety wiedzy nikomu nie można przekazać, wiedzę trzeba samemu zdobyć, tak jak się zdobywa ośmiotysięczniki. Drugi element to jest kształtowanie umiejętności, z tym elementem w szkołach, uczelniach mamy pewien kłopot. Żeby kształtować umiejętności, trzeba mieć odpowiednie maszyny, urządzenia, laboratoria, warsztaty. Jest to taki wymiar ekonomiczny tego, o czym tutaj wspominałem. I wreszcie trzeci element kapitału edukacyjnego, bardzo ważny. To są kompetencje społeczne. I też chciałabym zwrócić uwagę w tym krótkim wystąpieniu na to, że o ile w sposób instytucjonalny, czyli szkolny i akademicki, kształtujemy wiedzę, umiejętności, o tyle na takim marginesie pozostaje kapitał, który nazywamy kapitałem społecznym. To jest kapitał, który pozwala współpracować z innymi ludźmi. To jest kapitał, który pozwala być otwartym na innego człowieka, który umożliwia rozwiązywanie problemów, ale też walkę ze stresem. W czasie pandemii umożliwia walkę z depresją itd. Jak

wspomniałem, ten kapitał społeczny nie jest kształtowany w sposób instytucjonalny. Zatem ogromne znaczenie ma dom rodzinny, bo tam to się wszystko zaczyna. Tam się zaczyna proces wychowawczy. Tak, żeby potem on radził sobie w życiu społecznym i w życiu zawodowym. Słowem kluczowym jest transfer kapitału, bo oto mamy nawet bardzo wysoki kapitał indywidualny, czyli wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. Ale jeżeli nie potrafimy się dzielić tym kapitałem albo nie stworzono nam możliwości do tego, żeby się dzielić tym kapitałem, to on pozostaje ciągle naszą własnością. Nie przekazujemy go nikomu, nie dzielimy się nim. W związku z tym słowo transfer to jest przekazywanie, najlepiej dwustronne, od osoby do drugiej osoby, od osoby do grupy i wreszcie między grupami. Chciałem powiedzieć, że cechą kapitału indywidualnego jest to, że można go spożytkować w grupie. Większość z nas pracuje w jakichś zespołach. W związku z tym przystępując do grupy przystępujemy ze swoim kapitałem. Wchodzimy do tej grupy z jakimś kapitałem i teraz jest pytanie czy atmosfera w grupie, czy klimat w grupie pozwala na to, żebyśmy się sami w sposób swobodny dzielili swoim kapitałem, czyli swoją wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami społecznymi i jednocześnie, żebyśmy mogli czerpać od członków grupy? Czy jesteśmy grupą, czy jesteśmy zespołem indywidualistów? Także tutaj to pojęcie transferu i jakości tego transferu zależy przede wszystkim od szefa grupy, od kogoś, kto kieruje grupą, ale oczywiście również od uczestników grupy, od tego, jak są otwarci na innych. Bo grupowy kapitał edukacyjny może być oczywiście rozpatrywany jako suma indywidualnych kapitałów poszczególnych pracowników czy wcześniej uczniów i studentów, ale też może być rozpatrywany jako suma kapitałów indywidualnych, wzmocniona relacjami między członkami grupy. Oczywiście występują przypadki, w których jest jakaś nawet bardzo dynamiczna grupa, ale członkowie tej grupy niechętnie dzielą się swoim kapitałem indywidualnym. Wtedy mówimy o konkurencyjności między pracownikami, rywalizacji. Nie przynosi to na ogół dobrych efektów, jeśli chodzi o całość pracy zespołu. Chciałem też zwrócić uwagę, że kapitał grupowy może mieć charakter korporacyjny, zatem możemy mówić o kapitale ekonomistów, lekarzy, nauczycieli, prawników. I bardzo aktualne jest pytanie jak lekarze, szczególnie wirusolodzy, dzielą się z resztą społeczeństwa, tą nielekarską częścią społeczeństwa, swoim kapitałem edukacyjnym? Czy my, jako społeczeństwo jesteśmy gotowi przyjąć tę wiedzę,

umiejętności i kompetencje, którymi dysponują lekarze? To samo dotyczy prawników. Można by mówić o poziomie edukacji prawniczej polskiego społeczeństwa. Czy grupy prawników tak oddziałują na resztę społeczeństwa, że my jesteśmy wyedukowani prawnie?

prof. dr hab. Stefan Kwiatkowski

Chciałbym teraz powiedzieć o tytułowym pojęciu, czyli o transferze międzypokoleniowym. Pokolenie to grupa ludzi, która ma wspólne przeżycia, jest we wspólnym wieku itd. To wszyscy wiemy. Ale dotąd pojęcie pokolenia było związane z pewną cenzurą czasową. Pokolenia się zmieniały co 20, 30 lat. Wraz z rozwojem techniki i technologii, przyspieszeniem życia społecznego obserwujemy, że ten okres się skraca, pokolenia zmieniają się już teraz co kilkanaście lat. Można wyróżnić kilka pokoleń, nawet je nazwać. W literaturze one funkcjonują już od lat. Pokolenia urodzone w latach 1922-1944, jeszcze funkcjonujące na rynku, a na pewno funkcjonujące w życiu społecznym. To są osoby urodzone w latach 1945-1964, tzw. baby boomers. Potem osoby urodzone po 1965 roku, mniej więcej do 1980. Czyli jak państwo widzicie, to już jest krótszy okres, to jest pokolenie X. 1981-1994 - osoby urodzone w tych latach to pokolenie Y. Osoby urodzone w latach 1995-2010 to pokolenie Z i najnowsze pokolenie, które nie jest jeszcze na rynku pracy, ale już w sytuacjach rodzinnych, towarzyskich funkcjonuje. To są osoby urodzone po roku 2010. Mówimy o nich pokolenie Smart albo pokolenie S. To są ci, od których, jeśli chodzi np. o ich umiejętności informatyczne, mogą się uczyć pokolenia X, Y, Z. Także to jest ten fenomen, proszę państwa, edukacyjny. Nie było w historii edukacji, w historii świata takiego okresu, w którym małe dzieci byłyby ekspertami w jakiejś dziedzinie i uczyły osoby dorosłe. Można by oczywiście rozwijać ten temat międzypokoleniowego transferu, kapitału edukacyjnego, ale chciałbym zwrócić uwagę przede wszystkim na rozwój tego kapitału w tzw. świecie nieformalnym. Otóż uczymy się przez kilkanaście lat, możemy to łatwo policzyć, od siódmego roku mniej więcej do ukończenia studiów. Jeżeli ktoś takie studia kończy, to jest 18 lat, 19. Ale potem potem pracujemy 40, czasami 50 lat, zatem ten transfer kapitału edukacyjnego w tym nieformalnym świecie, gdzie już nie ma szkoły, gdzie nie ma uczelni jest kluczowy dla rozwoju gospodarki. Od

tego, jak transfer wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych jest skuteczny w przedsiębiorstwach zależy efektywność przedsiębiorstw, a w efekcie efektywność całej polskiej gospodarki. To jest kwestia wprowadzania kogoś do zawodu, do przedsiębiorstwa, pokazywanie mu, wskazywanie jakie są organizacyjne cechy charakterystyczne przedsiębiorstwa. Na czym polega kultura pracy w przedsiębiorstwie. Już nie mówiąc o wprowadzaniu zagadnienia techniki, technologii wytwarzania produktów czy wytwarzania usług. To jest 40 letni okres, który, jeżeli nie jest zmarnowany, to jest okresem bardzo dynamicznego rozwoju. Oczywiście może być taka sytuacja, w której jednostka nie ma chęci, nie ma motywacji do tego, żeby czerpać z kapitału innych, ale szczególnie w mikroprzedsiębiorstwach takie osoby są szybko identyfikowane i na ogół pracodawcy z nimi się rozstają.

prof. dr hab. Stefan Kwiatkowski

Chciałbym jeszcze powiedzieć kilka słów o takich płaszczyznach instytucjonalnych. Otóż oczywiście przedsiębiorca może stworzyć warunki do tego, żeby starsi pracownicy dzielili się swoją wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami społecznymi z młodszymi pracownikami. Nie tylko w procesie pracy, ale w formie szkoleń, spotkań formalnych i nieformalnych. To musi być stworzona płaszczyzna wymiany myśli. Oczywiście można również sięgać do zasobów osób, które już przeszły na emeryturę. To też jest w Polsce wciąż niewykorzystany potencjał tych osób. Można te osoby zapraszać, można te osoby prosić o dzielenie się właśnie swoją wiedzą, umiejętnościami, ale przede wszystkim chyba kompetencjami społecznymi. Swoją wiedzą o kooperantach, swoją wiedzą o załatwianiu różnorodnych spraw związanych z techniką i technologią. Wydaje mi się, że to jest możliwe. Obserwujemy jednak proces raczej odwrotny. To znaczy takiego zbyt chętnego rozstawania się z osobami, które przechodzą na emeryturę. Myślę, że to jest ogromne wyzwanie stojące przed całą Polską gospodarką, ale też przed przedsiębiorcami przede wszystkim.

Na koniec chciałem wspomnieć o pewnym rodzaju kapitału edukacyjnego, który jest kapitałem ukrytym. Otóż wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne możemy rozpatrywać w kategoriach jawnych i ukrytych. Jawna wiedza jest zawarta w

podręcznikach, encyklopediach, w różnego rodzaju normach. Natomiast wiedza ukryta, to jest wiedza, którą mamy w swoich umysłach, która wynika z naszego doświadczenia. To jest wiedza, z którą do tej pory się z nikim nie dzieliliśmy, a na pewno nie wiedzą skodyfikowaną, czyli nie jest to wiedza nigdzie zapisana. I to jest ogromny potencjał edukacyjny, który jest, wydaje mi się, w Polsce ciągle zaniedbany. Czyli dzielenie się wiedzą ukrytą można najkrócej nazwać dzieleniem się własnym doświadczeniem zawodowym, ale i doświadczeniem życiowym. Tą wiedzą ukrytą na co dzień w sytuacjach rodzinnych dzielą się z nami rodzice, dziadkowie i to jest dla nas naturalne. To jest ich wiedza ukryta, zdobyta przez lata doświadczeń, ale nie ma takiego przełożenia dobrego na gospodarkę, na przedsiębiorstwa, żeby honorować ludzi, którzy mają wielkie doświadczenie i wykorzystywać ich doświadczenie dla pomnażania kapitału i edukacyjnego, ale i kapitału gospodarczego. To tyle refleksji na temat transferu kapitału edukacyjnego, z położeniem nacisku na transfer między pokoleniami. Uczymy się od siebie wzajemnie, niezależnie od wieku. Dziękuję bardzo.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo panu profesorowi za znakomity wykład wprowadzający. Profesor z jednej strony podkreślił, iż istotnym czynnikiem rozwoju międzypokoleniowego transferu wiedzy, transferu kapitału edukacyjnego, jest kapitał społeczny. Społeczne relacje, dobre relacje, pozytywne relacje, zaufanie wobec innych, podzielane wartości i normy. Referat wprowadzający wprowadził nas w tematykę kolejnego referatu, ponieważ profesor podkreślił, iż w różnych fazach życia ten transfer jest istotny i to, co się dzieje w latach młodości skutkuje pozytywnie lub nie na to, jak sobie radzimy z sytuacją na rynku w latach mocnej dojrzałości. Proszę państwa, zapraszam teraz na kolejny referat. Będzie to referat pod tytułem „Ustawiczna edukacja, a fazy dojrzałości i poczucie sensu życia”, wygłoszony przez dr Lidię Czarkowską, kierownika Katedry Nauk Społecznych w Akademii Leona Koźmińskiego, dyrektora Centrum Coachingu i Mentoringu tejże akademii. Kierownika studiów podyplomowych Coaching Profesjonalny, akredytowanego coacha i superwizora Izby Coachingu. Zapraszamy.

dr Lidia Czarkowska

Dzień dobry państwu. Nazywam się Lidia Czarkowska. Witam bardzo serdecznie szacowne grono i dziękuję Instytutowi Pracy i Spraw Socjalnych za zaproszenie mnie do wzięcia udziału w tej debacie. Od 25 lat wspieram osoby dorosłe w procesach transformacji i zmiany. Jestem psychologiem, socjologiem, antropologiem, mam też przyjemność posiadać uprawnienia pedagogiczne. Z perspektywy obserwacji współczesnego świata i tego, przed jakimi wymaganiami stawia nas rzeczywistość, absolutnie zdaję sobie sprawę, nie tylko jako teoretyk, ale także jako praktyk, że XXI wiek wymaga od nas nie tylko ustawicznego kształcenia, uczenia się i nauczania ciągle nowych rzeczy. Czasami też oduczenia rzeczy, które były bardzo sensowne, użyteczne i adekwatne jeszcze dekadę temu. W dniu dzisiejszym chciałbym państwa zaprosić do wysłuchania krótkiego referatu na temat ustawicznego kształcenia, a poczucia sensu życia w toku całego naszego dorosłego funkcjonowania. Jeżeli chodzi o nasze dzisiejsze spotkanie, jeżeli chodzi o dzisiejszy referat, pokażę państwu kilka slajdów, które prezentują właśnie temat ustawicznej edukacji, faz dojrzałości, poczucia sensu życia i poczucia spełnienia w naszym funkcjonowaniu.

Jeżeli chodzi o ustawiczną edukację, oczywiście wszyscy znamy definicję, czym ustawicznie edukacja jest. Chciałabym zwrócić uwagę na to, że niektóre określenia doprecyzowujące zakres naczyniowy definicji kładą szczególny nacisk na proces rozwoju w kierunku pogłębienia wiedzy, umiejętności, kwalifikacji. Zarówno ze względów osobistych, społecznych, jak i zawodowych. Natomiast dzisiaj chciałabym zwrócić naszą uwagę na definicję, która sformułowana przez UNESCO podkreśla jeszcze wszechstronny rozwój osobowości, kształtowanie określonych uzdolnień, zainteresowań, ogólnej sprawności umysłowej. Ale właśnie planowe zmiany w rozwoju całej osobowości człowieka, jako ostateczny cel ustawicznego kształcenia w życiu dorosłym. Bardzo istotne też dla mnie jest tutaj rozróżnienie przez Roberta Kidda trzech perspektyw, trzech wymiarów w ramach edukacji ustawicznej. Z jednej strony oczywiście mamy kształcenie w pionie, czyli wszystkie szczeble formalnej edukacji, od przedszkola po studia podyplomowe czy studia wyższe. Poprzez kształcenie w poziomie, czyli korzystanie z wszelkich form rozwoju związanego z korzystaniem z

instytucji oświatowych pozaszkolnych. Ale także kształcenie w głąb, czyli rozwoju postawy związanej z gotowością do autotelicznego procesu rozwoju osobistego, do głębokiej motywacji do wzrostu. Ten ostatni wymiar edukacji to jest moja pasja, dziedzina, którą zajmuję się w praktyce od 25 lat, jednocześnie szukając w klasycznych i współczesnych koncepcjach naukowych bardzo dobrego fundamentu do tego, jak wspierać osoby dorosłe w procesie wzrostu. I tutaj chciałabym państwu pokazać moich mistrzów, nauczycieli. Pewnie państwo rozpoznaje niektóre twarze. Jest tutaj oczywiście Abraham Maslow, Milton Erickson. Jest tutaj także Wiktor Emil Frankl, wiele wspaniałych postaci. Przede wszystkim są to psychologowie, filozofowie, osoby zajmujące się szeroko rozumianym potencjałem człowieka i możliwościami wzrostu. Naturalnie ta wiedza korzysta z bardzo wielu dyscyplin. Jest to wiedza, która potrzebuje opierać swoje fundamenty naukowe na takich dziedzinach jak psychologia, socjologia także andragogika, a nawet lingwistyka, antropologia, gałąź filozofii, która zajmuje się prakseologią. Użyteczne są tutaj też pewne koncepcje, modele, wyniki badań przeprowadzonych w obszarze nauk o organizacji i zarządzaniu czy w neurokognitywistyce. Myślę, że wspieranie osób dorosłych w procesie rozwoju wymaga takiej interdyscyplinarnej perspektywy, która łączy zarówno patrzenie na człowieka w kontekście jednostki, ale też w kontekście społecznym.

I tutaj patrząc na wspieranie człowieka dorosłego warto podkreślić, że można to robić na wiele różnych sposobów. Są podejścia o charakterze bardziej egzystencjalnym, związanym z naszym funkcjonowaniem jako istoty myślącej, czującej, a nawet duchowej, o tym też powiem. I też są oczywiście sfery wspierania naszego rozwoju na poziomie naturalistycznym. W kwestiach funkcjonalnych związanych z podstawowymi potrzebami psychofizycznymi i psychospołecznymi człowieka. Dlatego pokazuję to rozróżnienie, bo z tego wynika pewien rodzaj potrzeb, które popychają ludzi do rozwoju. W procesie rozwoju można powiedzieć o tym, że z jednej strony reagujemy na zmieniające się warunki świata zewnętrznego, z drugiej strony pojawiają się w nas impulsy do tworzenia takiej wersji rzeczywistości, w której chcielibyśmy istnieć. Jest to klasyczny, od lat istniejący dylemat w nauce o człowieku. Na ile nasz rozwój jest wymuszony warunkami zewnętrznymi, a na ile tym wewnętrznym imperatywem

wzrostu. Wewnętrznym impulsem do rozwoju. Mam poczucie, że jedno i drugie działa w każdą stronę, w związku z czym warto przyjrzeć się obu tym kierunkom. Jeżeli chodzi o te kluczowe pytania, o motywatory, które skłaniają ludzi do wzrostu, to na pewno są to podstawowe potrzeby. Potrzeby związane z bezpieczeństwem, funkcjonowaniem, z byciem, ale także potrzeby psychospołeczne, z tworzeniem relacji i więzi. Są też motywatory płynące z naszych zdolności do myślenia w kategoriach uniwersalnych, związanych z wartościami, czyli daniem sobie odpowiedzi na pytanie: „Co jest dla nas najważniejsze?” I w różnych fazach życia, w różnych fazach dojrzałości inaczej podchodzimy do poszukiwania odpowiedzi na te pytania. Oczywiście też pojawił się taki slajd dotyczący tego, czym jest sukces, a czym jest poczucie spełnienia. Można by tutaj powiedzieć o pewnym rozróżnieniu związanym z kryteriami zewnętrznymi społeczno-ekonomicznymi jako miarami sukcesu. I z kryteriami wewnętrznymi, intrapersonalnymi, związanymi z poczuciem: „Kim ja jestem? Kim się staję?” Jest jeszcze pytanie blisko tego o spełnienie, związane z poczuciem sensu, ale to jest pytanie, które już przekracza jednostkę na poziomie transpersonalnym. Czyli jest to pytanie: „Po co jestem?” Tutaj patrząc na realizację pełni potencjału, na jakiś ostateczny cel naszego pielgrzymowania po Ziemi, można by było powiedzieć, że jednostkę, która osiągnęła realizację pełni potencjału charakteryzują pewne konkretne wskaźniki. Po pierwsze, jest to poczucie autonomii, czyli świadomość swojej tożsamości, świadomość swojego świata przeżyć, myśli, uczuć, odczuć, ale też właśnie wartości. Postawa inwestowania w życie, czyli to co w hierarchii potrzeb Abrahama Masłowa wiązało się z rozumieniem naszego najwyższego poziomu motywacji jako samorealizacji. Ja tylko przypomnę, że pod koniec życia sam Abraham Maslow mówił jeszcze o kolejnym piętrze, autotranscendencji, czyli przekraczaniu samego siebie i także nastawieniu przyszłościowym, na kolejne generacje. Również można rozpoznać jednostkę, która realizuje pełnię swojego potencjału, po tym, że radzi sobie z rzeczywistością, sprawnie rozwiązuje problemy, wychodzi naprzeciw pojawiającym się sytuacjom, szansom, możliwościom, ale także zagrożeniom. I tutaj w XXI wieku, szczególnie ostatnie półtora roku, dwa lata, pokazały nam jak faktycznie istotna w tak zmiennych i nieprzewidywalnych warunkach jest nasza odporność psychiczna i rezyliencja, która daje nam szansę odzyskiwać poczucie wpływu i sprawstwa, pomimo szybko

zmieniających się warunków otoczenia zewnętrznego. Osobę, która rozwija się w pełni swojego potencjału charakteryzuje zdolność do miłości, pracy i zabawy. Po czym poznamy czy ktoś ten potencjał realizuje? W zależności od tego, na jakim szczeblu ten rozwój następuje, można mówić, że istnieje poczucie energii i mocy, czyli coś w rodzaju nakładu energii psychicznej, woli, ochoty, ale także poczucia radości związanego z robieniem rzeczy, które są dla nas interesujące, rozwojowe, spełniające. Może też być to poczucie subiektywnego dobrostanu psychicznego. Właśnie doświadczanie pozytywnego stanu wewnętrznego, ochota i radość. Może to być także rozumiane jako korzystanie ze swoich talentów, odkrywanie i rozwijanie potencjału, danych predyspozycji. Wtedy mamy zaangażowanie, ciekawość, otwartość poznawczą i pracę nad sobą. No i wreszcie mamy ten poziom spełnienia albo poczucia sensu, czyli właśnie odpowiedzi na pytanie: „Kim jestem?” i „Po co jestem?” I tutaj czasami niestety nie jest tak prosto. Za chwileczkę popatrzymy sobie na pewne cykliczne fazy, przez które przechodzi dorosły człowiek w ciągu swojego zbierania doświadczeń i rozwoju swoich kompetencji, ale też swojej osobowości. Współczesna koncepcja Scotta Barry Kaufmana, mówiąca właśnie o transcendencji, podkreśla podział potrzeb rozwojowych na dwa odrębne aspekty. Fundamentalny poziom, nazywany tutaj Security, czyli podstawowe bezpieczeństwo, obejmuje następujące trzy potrzeby. Jest to potrzeba osobistego bezpieczeństwa, potrzeba tworzenia więzi, relacji z innymi osobami i potrzeba szacunku do samego siebie, poczucia własnej wartości. I są to tzw. potrzeby bazalne, podstawowe, związane z naszym ogólnym bezpieczeństwem i nawigowaniem w tym materialnym świecie. Kaufman podkreśla także tzw. potrzeby wzrostu, potrzeby rozwoju. I mamy tutaj potrzebę eksploracji, potrzebę miłości i potrzebę posiadania wyższego sensu, wyższego celu. Po to właśnie, aby przekraczać bieżące wyzwania rzeczywistości, która czasami bywa ograniczająca.

dr Lidia Czarkowska

Jeżeli chodzi o kwestie przechodzenia przez fazy rozwojowe osób dorosłych w ciągu całego życia, istnieją różne modele rozwoju człowieka. Są modele liniowe, które widzą zmiany jako kumulacje. Rozwój gradualny, kumulatywny, stopniowy. Wedle tego modelu z każdym dniem powinniśmy być mądrzejsi, bogatsi o doświadczenie. Niestety

wiemy, że to nie zawsze jest takie proste nie jest to linia prosta wznosząca się ku górze. Są też okresy kiedy funkcjonujemy na pewnym plateau i są też okresy gwałtownych, przyspieszonych momentów transformacji. Dlatego warto spojrzeć jeszcze na modele rozwoju człowieka dorosłego. Stadialne i cykliczno-fazowe. W obu tych przypadkach rozwój nie jest czymś liniowym, ciągłym. W modelach stadialnych zmiana ma charakter kumulacyjny i będzie to proces skokowy, który będzie składał się z faz progresu, ale czasami także zastoju. Przykładem tego typu koncepcji będzie teoria dezintegracji pozytywnej profesora Kazimierza Dąbrowskiego. Są jeszcze modele cykliczno-fazowe, które mówią o tym, że stopniowo transformujemy każde doświadczenie. Taki cykl statystycznie zawiera co 7-11 lat moment, w którym następuje gwałtowny wzrost, ale wtedy mamy aż cztery fazy: progres, plateau, regres, a nawet kryzys. Patrząc na to jak funkcjonujemy od ostatnich parunastu miesięcy, można powiedzieć, że jest to bez wątpienia kryzys na skalę globalną. I tutaj pytanie, na ile potrafimy poradzić sobie i integrować to doświadczenie, po to, aby w przyszłości móc jeszcze lepiej radzić sobie z nowymi wyzwaniami? Tak więc ten model cykliczno-fazowy opisując bardziej szczegółowo fazę zakłada, że istnieje faza wzrostu, przyswajania informacji i różnicowania się doświadczenia, zbierania tego doświadczenia, kumulowania go. Ale też jest taka faza zastoju, kiedy porządkujemy, integrujemy już zebrane, nabyte doświadczenia i w zasadzie wchodzimy w pewne rutynizmy, pewne schematy, pewne powtarzalności. Przychodzi też taki moment, kiedy następuje konflikt pomiędzy tym, co potrafimy, a zmieniającymi się warunkami zewnętrznymi i może to nas doprowadzić do fazy regresywnej. Kiedy staramy się korzystać z już wcześniej nabytych metod, strategii, sposobów widzenia siebie i świata, one nie zawsze są adekwatne do nowych wyzwań. Może to też doprowadzić do fazy kryzysu, czyli wewnętrznego konfliktu między tym, co już wiemy o świecie a tym, czego wymaga od nas zewnętrzne otoczenie.

Parę zdań na temat kryzysów, dlatego że rozwój dojrzałości nieuchronnie prowadzi przez cykliczne kryzysy. Tutaj można mówić, że oczywiście są kryzysy, które dotyczą sytuacji bardzo trudnych, sytuacji związanych z konfrontacją wobec nieuchronności pewnych sytuacji. Straty, choroby, śmierci osób znaczących w naszym życiu, ewentualnie utraty podstawy bezpieczeństwa. Mogą być też kryzysy związane właśnie z

przemianą, czyli klasyczne kryzysy rozwojowe, które są naturalnie wpisane w naszą dorosłość. Są też kryzysy egzystencjalne, które wymagają od nas zadawania sobie tego pytania: „Kim ja jestem?” na coraz bardziej głębokim, złożonym poziomie. I z tej perspektywy warto przypomnieć koncepcję dezintegracji pozytywnej profesora Kazimierza Dąbrowskiego, który mówił o tym, że człowiek ma wpisany w swoją strukturę psychiczną instynkt rozwojowy, który polega na tym, że nawet jeżeli sytuacja jest korzystna i adekwatnie reagujemy na zmieniające się warunki, to raz na jakiś czas następuje proces dezintegracji, rozbicia starych struktur psychicznych po to, żeby móc odpowiedzieć w bardziej złożony, pełny sposób na to, co nas otacza. W tym sensie może się pojawić kryzys wewnętrzny polegający na podważeniu dotychczasowej hierarchii wartości. Ale też kryzys z otoczeniem, kryzys konfliktu wynikającego z tego, że osoby, które są dla nas znaczące, będąc świadkami naszego procesu transformacji mogą być zaskoczone tym, że nowe „ja” zaczyna przejawiać się na zewnątrz. Jeżeli chodzi o znaczenie tego kryzysu, jest to coś niezbędnego, jest przełomem, kluczowym momentem rozwoju. Natomiast nie zawsze kończy się wzrost. Aby to było możliwe, potrzebne jest skuteczne poradzenie sobie z wymogami sytuacji. Dlatego czasami w pewnych sytuacjach potrzebne jest wsparcie zewnętrzne. Czy w postaci pracy z mistrzem, mentorem, czy w postaci czasami procesu wspierania reintegracji przez psychoterapię, czy właśnie otwartość poznawczą i samodzielny rozwój, poszukiwanie metod, narzędzi radzenia sobie ze zmieniającą się rzeczywistością. Także tutaj mamy pokazane etapy okresu przejściowego. Zachęcam później do powrotu do materiałów i przestudiowania, jeżeli dla państwa to będzie użyteczne. Ja bym chciała zwrócić uwagę na tzw. instynkt rozwojowy, bo to jest o tyle ciekawe, że nawet jeżeli sytuacja zewnętrzna nie byłaby tak dynamicznie zmieniająca się jak ta sytuacja, w której żyjemy od półtora roku, to także nasi rodzice, którzy np. 40 lat przepracowali w jednym zakładzie pracy, mieszkali w jednej miejscowości, mieli ten wewnętrzny imperatyw zmiany, który wywoływał dużą transformację wewnętrzną, tak jak wspomniałam, co każde 7-11 lat. Także ten proces dezintegracji i integracji jest wpisany w naszą egzystencję, jest czymś naturalnym dla każdego człowieka.

Warto też wspomnieć o modelu Erika Eriksona, który pokazywał, że cała trajektoria naszego życia to są pewne kryzysy, dylematy, na które możemy odpowiedzieć. Cztery podstawowe to dylemat tożsamości, intymności, generatywności i integralności. Ale jeszcze jest ten element konsolidacji kariery zawodowej i podjęcie funkcji strażnika znaczenia. Natomiast jeżeli patrzę z XXI wieku na to, jak wyglądają w tej chwili społeczno-kulturowe trajektorie wzrostu, to nasze społeczeństwo jest tak zaprojektowane, że przez pierwsze 20 lat w centrum rozwoju jednostki jest nauka, edukacja formalna. Zgodnie z naszym polskim powiedzeniem: „Ucz się dziecko ucz, nauka to potęgi klucz”. Wtedy cały wysiłek jest skierowany na edukację, na przechodzenie przez kolejne szczeble, doskonalenie, nabywanie nowych umiejętności, czyli ustawiczne kształcenie. Więc mamy lifelong learning jak najbardziej. Natomiast pierwsze 20 lat życia człowieka jest skoncentrowane generalnie na sukcesach edukacyjnych. Kolejne 20 lat to jest kwestia realizacji tych naszych zadań biologiczno-społecznych, realizacji celów rodzinno-karierowych. Bardzo często jak pracuję z osobami, które są przed czterdziestką mają dylemat czy spełniły wszystkie oczekiwania wewnętrzne. Czy mam rodzinę, czy zarabiam powyżej średniej krajowej, bo widzimy często swoje poczucie własnej wartości w oparciu o to, jak oceniają nas inni. Bardzo często w okolicach lat czterdziestych następuje proces indywiduacji, tak to widział Carl Gustav Jung. I wtedy pojawia się pytanie już nie o to, jak zostanę oceniony z perspektywy tej użyteczności społeczno-ekonomicznej, tylko co jest dla mnie osobiście wartością? Jaką mam unikalną jakość, którą mogę wnieść jako swój wkład w to życie i ewentualnie czego chcę od tego świata jako przestrzeni, w której mogę zbierać doświadczenia i uczyć się? I następuje swoisty przełom. Bardzo często w wieku między 40 a 60 rokiem życia następuje świadome poszukiwanie głębokiego sensu istnienia, pytania egzystencjalne. Z kolei po sześćdziesiątce pojawia się świadomość mędrca. Osoby, która jeżeli integruje oczywiście swoje doświadczenia, wie na czym polega funkcjonowanie istoty ludzkiej na tej planecie. Niektórzy mogliby już po prostu usiąść z boku tej drogi życia, przyglądać jak inni po niej kroczą. Mogliby coś doradzić, ale są w takim miejscu, że już nie muszą, a wiele mogą. Jeszcze bym powiedziała, że dzięki postępowi medycyny czasami można żyć jeszcze kolejne 20 lat i wtedy mam poczucie,

że jest to już takie istnienie na poziomie jakości bycia, jakości uważności, jakości towarzyszenia innym w swojej świadomości.

dr Lidia Czarkowska

Jeżeli chodzi o rozwój pełni człowieka, to tutaj też warto spojrzeć na to, jak to może funkcjonować. Tutaj bardzo serdecznie zapraszam na moją stronę, gdzie opisuję rozwój integralny zarówno na poziomie emocjonalnym, poznawczym, kreatywnym, ale także somatycznym i duchowym. Krótco ponieważ czas już dobiega końca. Pokażę państwu w jaki sposób można rozwijać swoje inteligencje wielorakie. Oczywiście jesteśmy świadomi istnienia inteligencji IQ opisywanej i badanej klasycznie już przez test Wechslera i Ravena. Ale później pojawiło się pojęcie inteligencji wielorakich, związanych też z predyspozycjami, talentami, uzdolnieniami. Wszystko to dotyczy sfery poznawczej. Natomiast pojawiło się też pojęcie inteligencji emocjonalnej, inteligencji emocjonalno-społecznej, a także inteligencji somatycznej, fizycznej i inteligencji duchowej. I tutaj w ramach inteligencji duchowej dopiero od lat osiemdziesiątych mamy dobrze doprecyzowany zakres naczyniowy tego pojęcia i istnieją konkretne wskaźniki, po których poznajemy w jakim stopniu ktoś ma tę inteligencję rozwiniętą. Czym jest inteligencja duchowa? Czym się przejawia? Tutaj też zachęcam do lektury choćby klasyków, Ian Marshall i Danah Zohar. Natomiast jeżeli chodzi o wskaźniki inteligencji duchowej w Polsce, wspaniałą pracę wykonuje pani profesor Urszula Tokarska, która zajmuje się tą dziedziną wiedzy na naszym polskim gruncie. I mamy tutaj główne przejawy tej inteligencji duchowej. Po czym poznajemy osobę, która jest zaangażowana w rozwój tej inteligencji? Tak naprawdę jest to rozwój ku naszej pełni i patrząc na to, do czego to prowadzi, warto jeszcze podkreślić harmonię, jeżeli rozwijamy się w jednym, dwóch, trzech albo wszystkich czterech aspektach. Także wracając do klasycznej teorii inteligencji wielorakich, można by było powiedzieć, że można rozwijać się tylko w jednym aspekcie, np. tylko w aspekcie inteligencji duchowej albo tylko w aspektach dotyczących inteligencji poznawczych, albo tylko w aspektach dotyczących inteligencji emocjonalnej. I na tym poziomie patrząc na rozwój człowieka przez całe życie, przez ustawiczne kształcenia i stopniowe nadawanie sensu kolejnym doświadczeniom warto spojrzeć na to, jakie są konsekwencje rozwoju tylko w jednej dziedzinie.

Zapraszam na moją stronę internetową www.lidiaczarkowska.pl, tam w ramach bloga jest opisane szczegółowo na czym polega pewne ryzyko związane z redukcjonizmem, wprowadzeniem człowieka tylko do jednego z tych czterech wymiarów. Mamy tutaj podsumowanie. Co się dzieje kiedy mamy tylko inteligencję fizyczną, tylko emocjonalną, tylko kognitywną, albo tylko duchową. Troszeczkę lepiej jest jeżeli rozwój człowieka wspierany jest w dwóch aspektach lub trzech, natomiast chodzi o to, aby widzieć nas całościowo i przez całe życie, przez doświadczenie zarówno w procesie edukacji formalnej, jak i działaniach oświatowych pozaformalnych, jak i udział w kulturze, sztuce rozwijać się harmonijnie, całościowo, ku pełni osobowości. Chciałam państwu bardzo serdecznie podziękować za uwagę i życzyć udanej debaty. Mam nadzieję, że do zobaczenia przy innych tego rodzaju okazjach. Serdecznie dziękuję. Do widzenia.

dr hab. Urszula Jeruszka

Szanowni państwo, bardzo dziękujemy za wystąpienie pani doktor Lidii Czarkowskiej. Znakomite odpowiedzi na pytania: Jak ustawiczna edukacja wpływa na proces transformacji w trajektorii życia człowieka dorosłego? Co warunkuje poczucie sensu w kolejnych etapach dorosłości? Jak zmieniają się role człowieka w jego trajektorii biegu życia? Pani Czarkowska właściwie dała nam wyczerpujące odpowiedzi jak sobie poradzić z konfliktem między tym, co potrafimy a tym, co wymaga od nas otoczenie. Rozwiązanie tego konfliktu tkwi w edukacji, ciągłej ustawicznej edukacji. W ten sposób przygotowany został grunt do kolejnego referatu, wygłoszonego przez dr hab. Łukasza Sienkiewicza pod tytułem: „Edukacja dorosłych, oblicza LLL w dobie pandemii i przemian rynku pracy”. Pan Łukasz Sienkiewicz jest profesorem Politechniki Gdańskiej, ekspertem do spraw rynku pracy w Europejskim Obserwatorium Zatrudnienia Komisji Europejskiej, ekspertem do spraw prognozowania zapotrzebowania na umiejętności w Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego. Panie profesorze zapraszamy.

dr hab. Łukasz Sienkiewicz

Dziękuję bardzo. Dzień dobry państwu. Chciałbym jeszcze raz podziękować pani dyrektor, pani profesor za zaproszenie do debaty i możliwość wygłoszenia referatu w tym bardzo ciekawym panelu. Rozpocznę może od przypomnienia, chociaż już padło to dzisiaj, że wszyscy wiemy czym jest uczenie się ustawiczne czy uczenia się przez całe życie. Natomiast chciałbym zwrócić uwagę, że różnego rodzaju instytucje międzynarodowe, ale również badacze są dalecy od spójnej, jednej definicji, chociaż ona oczywiście dotyczy podobnych obszarów czy podobnych zagadnień. Na szczególną uwagę zasługuje perspektywa, którą widzimy w różnych definicjach, szczególnie zawężona lub szersza perspektywa. Ja zajmę się perspektywą związaną trochę z tą sferą zawodową, nie tyle osobistą czy psychologiczną, ale bardziej z perspektywy społecznej, ekonomicznej i zawodowej. To jest bardzo ważny wymiar uczenia się przez całe życie, dlatego że należy pamiętać, że to uczenie się przez całe życie, zdobywanie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych, ono musi odpowiadać również na wyzwania teraźniejszości i wyzwania przyszłości wynikające z potrzeby posiadania odpowiednich umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych z perspektywy rynku pracy. My żyjemy w bardzo ciekawych czasach nie tylko ze względu na zmiany pandemiczne czy te wyzwania, które w ostatnich kilkunastu miesiącach obserwujemy, ale też ze względu na skalę i zakres zmian, które obserwujemy szerzej na rynku pracy. One wynikają oczywiście z bardzo różnych czynników. Czynników zarówno globalizacyjnych, technologicznych, społecznych, demograficznych, o których już dzisiaj mówiliśmy, czy też zmian w zakresie preferencji i wartości. Między innymi zintegrowana strategia umiejętności, która została opracowana przez Ministerstwo Edukacji i Nauki wskazuje na liczne czynniki, które stanowią wyzwanie z punktu widzenia przyszłych potrzeb w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych. A więc są pewną wskazówką kierunku, w ramach którego powinniśmy rozwijać czy uczyć się przez całe życie, czy rozwijać właśnie różnego rodzaju kompetencje. Natomiast jak państwo zdajecie sobie sprawę, oczywiście te zmiany są wielotorowe i wymagają tak różnorodnych kompetencji i różnorodnej wiedzy, że trudno jest wskazać jedną wersję przyszłości w zakresie potrzeb dotyczących rozwoju kapitału ludzkiego. Na przykład zmiany demograficzne czy zmiany technologiczne są przewidywalne do

pewnego stopnia, natomiast wiadomo, że istnieją np. technologie dysruptywne, o których nie jesteśmy w stanie w tej chwili nic powiedzieć, które mogą całkowicie zmienić zapotrzebowanie na określone umiejętności w przeciągu następnych 10 czy 15 lat. Nie byliśmy w stanie przewidzieć również pandemii i zmian, które w bardzo szybkim czasie ona wymusiła z punktu widzenia np. umiejętności cyfrowych dużej części społeczeństwa. Jedno jest pewne. Czekają nas bardzo duże zmiany i przemiany zawodowe zarówno związane z pracą zdaną, cyfryzacją czy automatyzacją będą w zasadzie powszechne globalnie. Należy się liczyć z tym, tak jak wskazuje Europejskie Forum Ekonomiczne w ostatnim raporcie, że prawie 50 proc. pracowników będzie potrzebowało zmiany umiejętności w ciągu najbliższych pięciu lat. Zobaczcie państwo na skalę, to są olbrzymie zmiany dotyczące m.in. nie tylko kwestii związanych z automatyzacją czy robotyzacją pracy, ale z upowszechnieniem pewnych zjawisk dotyczących wykorzystania np. technologii cyfrowej czy pracy zdalnej. My zakładamy, że większość uczestników tego rynku w jakimś stopniu te kompetencje ma, natomiast znowu trudno jest przewidzieć czy rozwój technologii nie będzie wymuszał jeszcze głębszych zmian w zakresie posiadania dodatkowych umiejętności. Na przykład takim obszarem, który zupełnie nie jest jeszcze eksplorowany, chociaż rozpoczynają się badania w tym zakresie, jest wpływ robotyki czy automatyzacji na interakcję z człowiekiem. I tutaj wszelkie kwestie związane np. z zespołami funkcjonującymi w ramach robot - człowiek wymagają zupełnie innych umiejętności w zakresie komunikacji, ale też zarządzania swoją pracą czy poczucia sensu tej pracy, o której już była mowa. Rzeczą, którą na pewno wiemy jest to, że w zasadzie niezależnie od źródła mamy bardzo często informacje na temat braków kompetencyjnych na rynku pracy. Z opublikowanego bodajże przed niecałym miesiącem raportu Polskiego Forum HR wynika, że duża część przedsiębiorstw w ciągu ostatniego roku, to jest ponad 30 proc. tych przedsiębiorstw, odczuło braki kompetencyjne w swoich strukturach w ciągu ostatniego roku. To oznacza, że mimo tego, że zdobywamy nowe kompetencje, ciągle się uczymy, to tych kompetencji brakuje i brakuje czasami w sposób bardzo poważny. To wpływa zasadniczo na możliwości funkcjonowania i rozwój tych przedsiębiorstw. Nie możemy zakładać, że mimo zmian demograficznych, czyli wchodzenia nowych pokoleń, które np. mają zupełnie inne kompetencje cyfrowe, te braki kompetencyjne znikną.

Dlaczego? Dlatego, że jak popatrzymy na wszelkie informacje dotyczące kompetencji przyszłości, to te kompetencje wykraczają daleko poza czysto techniczne czy czysto cyfrowe kompetencje. Tu chyba coś się na slajdzie nie pojawiło. Miał być rysunek, który dotyczył również informacji Światowego Forum Ekonomicznego, ale ono wyraźnie pokazuje, że właśnie kompetencje w zakresie nie tylko cyfrowości czy technologii, ale takie kompetencje dotyczące elastyczności, gotowości na zmiany, umiejętności pracy zwinnej, proaktywności, samodzielności, umiejętności personalnych to są te kompetencje, których niewątpliwie będziemy potrzebować w przewidywalnej przyszłości, to znaczy w tej perspektywie najbliższych 10 lat. To są kompetencje, które rozwijane są w zasadzie przez całe życie, ale kluczowy nacisk powinien być położony na rozwój tych kompetencji we wczesnych fazach edukacji, bo na pewnej bazie dotyczącej na przykład kompetencji związanych z elastycznością czy umiejętnościami, czy zdolnościami komunikacyjnymi, my później budujemy szereg innych umiejętności, które warunkują sprawne funkcjonowanie osób na rynku pracy w przyszłości.

dr hab. Łukasz Sienkiewicz

Padła również informacja, chyba pan minister na to wskazywał, że skala uczenia się przez całe życie w Polsce jest niewystarczająca. Oczywiście to wszystko zależy od przyjętej metodologii. Zgodnie z metodologią stosowaną w Eurostacie, badamy przede wszystkim uczestnictwo w różnego rodzaju aktywnościach edukacyjnych w ciągu ostatnich czterech tygodni i to w pewien sposób ogranicza naszą wiedzę na temat rzeczywistych aktywności edukacyjnych ludzi. Natomiast jeżeli popatrzymy na informacje szersze, dotyczące aktywności w dłuższym okresie czasu, to Polska niestety znajduje się praktycznie zawsze w grupie krajów o najniższym nasileniu uczenia się przez całe życie i to wydaje się dosyć trwałym trendem. Chociaż trzeba oczywiście przyznać, że aktywność edukacyjna Polaków badana innymi metodami np. w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego jest zdecydowanie wyższa. Ale to zależy od tego, co bierzemy pod uwagę jako uczenie się czy rozwijanie, czy w ogóle szeroko rozumianą aktywność edukacyjną. Niewątpliwie bardzo duże znaczenie w dobie cyfryzacji i zmian na rynku pracy, a szczególnie teraz w momencie pandemii, jest uczenie się w sposób nieformalny, z wykorzystaniem Internetu i technologii cyfrowych. Nie możemy też

zapominać o tym, co powiedział prof. Kwiatkowski, o uczeniu się w miejscu pracy w różnych formach: coachingowych, mentoringowych, ale też obserwacyjnych. W ten sposób uczy się znaczna część polskiego społeczeństwa.

Znaczenie mają też inne formy aktywności, które mają charakter i walor edukacyjny, szczególnie w takim międzypokoleniowym transferze czy wymianie wiedzy, jak udział w akcjach charytatywnych, wolontariat czy innego rodzaju aktywności, które podejmujemy w zasadzie niezależnie od wieku. To co powinno martwić z perspektywy polskiego rynku pracy, to jest to, że przede wszystkim uczą się osoby, które i tak są w lepszej sytuacji na rynku pracy. Najniższe wskaźniki dotyczące uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie dotyczą właśnie osób starszych i osób o niskich kwalifikacjach. I tutaj należałoby prawdopodobnie położyć nacisk na zwiększenie tej aktywności, bo inne zawodowo aktywne grupy na rynku pracy zdecydowanie łatwiej wchodzi w tę aktywność związaną z uczeniem się.

Warto byłoby z pewnością nawiązać również do różnego rodzaju aktywności związanych z uczeniem się przez całe życie, promowanych przez instytucje europejskie, ale też realizowanych w innych krajach, dlatego że warto uczyć się szczególnie dobrych praktyk. Unia Europejska czy Komisja Europejska od dłuższego czasu promują uczenie się przez całe życie poprzez szereg aktywności, które są nakierowane na tworzenie nowych umiejętności czy badanie potrzeb kompetencyjnych w przyszłości i powiązanie aktywności edukacyjnych z tymi kompetencjami. Warto w kontekście dzisiejszej debaty oczywiście podkreślić zalecenie w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. Dlatego, że to jest taki dokument ramowy, który pokazuje również z perspektywy europejskiej, które kompetencje są najważniejsze z punktu widzenia uczenia się przez całe życie. Ten dokument powstał w drodze szerokich konsultacji społecznych, długo trwało opracowanie samego dokumentu. Efektem są liczne opracowania, natomiast krótko podsumowując, dotyczy to przede wszystkim ośmiu kompetencji kluczowych. W zakresie rozumienia tworzenia informacji, w zakresie wielojęzyczności, matematycznych czy stemowych, czyli nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii, cyfrowych, osobistych, obywatelskich,

przedsiębiorczości i w zakresie świadomości ekspresji kulturalnej. Wydaje się, że patrząc na te kompetencje, to nie są kompetencje, które są stricte związane z jakimś obszarem zawodowym. Natomiast niewątpliwie są istotne z punktu widzenia funkcjonowania w różnych kontekstach zawodowych i społecznych. W zasadzie przez całe życie. Warto również pokazać i podzielić się dobrymi praktykami, które są identyfikowane w licznych raportach opracowanych na poziomie europejskim, które pokazują w jaki sposób kraje europejskie radzą sobie ze wspieraniem aktywności edukacyjnej przez całe życie, z nakierowaniem między innymi na kompetencje kluczowe, a czasami nawet ma kompetencje podstawowe. Jednym z takich przykładów jest program SkillsPlus w Norwegii, który rzeczywiście pozwala osobom dorosłym zdobyć podstawowych umiejętności. Bo pamiętajmy o tym, że to czasami jest przeszkoda, szczególnie jak sobie przypomnimy sobie ten problem niskich kwalifikacji i niskiego uczestnictwa w edukacji ustawicznego tych osób o niskich kwalifikacjach. To czasami jest problem w podejmowaniu bardziej złożonych działań edukacyjnych. Więc te podstawowe umiejętności, mimo tego, że dosyć dobrze wypadamy na poziomie szkolnictwa w gimnazjum, obecnie liceum, w takich badaniach jak PIZA na przykład, gdzie umiejętności czytania, pisanie, liczenia są badane, to jednak warto też skorzystać z możliwości wsparcia. A obszarem, który byłby bardzo ciekawy do wspierania wydaje się być obszar umiejętności cyfrowych, które należałoby wspierać w różny sposób również w Polsce. Również dobrym przykładem, zupełnie innym, z Irlandii, jest tworzenie sieci Skillnet, które są skupione na tworzeniu sieci firm pozwalającej na tworzenie pewnej infrastruktury do prowadzenia działań szkoleniowych, w ramach na przykład potrzeb identyfikowanych w poszczególnych sektorach. Obecnie działają tam aż siedemdziesiąt trzy takie sieci, wspierając ponad 21 tys. firm i również podejmując działania związane z wyzwaniem bieżącymi, czyli np. związanymi z pandemią COVID-19 czy w obserwowanych również u nas problemami związanymi np. z sukcesją w firmach rodzinnych. Ale to rzeczywiście jest bardzo ciekawy przykład tego, że należałoby nie tylko wspierać poprzez indywidualną aktywność poszczególnych osób, ale te formy wsparcia, uczenia się przez całe życie mogą dotyczyć też wsparcia na przykład organizacji, przedsiębiorców czy grup przedsiębiorstw funkcjonujących w ramach jednego sektora. I tutaj trzeba oczywiście powiedzieć, że w Polsce takie

inicjatywy też są podejmowane m.in. poprzez system rad do spraw kompetencji funkcjonujących w sektorach, które m.in. w ramach pandemii również brały udział w identyfikacji obszarów wsparcia, które powinny otrzymać wsparcie rozwojowe czy wsparcie szkoleniowe. I to jest na pewno inicjatywa, którą warto kontynuować. Ostatnim z takich przykładów, które chciałbym podać jest system indywidualnych kont szkoleniowych we Francji, które pozwalają ludziom, niezależnie w zasadzie od aktywności zawodowej czy od rodzaju wykonywanego zawodu, gromadzić pewne środki na indywidualnym koncie, które mogą być później wykorzystane do wspierania szkoleń w różnych obszarach.

dr hab. Łukasz Sienkiewicz

Chciałbym również zwrócić uwagę na to, że pandemia sama w sobie wpłynęła na zmiany sposobu uczenia się, również uczenia się przez całe życie, bardziej w kierunku wykorzystania technik multimedialnych, internetowych. Zdecydowanie rzadziej wykorzystywane są np. materiały drukowane czy takie wymagające obecności fizycznej. Natomiast to, na co należałoby zwrócić uwagę, to jest fakt, że zmiany w zakresie sposobów uczenia się, na przykład związane z przejściem na metody cyfrowe czy nauczanie zdalne, wymagają nie tylko przeciwdziałania barierom czysto technologicznym, takim jak właśnie dostęp do internetu szerokopasmowego czy komputerów, ale też przede wszystkim kompetencji cyfrowych, sposobów uczenia się poprzez naukę zdalną.

W tym zakresie warto również zwrócić uwagę na rolę przedsiębiorców czy pracodawców w sposobach wspierania, uczenia się przez całe życie. Dlatego, że wydaje mi się, że jeżeli mówimy o życiowym uczeniu się, nie chodzi tylko o wspieranie różnego rodzaju działań rozwojowych pracowników. Czyli czy to będą metody coachingowe, szkoleniowe, czy rozwojowe, czy jakaś inna forma uczenia się, ale coraz częściej powinniśmy myśleć o tym, w jaki sposób właśnie zagospodarować osoby, które np. są wypalone zawodowo, które dotarły do końca swoich ścieżek karier, które znajdują się w sytuacji plateau kariery, które czują, że potrzebują zmiany. I tutaj na tym slajdzie, na tej drugiej części, wydaje się, że te obszary, o których też chyba dzisiaj

jeszcze będzie mowa, takie jak wsparcie np. doradcze na poziomie przedsiębiorstw doradztwa kariery czy redefinicja kariery, przemieszczania w ramach struktur. Ale też budowanie jakichś programów, które pozwolą na przykład poprzez odwrócony mentoring czy zmianę perspektywy wykorzystywać właśnie wiedzę tych osób bardziej doświadczonych z korzyścią dla młodszych pracowników. To jest przyszłość, na którą powinniśmy w przedsiębiorstwach postawić. Dziękuję bardzo za uwagę. Dziękuję pani profesor.

dr hab. Urszula Jeruszka

Ja dziękuję raz jeszcze panu profesorowi za bardzo, bardzo ciekawe, znakomite wystąpienie. Na kanwie wystąpienia pana profesora warto przywoływać takie bardzo znane powiedzenie: „Kto stoi w miejscu ten się cofa.” Szczególnie wobec współczesności. Pan profesor poruszył ważną kwestię pomocy, wspierania, między innymi poprzez międzypokoleniowy transfer wiedzy, mentoring odwrócony. Ale jak pomagać osobom wypalony zawodowo? Niekoniecznie bardzo starym. Jak ich kierować na drogę aktywizacji zawodowej? A jednocześnie jest to referat wprowadzający nas do kolejnej tematyki, do kolejnego referatu. Referatu na temat poradnictwa kariery, poradnictwa zawodowego, wspieraniu całościowego rozwoju jednostki i jej aktywności zawodowej. Referat wygłosi prof. Magdalena Piorunek, prodekan Wydziału Studiów Edukacyjnych w Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu, kierownik Zakładu Poradnictwa Społecznego w tej uczelni. Zapraszamy.

prof. dr hab. Magdalena Piorunek

Dzień dobry państwu. Jest mi niezwykle miło brać udział w dzisiejszej debacie. Jednocześnie chciałam państwa bardzo serdecznie przeprosić za ewentualne niedociągnięcia czy potknięcia, które mogą pojawić się w trakcie tego nagrania. Teraz przychodzę już do meritum. Mianowicie chciałabym powiedzieć kilka słów na temat poradnictwa kariery i jego roli we wspieraniu całościowego rozwoju jednostki, w tym także aktywności zawodowej. Rozpocznę od przypomnienia jak wyglądał taki klasyczny liniowy model kariery, który w połowie XX wieku zaproponował i opisał Donald Super.

Wskazał on na to, że w biegu życia zawodowego człowieka wyróżnić możemy następujące fazy. Przy czym dodać należy, że są to okresy, które mają umowne ramy czasowe. I tak, wskazywał na fazę wzrostu do mniej więcej 14-15 roku życia. Fazę poszukiwań, eksploracji, która obejmuje etap adolescencji i początek etapu wczesnej dorosłości. Wreszcie faza zajmowania pozycji, która lokuje się mniej więcej w etapie średniej dorosłości. Dalej fazę konsolidacji w roli zawodowej, która obejmuje dalszy okres średniej dorosłości oraz fazę schyłku, która przypada na czas późnej dorosłości, starości. To model, który powstawał w specyficznych warunkach kultury nowoczesnej, a więc pewnej względnej stałości życia społecznego. Model ten w obecnej rzeczywistości społecznej podlega licznym zmianom. Następuje destabilizacja życia zawodowego człowieka. Mamy do czynienia z wielością wzorców karier zawodowych i licznymi, często nakładającymi się na siebie zróżnicowanymi doświadczeniami zawodowymi. Fazy, które w przebiegu rozwoju zawodowego zaproponował Donald Super muszą być w obecnej rzeczywistości społecznej potraktowane elastycznie. Zmianie uległy ich ramy czasowe, a także charakter poszczególnych stadiów. Dochodzi do dyfuzji elementów, które konstytuują poszczególne fazy. Dość powiedzieć, że faza eksploracji, zajmowania pozycji na rynku pracy często się wydłużają. Faza konsolidacji najczęściej ulega opóźnieniu, a w wielu profesjach nie następuje lub następuje wielokrotnie w ciągu życia jednostki. To oznacza, że tak naprawdę stabilizacja jest możliwa w krótkich dystansach czasowych. Wreszcie okres całkowitego wycofania się z rynku pracy opóźnia się. Częstokroć dzięki np. elastycznym formom zatrudnienia możliwe jest podtrzymywanie kontaktu z rynkiem pracy przez dłuższy czas po etapie formalnego zakończenia zatrudnienia. Model liniowy kariery, jakkolwiek obecny w rzeczywistości rynkowej, często ustępuje miejsca modelowi sekwencyjnemu czy mozaikowemu albo inaczej kolażowemu.

Do modelu, który dotyczył liniowego rozwoju jednostki często stosowaliśmy także szereg mitów, które nie do końca adekwatnie oddają sytuację jednostki na rynku pracy. Na slajdzie dostrzegacie państwo zaledwie kilka z takich mitów, o których trzeba w tej chwili rozmawiać, które z pewnością w wielu sytuacjach będą podważały nasze dotychczasowe myślenie o rozwoju zawodowym człowieka. Do tej pory sądziliśmy, że

diagnozowanie zainteresowań jest warunkiem efektywnego zaplanowania kariery. Często nie docenialiśmy zmiennego charakteru tych zainteresowań i roli doświadczenia w ich kształtowaniu. Często także myśleliśmy o konieczności odkrywania swojej pasji, która jest warunkiem przynoszenia satysfakcji zawodowej. Okazuje się, że pasję odkrywa się często w działaniu, a warunkiem satysfakcji zawodowej nie zawsze jest tylko pasja w realizacji określonych czynności zawodowych. Dalej, konieczność konsekwentnego realizowania zaplanowanych działań z myślą o wytyczonych celach. To taki kanon myślenia o karierze zawodowej, w którym także pobrzmiewa niedoceniecie roli nowych szans i wyzwań, na które powinniśmy być otwarci przez całe życie. Kolejny mit to konieczność wystrzegania się błędnych decyzji w toku kariery. Wydaje się, że nie ma możliwości absolutnie bezbłędnego zaplanowania kariery zawodowej. A te błędne decyzje, które narażają nas na porażki stanowią jednak cenne źródło doświadczeń i stwarzają możliwość dokonywania pogłębionego wglądu w siebie. Do tej pory mieliśmy często przeświadczenie o indywidualnym charakterze podejmowania decyzji zawodowych nie doceniając roli otoczenia społecznego. Mieliśmy także przeświadczenie o racjonalności procesu podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych. Przy czym nie dostrzegaliśmy lub minimalizowaliśmy rolę takich procesów jak intuicja, emocje, procesy nieuświadomione. Wreszcie mieliśmy przeświadczenie o kontrolowaniu tego procesu przez jednostkę, która świadomie kształtuje swoje otoczenie i kieruje swoim życiem. Okazuje się, że bardzo często w naszym rozwoju zawodowym nie doceniamy roli czynników makrospołecznych, na które wpływ mamy ograniczony.

prof. dr hab. Magdalena Piorunek

Do tej pory dominował w naszym myśleniu tradycyjny paradygmat poradnictwa zawodowego. Był on zorientowany na stabilność narodowych rynków pracy, na zawody ograniczone terytorialnie, na pewną stałość raz wybranych ścieżek zawodowych, które wiążą się z konkretnymi zawodami określającymi tożsamość jednostki.

Koncentrowaliśmy się także na izolowanych czynnikach dokonywania wyborów zawodowych badając temperament, zainteresowania, zdolności. W ramach świadczonych usług poradniczych koncentrowaliśmy się też często na dominującej roli

doradcy zawodowego, który pełnił funkcję eksperta ułatwiającego dokonywanie wyborów zawodowych i jednocześnie eksperta, który w pewnym stopniu ponosi odpowiedzialność za podejmowane przez jednostkę decyzje. I koncentrowaliśmy się na wątku terapeutycznym doradztwa. Wybór ścieżki kariery traktowany był przede wszystkim jako problem życiowy, z którym trzeba sobie jakoś poradzić. Obecnie coraz częściej mówimy w literaturze naukowej o paradygmacie poradnictwa kariery albo paradygmacie poradnictwa konstruowania kariery. Tutaj odnotowujemy zmianę nie tylko semantyczną. To jest też zmiana pewnej filozofii myślenia o karierze zawodowej. Po pierwsze orientujemy się na globalne i transnarodowe konteksty, koncentrujemy się w większym stopniu na mobilności życiowej i wielości wzorców karier. Skupiamy się wreszcie na kompetencjach jednostki, nie pojmowanej w sposób izolowany, ale szerzej. Mówimy o kompetencjach życiowych, kulturowych, adaptacyjnych. Wreszcie ogniskujemy się przede wszystkim na indywidualnej perspektywie oceny swojej pozycji rynkowej, a nade wszystko przyjmujemy założenie o tym, że człowiek odpowiada za kształt własnej kariery i to klient w procesie doradczym pełni dominującą rolę, a jego zadaniem jest współdziałać w rozwiązywaniu swojego problemu związanego z rozwojem kariery zawodowej i utrzymywanie całościowej zdolności zatrudnieniowej. Wreszcie koncentrujemy się przede wszystkim na potencjale jednostki, na jej mocnych stronach. Na tych właściwościach, kompetencjach, umiejętnościach, które przede wszystkim możemy wykorzystać w rozwoju kariery. Zdaniem profesora Bańki przejście od poradnictwa zawodowego do doradztwa kariery to przemieszczanie punktu ciężkości z programów interwencyjnych na programy prewencji, profilaktyki i promocji rozwoju osobowości, i całościowego budowania swojego kapitału, kariery we wszystkich wymiarach. Główne założenie poradnictwa kariery sprowadza się zatem do specyficznego procesu projektowania życia. Tutaj za Savickasem możemy mówić o life designie, czyli o tym, że postrzega się w tym procesie projektowania swojego życia jednostkę jako silną, dysponującą zasobami, które trzeba tylko odkryć i rozwinąć. Bazujemy na próbie holistycznego traktowania jednostki w określonym kontekście życiowym i środowiskowym. Zmierzamy także do samodzielnego podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych przez jednostkę w ramach współpracy z doradcą.

W poradnictwie kariery kładziemy zatem nacisk na kilka takich absolutnie podstawowych kwestii. Mianowicie wspomaganie rozwoju i samodzielne projektowanie życia przez jednostkę, na postrzeganie jednostki w kategoriach jej zasobów. Wreszcie na kontekst środowiskowy i biograficzny jej funkcjonowania. Mówimy o projektowaniu życia jako całości, a nie tylko projektowaniu przebiegu aktywności zawodowej. I wreszcie koncentrujemy się na jednostce, która aktywnie współpracuje ze swoim doradcą. Poradnictwo kariery musi zatem przebiegać w bardzo zróżnicowany sposób i powinno być adresowane do ludzi na różnych etapach rozwojowych i życiowych. Wydaje się, że o ile w obecnej krajowej rzeczywistości mamy do czynienia z różnymi formami poradnictwa kariery, czy używając tego tradycyjnego nazewnictwa poradnictwa zawodowego, w odniesieniu do adolescentów czy osób na etapie wczesnej dorosłości, o tyle już wspieranie osób na etapie średniej dorosłości czy starości w kontekście także rozwoju zawodowego jest już nieobecne. Przede wszystkim zależałoby nam na tym, żeby wdrażać w praktykę społeczną działania o charakterze coachingowym. Te powinny być obecne i adekwatnie zaadresowane do wszystkich grup wiekowych. Zadaniem jest niedyrektywne stymulowanie u osób na poszczególnych etapach życiowych procesów poszukiwania zasobów, które umożliwią efektywne realizowanie planów edukacyjno-zawodowych. Jest to także wspieranie pogłębionej pracy jednostki nad sobą, nad dokonywaniem wglądu w siebie, w swoje rzeczywiste motywacje, potrzeby, priorytety życiowe. Naturalnie nie możemy rezygnować z innych form i strategii wspierania. Mianowicie strategii informacyjnych, strategii wspólnego rozwiązywania problemów, radzenia sobie w grupie czy wspierania emocjonalnego. Musimy przyjąć założenie o nastawieniu na zmienność i elastyczność w procesach projektowania i realizowania kariery zawodowej. Musimy koncentrować się na stałym budowaniu kapitału kariery, czyli umiejętności wykorzystywania różnych doświadczeń zawodowych i życiowych na różnych możliwościach umacniania swoich zasobów. Wreszcie musimy mieć świadomość, że rozwój kariery nie w pełni może być kontrolowany. W związku z tym ogromna rola czynników środowiskowych, ale także rola sytuacji przypadkowych, które mogą się w toku rozwoju kariery przydarzyć. Wreszcie niezwykle ważne w takim kontekście całego życiowego rozwoju jest kształtowanie refleksyjności biograficznej, czyli umiejętności przeżywania siebie w

czasie. Patrzenia na swoje zachowanie z takiego większego czasowego dystansu. Wgląd jednostki w to, co dla niej jest ważne. Umiejętność określania aktualnych priorytetów życiowych i wreszcie umiejętność uchwycenia idei łączącej poszczególne znaczące wydarzenia w życiu człowieka w pewną całość, dążenie do odkrywania ich znaczenia i sensu. Owa refleksyjność biograficzna to naturalnie umiejętność, która jest w większym stopniu dostępna osobom dorosłym czy starszym, ale początki takiego myślenia zaznaczają się już na etapie adolescencji. To, o czym mówiłam, to przede wszystkim spojrzenie na poradnictwo kariery w kontekście całościowego rozwoju jednostki na poziomie teoretycznym. To zbiór pewnych postulatów, które przełożyć musimy dopiero na poziom metodyczny i odpowiedzieć sobie na pytanie jak te działania, o których wspominałem wdrożyć w praktykę. Dziękuję państwu za uwagę.

dr hab. Urszula Jeruszka

Szanowni państwo, usłyszeliśmy bardzo interesujący referat, przedstawiający nowy paradygmat poradnictwa kariery w kontekście utrzymywania całościowej zdolności zatrudnieniowej. Pani profesor Piorunek ukazała związek całościowego poradnictwa kariery z uczeniem się człowieka przez całe życie. Poszerzaniem jego zasobów składających się na kapitał kariery w kontekście kolejnych faz życia i faz rozwoju zawodowego. Napawając nas pewną pozytywną energią, uznając, że popełniamy błędy w toku naszych karier zawodowych i podejmujemy czasem błędne decyzje, ale te błędne decyzje są swoistą nauką, uczymy się na błędach, aby ich dalej już nie popełniać. Dziękuję bardzo wszystkim znakomitym referentom za dotychczasowe wygłoszenie referatów, a teraz zapraszam państwa na przerwę kawową. Przerwa do godziny 12:10. O 12:10 rozpoczynamy, debatę panelistów.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dzień dobry państwu po raz kolejny na dzisiejszej debacie. Rozpoczynamy teraz drugą część, debatę panelistów. Debata pod hasłem: „Międzypokoleniowa wymiana wiedzy, edukacyjne wspieranie zatrudnialności osób starszych. Wspierać, pomagać i wymagać.” Mamy zaszczyt tutaj przedstawić czworo panelistów. Po kolei jak siedzą. Pani dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska, uznana specjalistka w dziedzinie HR, pracownik naukowy Wydziału Zarządzania Politechniki Warszawskiej, ekspert Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, konsultant i trener w firmach różnych branż i różnej wielkości, członek honorowy Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu. Pan dr hab. Jacek Kulbaka, profesor Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie, kierownik Katedry Historii Wychowania w tej uczelni, członek Towarzystwa Historii Edukacji. Dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska, profesor Akademii Pedagogiki Specjalnej w Katedrze Pedagogiki Pracy i Andragogiki, członek rady programowej Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego, trener umiejętności psychospołecznych i treningu interpersonalnego Polskiego Towarzystwa Psychologicznego. Dr inż. Krzysztof Symela, dyrektor Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami w sieci badawczej Łukasiewicz Instytutu Technologii Eksploatacji. Specjalizuje się w badaniach edukacyjnych, zawodoznawczych, projektowaniu standardów kwalifikacji zawodowych, kompetencji oraz programów kształcenia i szkolenia zawodowego.

Proszę państwa, przygotowałem kilka pytań, wokół których chciałabym żeby nasza dzisiejsza dyskusja się toczyła. Pierwsze pytanie, do jakiego stopnia przynależność do określonego pokolenia wpływa na postawy wobec edukacji? Skoro edukacja ustawiczna ma sprzyjać eliminowaniu luk kompetencyjnych. To pytanie kieruję najpierw do pani profesor Małgorzaty Sidor-Rządkowskiej, proszę bardzo. Proszę o włączenie mikrofonu i do mikrofonu, pani profesor, bo nie będzie słyhać.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Proszę państwa, przynależność pokoleniowa, zacznijmy od tego, że samo słowo „przynależność pokoleniowa” budzi bardzo wiele wątpliwości. Wydawałoby się, że jest oczywiste, a tak naprawdę jest bardzo wiele kontrowersji wokół tego. Można by te kontrowersje na dwa bieguny rozłożyć, jeśli można tak w skrócie powiedzieć. Jest cała grupa poglądów, która mówi, że wiek to tylko liczba i to, że należymy do określonego pokolenia w żaden sposób nas nie charakteryzuje. Był kiedyś taki głośny artykuł, „Pokolenia nie istnieją”. To jest tylko wyraz naszych przyzwyczajzeń. Na drugim biegunie z kolei są zupełnie przeciwstawne poglądy, w myśl których to, do którego pokolenia należymy niejako całkowicie nas charakteryzuje, prawda? No i jeżeli stoimy na tym drugim stanowisku, no to wtedy są te wszystkie charakterystyki. Dzielimy wszystkich na pięć lub sześć pokoleń i mówimy, że jeżeli on należy do tego pokolenia, to coś tam, a jeżeli do innego to coś innego. Prawda jak zwykle leży gdzieś pośrodku, w którym punkcie, to moglibyśmy dużo dyskutować. Natomiast niewątpliwie ta przynależność pokoleniowa w przypadku większości osób okazuje się czymś, co w jakiś sposób determinuje jej wybory i losy edukacyjne. Jak to robi? Ja bym się ograniczyła do jednego przykładu, mianowicie chodzi mi o takie nośne ostatnio hasło jak kompetencje cyfrowe. Dużo się mówi o tym, że właśnie przedstawiciele młodych pokoleń mają kompetencje cyfrowe, natomiast przedstawiciele pokoleń starszych są tych kompetencji cyfrowych pozbawieni. Ja mówię skrótem myślowym, bo czasu mamy niewiele. To znowu jest takie bardzo powierzchowne spojrzenie na sprawę, dlatego że co to tak naprawdę są te kompetencje cyfrowe? I jeśli miałabym dosłownie pół minuty, żeby to pojęcie tak troszeczkę odczarować, to chciałam powiedzieć, że oczywiście trzeba mieć te tzw. kompetencje techniczne, informatyczne, ale trzeba też mieć kompetencje tzw. informacyjne, umiejętność selekcji wyboru informacji. Żyjemy w świecie, w którym problemem nie jest niedostatek informacji, ale nadmiar. I właśnie ta umiejętność selekcji informacji wchodzi w skład tych kompetencji cyfrowych w bardzo mocny sposób. Wchodzą też kompetencje funkcjonalne, czyli umiejętność wykorzystania tej wiedzy, którą się za pomocą tych technologii zdobywa. Więc to naprawdę nie jest tak, że kompetencje cyfrowe to jest tylko ta biegłość w poruszaniu się po klawiaturze, plus umiejętność obsługi programów i aplikacji. Tak więc na pewno na stosunek edukacji ta

przynależność pokoleniowa wpływa, natomiast nie są to takie zależności proste jak to nam się zazwyczaj wydaje, także dziękuję bardzo.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo, o uzupełnienie poproszę pana Krzysztofa.

dr Krzysztof Symela

Ja chciałabym się odnieść do tego, co pani profesor powiedziała. Bo rzeczywiście transformacja cyfrowa burzy wiele stereotypów. Jeżeli sięgniemy po coś, co można nazwać piramidą wiedzy, to na samym dole tej piramidy mamy dane, które są rozproszone w różnych miejscach. Oczywiście jeżeli te dane mamy, to możemy je strukturyzować w pewne układy. Czyli mamy pewne zbiory informacji, które są punktem wyjścia do kolejnego poziomu, czyli do wiedzy, która służy nam tego, żeby edukować na różnych poziomach. Jeżeli mamy wiedzę, to z tej wiedzy już możemy czerpać pewną mądrość.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo. Czy to by oznaczało, że im starsi jesteśmy, tym mamy więcej doświadczenia i więcej mądrości, i potrafimy bardziej te informacje wykorzystywać w różnych sytuacjach. Proszę państwa, różnice między osobami reprezentującymi różne grupy wiekowe, różne pokolenia widoczne są w wielu sferach dotyczących etapu życia, kariery zawodowej czy doświadczenia. Istotne kontrasty widoczne są również w systemie wartości. Jakie znaczenie ma praca jako wartość w międzypokoleniowym transferze wiedzy? Pani profesor Mariola Wolan. Proszę bardzo. Co pani sądzi?

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

Myślę, że w kontekście tego, co dzisiaj dzieje się na rynku pracy, a też tego, co z nami wszystkimi dzieje się w odniesieniu do sytuacji pandemii, do stresu, napięcia, ale też tych wszystkich uwarunkowań bardzo szerokich, które oddziałują szczególnie na

najmłodsze pokolenia. Jest to temat bardzo ważny, dlatego że ja zauważam kluczowe różnice w podejściu do pracy, do pracy jako wartości, właśnie pomiędzy osobami starszymi, a tymi, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy, bądź przygotowują się do wejścia na rynek pracy. I tutaj myślę, że dla nas wszystkich jako dla osób dorosłych, to jest też takie poczucie odpowiedzialności społecznej, aby tę wartość pracy, i w odniesieniu do naszych dzieci jako praca jako wartość w rodzinie, ale też właśnie w kształceniu zawodowym, w przygotowaniu do tranzycji, żeby właśnie wspierać te młode pokolenia do wejścia na rynek pracy. To ma bardzo szerokie odzwierciedlenie też na poziomie statystycznym. Mamy taki wskaźnik młodzieży, NEET, Not in Education, Employment or Training, jest to wskaźnik bierności społecznej młodzieży, czyli tych osób, które wypadają z systemu edukacji i wypadają z rynku pracy. Jest to ogromny problem właśnie młodych ludzi z procesem podwójnej tranzycji, czyli wchodzenia w dorosłość, brania odpowiedzialności za siebie. I tutaj w kontekście naszej debaty i w ogóle tego spotkania, wydaje mi się też, że to jest takie szersze pytanie, że tutaj chodzi z jednej strony o transfer wiedzy, ale z drugiej strony tak naprawdę też o transfer wartości, dlatego że współczesność odebrała tak naprawdę nam wszystkim bardzo wiele wartości, starsze pokolenia jednak wychowały się w innym środowisku. Natomiast te pokolenia, które przygotowują się, bądź teraz wchodzi na rynek pracy, oni od początku widnieją w tej wirtualnej rzeczywistości, co bezpośrednio i bardzo negatywnie wpływa właśnie na poczucie takiego zakorzenienia i wartości, w tym w odniesieniu też do pracy i do niezależności. Także ja widzę w tym naprawdę ogromny problem i bardzo ważny element tej transmisji międzypokoleniowej.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo, bo przecież edukacja ściśle się wiąże z pracą, jak nawet wszelkie dane GUS wskazują, że w edukacji uczestniczą głównie osoby pracujące. Panie profesorze Jacku Kulbaka, co pan sądzi na ten temat?

dr hab. Jacek Kulbaka

Ja jeśli mogę, to historycznie bym się do tego odwołał, ponieważ przypomina mi się taki cytat naszego wybitnego pozytywisty, pisarza, kronikarza Bolesława Prusa czy jak kto woli Aleksandra Głowackiego, który odnosząc się do skomplikowanych dziejów naszej historii twierdził, że w historii Polski to była główna przyczyna upadku kraju, o której nie zawsze chcemy pamiętać, bo koncentrujemy się na sprawach politycznych. Ale pisał, że zabrakło pracy na ołtarzu ojczyzny. To są słowa Prusa, one są bardzo mocne i rzeczywiście patrząc wstecz moglibyśmy jako jeden z elementów, który doprowadził jak wiemy do kryzysu Rzeczypospolitej, do pauperyzacji szerokich warstw społecznych, choć próbowaliśmy to wszystko nadrobić w epoce oświecenia, ale okazało się, że wiele czynników, zresztą politycznych także, ale i ekonomicznych zdecydowało o upadku Rzeczypospolitej. Przypomnę też, że w wieku XIX w Księstwie Warszawskim, to może był za krótki okres, ale udała się reforma szkolnictwa. Zrobiono zaczyn do tego, żeby to młode pokolenie w duchu Komisji Edukacji Narodowej przygotowywać do życia. To właśnie Komisja mówiła, że aspekt wychowania obywatelskiego jest tak ważny. My wiemy, że w dziejach to wielokrotnie się pojawia i u Arystotelesa także, że człowiek jest tyle wart, ile jest wart społecznie, ale wiemy też patrząc historycznie, że w starożytności, gdzie były grupy społeczne na marginesie życia, Rzym 2000 lat temu miał 7 mln ludności, z czego 3 miliony stanowili niewolnicy pozbawieni jakichkolwiek praw. Wiemy, że kobiety tych praw nie miały. Natomiast kapitalizm jako taki gdzieś tam się kształtuje od końca średniowiecza przez początek epoki nowożytnej, XV i XVI wiek i wartość pracy jako takiej rosła z biegiem czasu. O tym też mówili najwięksi humaniści, na czele z Erazmem z Rotterdamu i Janem Ludwikiem Wiwesem. Żeby nie przedłużać to tylko przywołam takie jego piękne stwierdzenie, do którego czasem wracam, bo pisał na temat hańby chrześcijaństwa. A za tę hańbę chrześcijaństwa uważał właśnie to, że na marginesie życia jest masa ludzi pozbawionych i środków do życia, i z niepełnosprawnościami, ludzi ubogich i uważam, że w interesie wspólnoty trzeba byłoby im pomóc. I rzeczywiście takie limity żebraków wprowadzono w Norymberdze, w Hamburgu, dzielono miasto na sektory zwalczając też problem przestępczości, ale on mówił, i to jest ostatnie moje zdanie, o człowieku każdej pory, który na każdym etapie życia powinien mieć możliwości do tego, żeby rozwijać się, uczyć się rozwijać się, także pod względem transferu wiedzy i wartości.

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

To też bardzo naprawdę koresponduje, to o czym tak historycznie pan profesor mówił, właśnie ze społeczną odpowiedzialnością biznesu dzisiaj w kontekście tego, co się dzieje z grupami właśnie wykluczonych z rynku pracy.

dr hab. Urszula Jeruszka

O tym za chwilę jeszcze będziemy mówić, ale chciałam teraz w kontekście wartości pracy przejść do kolejnego zagadnienia. Do tego jak wiąże się ta praca z tym, co dzieje się na rynku. Wartość pracy. Ponieważ wiemy, że jedną z kluczowych cech współczesności jest zmiana i właściwie ciągłe zmiany. Żyjemy w świecie ustawicznych zmian, zmienia się popyt na pracę, zmienia się demografia, zmienia się struktura kompetencji, zmienia się treść pracy i warunki, i metody pracy oraz to, o czym była mowa wcześniej, zmienia się zagrożenie pandemiczne i chciałabym państwa prosić o wypowiedź, jak postrzegacie państwo związek pomiędzy zmianami jakie zachodzą na rynku pracy a motywacją pracowników do wydłużania aktywności zawodowej? Panie profesorze Symela.

dr Krzysztof Symela

Tak, rzeczywiście to, co pani profesor powiedziała, czyli nic nie jest stałe oprócz zmiany, to my wszyscy wiemy. Problem w tym, jak do tej zmiany podchodzimy. Jaką mamy motywację do zmiany i czy ta zmiana przynosi nam korzyści. I tutaj jeżeli nawiążemy do różnych pokoleń, to one nieco inaczej podchodzą do zmian i w zależności od tego jakich kompetencji to dotyczy, jest łatwiej lub gorzej. Nawiążę też historycznie do Konfucjusza. Znajdź pracę, którą lubisz, a do końca życia nie będziesz musiał pracować. Tutaj myślę, że jest to sentencja, która pokazuje, że trafny wybór powoduje to, że to, co robimy, to, czym się zajmujemy sprawia nam przyjemność, w wielu przypadkach radość, a wręcz jest pasją rozwijaną coraz głębiej. W związku z tym myślę, że tutaj dużą rolę w podchodzeniu do zmian indywidualnie ma oczywiście edukacja szeroko rozumiana i oczywiście kompetencje personalne i społeczne. Jedną z nich jest dostosowanie się do zmian. W badaniach CDFOP-u, czyli tej instytucji europejskiej komisji, która przebadła, o ile pamiętam, 70 tysięcy internetowych ofert

pracy wyłapując z tego kompetencje, które będą potrzebne w przyszłości. Na samej górze znalazły się kompetencje związane z dostosowaniem się do zmian, czyli pewna elastyczność i oczywiście metody, które prowadzą do tego, żeby zmieniać się.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo. Żyjemy przecież w świecie, w którym funkcjonują rozmaite organizacje i teraz takim jednym z obszarów zarządzania ludźmi w organizacjach jest motywacja. Mówimy o motywatorach wewnętrznych, zewnętrznych, o motywatorach finansowych, pozafinansowych. Czy one mają znaczenie w wydłużeniu aktywności zawodowej? To kieruję do pani profesor Sidor-Rządkowskiej.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Oczywiście, że mają znaczenie, po prostu musi być kilka warunków spełnionych, żeby człowiek chciał dłużej pracować, musi mieć tę motywację. Ja mam taki może niezbyt powszechny pogląd na motywację, ale uważam, że człowiek, który dobrze wybrał zawód, rodzaj wykonywanego zajęcia, po prostu z istoty rzeczy ma motywację do pracy, natomiast rzeczą organizacji jest mu tej motywacji przede wszystkim nie niszczyć. A obserwując to, co się dzieje w organizacjach. Musimy niestety stwierdzić, że jest podejmowane wiele różnego rodzaju działań, czasami wręcz nieświadomie, które tę motywację bardzo, ale to bardzo niszczą. Ja, jeżeli bym odważyła się jakieś przykazania dla menedżerów formułować, to właśnie pierwszym z nich by było: „Bardzo uważaj, żebyś nie niszczył motywacji swoich pracowników.” Zanim zaczniesz jakieś wysublimowane systemy motywacyjne budować, to przede wszystkim codziennie sobie zadawaj takie pytanie: „Czy nie zrobiłam czegoś, co mogło tę naturalną, ludzką motywację niszczyć?”

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Trzeba też bardzo uważać, bo też są tzw. czynniki obiektywne. Te wszystkie elastyczne systemy zarządzania, na które jesteśmy skazani, bo właśnie rzeczywistość się zmienia,

ale co to znaczy np. elastyczny system zarządzania projektami? To znaczy, że są ciągle ludzie zaangażowani bardzo w jakiś projekt, zmieniały się wymagania klienta. Wszystko co do tej pory robiliśmy musi iść do kosza, musimy robić po nowemu. I tutaj konieczne jest wtedy to wsparcie menedżerskie, żeby wytłumaczyć tym ludziom dlaczego ta cała ich praca okazuje się niepotrzebna. Więc ja tylko sygnalizuje parę punktów związanych z motywacją, bo to znowu jest bardzo, ale to bardzo złożone zagadnienie.

dr hab. Urszula Jeruszka

Bardzo złożone i bardzo ważne, również w kontekście tematu naszej debaty, jak wspierać zatrudnialność osób starszych. Myślę, że pani profesor poruszyła bardzo ważną kwestię, jak nie burzyć tej motywacji wewnętrznej, bo bardzo często takie stereotypy jeszcze panują. Między innymi dotyczące ageizmu czy tego, że starszy już się nie nadaje jako kandydat, uczestnik szkolenia. I często takie epitety właśnie kierowane do osób starszych burzą ich motywację do edukacji, do uczestnictwa w szkoleniu. Pani profesor Mariola Wolan, co pani powie o tej motywacji, jakie jest pani zdanie?

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

Chciałabym tutaj zwrócić uwagę na dwa aspekty. Jedna kwestia, którą chcę poruszyć, to jest bardzo związane z psychologicznym funkcjonowaniem, mianowicie dotyczy potrzeb. I potrzeby pracowników też się zmieniają na różnych etapach życia. I to jest bardzo ważne, też w odniesieniu do systemów motywacyjnych, tak żeby dostosowywać te różne ścieżki motywacji właśnie do etapu rozwoju kariery zawodowej pracownika, ale też po prostu do jego sytuacji życiowej, osobistej. Natomiast druga kwestia dotyczy rynku pracy bezpośrednio, ponieważ uważam, że jeżeli mówimy o systemach motywacyjnych i o funkcjonowaniu pracowników na rynku pracy, to warto zwrócić uwagę na to, co jest bardzo rzadko podejmowane, tak naprawdę zarówno w literaturze takiej naukowej, jak i w praktycznych też rozwiązaniach. Chodzi mi mianowicie o różnice pomiędzy sektorem publicznym a prywatnym. Dlatego że sektor prywatny jest

bardziej elastyczny, szybciej się dostosowuje do różnego rodzaju zmian i te systemy motywacyjne, i warunki pracy dla pracowników wydaje mi się, że są szersze. Natomiast ja współpracuję i naukowo mam takie doświadczenia badań wśród pracowników sektora publicznego, wśród nauczycieli, pracowników socjalnych, też np. pracowników urzędów pracy i naprawdę jeśli mówimy o wydłużeniu aktywności zawodowej, to bardzo często takie głosy słyszę: „Byłe wytrwać do emerytury.” Więc to jest też ogromny problem dzisiejszego rynku pracy. Ta rozbieżność w warunkach pracy pomiędzy tymi dwoma sektorami. Ciekawa jestem też państwa opinii na ten temat.

dr hab. Urszula Jeruszka

Pan dyrektor Symela, bardzo proszę.

dr Krzysztof Symela

Ja chciałem nawiązać do motywacji. Psychologowie w swoich badaniach stwierdzili, że człowiek działa pod wpływem dwóch czynników. Pierwszy to jest taki, który powoduje, że jesteśmy zagrożeni i zaczynamy działać. Przykładowo mamy niedopasowane kompetencje do potrzeb nowego stanowiska pracy, to musimy działać, musimy się przeszkolić. I drugi czynnik, uzyskanie pewnych korzyści. Jeżeli ja nabędę nową kwalifikację, to powinienem więcej zarobić. Tutaj mówiąc o tych potrzebach wszystko jest uzależnione od klasycznego podejścia do potrzeb, czyli hierarchia potrzeb Masłowa i zaspokojenie tych podstawowych. Jeżeli one nie są zaspokojone, to oczywiście wejście na wyższy poziom tej hierarchii i najwyższy, do samorealizacji siebie, nie nastąpią. Czyli tutaj na pewno te systemy motywacji powinny być i w wielu firmach, zwłaszcza informatycznych, są powiązane z kompetencjami. Bo jeżeli na przykład firma Microsoft, Hewlett-Packard wprowadza systemy motywacji uzależnione od kompetencji i również płacowe, czyli tzw. znacznik kompetencji. Jeżeli państwo tego nie znacie, to rzecz polega na tym. Jak ktoś pamięta harcerstwo, to dostawało się takie znaczki za różne umiejętności, które człowiek nabył. To samo może być w pracy. Czyli w momencie kiedy ja zdobywam coraz to większy pakiet tych kompetencji, one powinny

być połączone z systemami motywacji płacowych. Czyli innymi słowy, zatrudniamy zgodnie z potwierdzonymi kwalifikacjami, kompetencjami i płacimy za kompetencje.

dr hab. Urszula Jeruszka

Przywołać tu chcę profesora Frieske, powiedzenie: „Płaci się tylko za te kompetencje, które się wykorzystuje w pracy.” Pan profesor Kulbaka, bardzo proszę.

dr hab. Jacek Kulbaka

Ja też odwołam się jeszcze raz do pewnych uwarunkowań społecznych czy politycznych, bo wszyscy dobrze wiemy, że to co się stało trzydzieści parę lat temu, to znaczy budowa społeczeństwa obywatelskiego w Polsce, wywołała falę entuzjazmu. I na fali entuzjazmu przebudowujemy życie społeczne. Jesteśmy uczestnikami tego życia poprzez fundacje, stowarzyszenia, ten trzeci sektor się rozwinął i rozwija się w dalszym ciągu. To też jest jeden z elementów tej energii, która się wyzwoliła. I tak sobie myślę, że parafrazując pewną książkę Michaela Howarda, który pisał pod tytułem „Wojna w Dziejach Europy”, zliczył około 7 tysięcy konfliktów. To jeżeli my doszliśmy do cywilizacji greckiej czy rzymskiej. Weźmy tych starożytnych Greków i demokrację ateńską. Dwa i pół tysiąca lat temu w sferze filozofii, w sferze nauki, sztuki i literatury, teatru, wartości, które kultywujemy, prawda, dobro, piękno czy cnót platońskich, szereg różnych elementów, to moglibyśmy się zastanowić coż takiego się stało po drodze przez te dwa i pół tysiąca lat, że człowiek był dla człowieka wilkiem, jak pisał Hobbes. Natomiast ja wierzę w to, i myślę, że się państwo zgodzicie się z tym, że szereg czynników jest potrzebnych do tego, żeby człowiek wyzwolił z siebie energię, bo on ją ma. Oczywiście tym słabszym musimy pomagać, subwencjonować. Jest ta zasada subsydialności państwa. Natomiast wydaje mi się, że uwarunkowania polityczne, gospodarcze, stąd wolny rynek wygrał z gospodarką planowaną. Z gospodarką, która miała być remedium na drugą wojnę światową, na biedę tamtych czasów. Ale wiemy, że wszelkie

manipulacje przy tym, systemy totalitarne dwudziestolecia międzywojennego, nazizm niemiecki, faszyzm włoski czy komunizm w Związku Radzieckim zdeprecjonowały, niszczyły wszystko to, co było szlachetne z przełomu XIX-XX wieku, co pedagodzy określają mianem nowego wychowania, upodmiotowienia dziecka, człowieka. I tu wyzwalana była ta energia, która też przekłada się na edukację, także na kształcenie i rozwój. Dziękuję bardzo.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo. Państwo podkreślali to, że współcześnie bardziej powinien być kładziony nacisk nie na konkurencję, a na współdziałanie, na współpracę, na to, żeby właśnie ta motywacja pracowników nie wynikała tylko z takiej źle pojmowanej konkurencji. Tak jak pan mówi, jeden człowiek drugiemu wilkiem, tylko raczej wsparciem.

Proszę państwa, przejdziemy do kolejnego zagadnienia, które wiąże się też z tym, jak pomagać. Międzypokoleniowe uczenie się jest jedną z najbardziej skutecznych form czy też sposobów na zwiększanie retencji wiedzy wewnątrz organizacji, wewnątrz każdej firmy. Jest to proces z jednej strony złożony i interdyscyplinarny, a z drugiej strony można go określić jako proces kształcenia ustawicznego i innowacji wynikających z ciągłych zmian. Zróżnicowane style uczenia się ludzi w różnym wieku są powszechnie znane. Różnorodność wiekowa w zespołach przyczynia się do dzielenia się wiedzą, do różnicowania kanałów i poszukiwania, do wykorzystania, o czym państwo już mówili, tych danych w rozmaitych sytuacjach zawodowych. Międzypokoleniowy transfer wiedzy to, jak niektórzy powiadają, ulica dwukierunkowa. To ulica, która wskazuje, że można w obu kierunkach, przyjmowanie i dawanie. I moje pytania są następujące. Jaką rolę odgrywają programy mentoringowe we wspieraniu wymiany wiedzy i umiejętności pomiędzy pracownikami w różnym wieku? Dlaczego spośród metod międzypokoleniowego transferu wiedzy w literaturze, jak i w praktyce najczęściej wymienia się mentoring, postrzegany jako jeden z najskuteczniejszych instrumentów w tym obszarze? Kolejno do pani profesor Małgorzaty. Zaczniemy od pani profesor Małgorzaty, to jest temat rzeka.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Tak, oczywiście. Tutaj siedzący obok mnie pan profesor nawiązał do starożytności, to ja może nie będę gorsza i też powiem, że samo pojęcie mentoringu przecież pochodzi z mitologii greckiej. Odyseusz udając się na wojnę powierzył opiekę nad swoim synem przyjacielowi, mentorowi i mentor, tak jak wszyscy wiemy, doskonale się wywiązał z tego zadania, i stał się na wieki symbolem takiego autentycznego wsparcia młodego człowieka. Do tej znanej od wieków relacji nawiązuje coraz większa liczba nowoczesnych organizacji. Tworzą starannie przemyślane programy mentoringowe.

dr hab. Urszula Jeruszka

Nauczyciel jako ten starszy może się jeszcze nauczyć wiele od ucznia, szczególnie współcześnie, w dobie rozwoju rozmaitych technik i technologii komunikacyjnych. Czy można prosić państwa o wypowiedzenie się w tej kwestii dotyczącej mentoringu. Bardzo proszę, pan Kulbaka.

dr hab. Jacek Kulbaka

Chciałem nawiązać do tego, co pani profesor mówiła, uczeń - mistrz, to już Sokrates pokazał, że autentyczny nauczyciel staje się prawdziwym mistrzem dla uczniów i na kartach historii Sokrates jest przywoływany pod różnymi względami. Ale ja wczoraj córce, która ma prawie 20 lat to pytanie, bo powiedziałem, że wybieram się na taką dyskusję i „ratuj, mów co mam mówić”. A propos młodego pokolenia i starszego pokolenia byłem ciekaw jej opinii dotyczącej właśnie transferu wiedzy. I ona odpowiedziała taką rzeczą, która teoretycznie jest dla nas wszystkich czymś oczywistym, ale mówi tak. Jako dziewczyna ambitna powiedziała, że niech nauczyciele przestaną w taki adultystyczny, władczy sposób nami kierować. Niech się staną dla nas partnerami. My wiemy, że mamy wiele tego typu przykładów, bardzo szlachetnych, gdzie nauczyciele się poświęcali, tutaj przywołałam chociażby Korczaka, dla wychowanków. Ale myślę, że coś w tym jest, że przepływ wiedzy jest, w literaturze ładnie pisze się o kulturze prefiguratywnej, postfiguratywnej, konfiguratywnej, że dzisiaj młodzi ludzie uczą starszych. A zresztą o tym była mowa. Szybciej opanowują technologię, ale z drugiej

strony słyszycie państwo opinie, że jest anomia, że już nie ma autorytetów. Tak chyba do końca też nie jest. Ja myślę, że wcale tak źle nie jest z nami. Natomiast brakuje języka komunikacji między starszym, a młodym pokoleniem. Ale to musiałaby dyskusja trwać wiele dni, musielibyśmy tutaj przyjmować różnych specjalistów, bo na to się składa szereg innych czynników, związanych między innymi z dobrostanem, ze zdrowiem, z motywacją itd.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo. Pani profesor Wolan, bardzo proszę.

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

Bardzo dziękuję pani profesor, bo to jest mi bardzo bliskie. Przyjęcie mentoringu jako naturalny element kultury organizacyjnej. Myślę, że w ogóle mentoring, w kontekście tych procesów, które się dzieją aktualnie w świecie wirtualnym, w świecie pracy zdalnej i braku relacyjności, to właśnie uważam, że znaczenie mentoringu będzie wzrastało, ponieważ ludziom po prostu potrzebna jest relacja, także bardzo bliskie mi jest to, o czym pani profesor tutaj mówiła.

dr hab. Urszula Jeruszka

Panie profesorze, proszę bardzo.

dr Krzysztof Symela

To, co państwo mówią w przypadku relacji uczeń – mistrz, to działa, bo każdy z nas miał pewnie też swojego mistrza albo wielu mistrzów, od których po trosze czerpał pewne wartości. Ale mówiąc o mentoringu to rzeczywiście, on ma wielką rolę do spełnienia, zwłaszcza w przypadku adaptacji zawodowej młodych pracowników. Co nie znaczy, że może być również stałą formą funkcjonującą w przedsiębiorstwie. Ja reprezentuję Instytut Technologiczny. Sieć Badawcza Łukasiewicz to są 32 instytuty w całej Polsce. Jesteśmy trzecią co do wielkości siecią badawczą w Europie, po sieci

francuskiej i niemieckiej. I u nas, w przypadku pełnienia ról w pionach naukowo-badawczych, takie działania muszą w naturalny sposób funkcjonować, bowiem społeczeństwo się starzeje. Niestety liderzy muszą mieć swoich następców, którzy przejmą ciąg dalszy i będą dalej to budować. Najważniejsze w tym wszystkim są relacje. Relacja człowiek-człowiek jest najtrudniejszą relacją do ukształtowania. My ją kształtujemy przez całe swoje życie zawodowe, i pozazawodowe. Myślę, że mentorzy dzielą się z jednej strony wiedzą, ale i duża wartość tego dzielenia się wiedzą to jest coś, co jest wiedzą ukrytą. Czyli to nie jest ta wiedza, którą wynosimy z systemów edukacji, ze szkoleń, tylko właśnie wynikająca z doświadczenia, które chcemy przenieść na naszych podwładnych, naszych partnerów w życiu zawodowym.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo, tutaj państwo podkreślali jak w tym mentoringu ważna jest wymiana wiedzy, umiejętności, ważna jest też kwestia wartości kształtowania kultury organizacyjnej, relacji, zachowania względem siebie. Mentoring to obok szkolenia jedna z form edukacji pozaformalnej. Szkolenia są często organizowane przez firmy zewnętrzne, wewnętrzne i z realizowanych badań wynika, że doświadczeni, starsi pracownicy są bardziej wymagającymi odbiorcami szkoleń. Mają dłuższy staż pracy. Treści przekazywane w trakcie szkoleń odnoszą oni do swoich doświadczeń zawodowych, życiowych odbierając je zwykle bardziej krytycznie i w szerszej perspektywie niż młodszy. Chciałabym, żeby państwo mogli się wypowiedzieć na następujące zagadnienia. Czy i dlaczego łączyć w jednej grupie szkoleniowej osoby w różnym wieku? Czy tworzyć grupy szkoleniowe tzw. kolorowe, zróżnicowane pod względem wieku, płci czy raczej homogeniczne. Od profesora Symeli, specjalisty do spraw szkoleń.

dr hab. Łukasz Sienkiewicz

Oczywiście, im więcej różnorodności w grupie, tym korzystniej jest dla całej grupy. Ważne jest, żeby mieć wspólny cel i to co pani profesor przytoczyła, w zależności od tego, w jakiej jesteśmy grupie pokoleniowej inaczej podchodzimy do edukacji i do

szkoleń. No rzeczywiście osoby. z tej grupy silver pool, czyli 50+, na pewno uczą się inaczej niż młodzież czy osoby w średnim wieku, ponieważ one wszystko chcą uzyskać po to, żeby wykorzystać w swoim życiu zawodowym. Po to idą na szkolenie, żeby to maksymalnie wykorzystać. Młodzi nie do końca właśnie tak podchodzą do do uczestnictwa w szkoleniach. Aczkolwiek najważniejsze w tym wspólnym uczeniu się jest również to, co mówiliśmy wcześniej, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem. I w wielu przypadkach istotne są takie momenty pozaszkoleniowe, kiedy my w wolnych chwilach, tak jak jesteśmy przy kawie, możemy również nawiązywać kontakty i niejako mieć pewną wartość dodaną do szkolenia czy innej formy spędzania czasu edukacyjnego.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję. Pan doktor Symela mówiąc o tej kawie przypomniał mi taki wątek na spotkaniu z menedżerami rozmaitych firm po okresie pandemii. Co tak najbardziej utrudniało ten okres pandemii w funkcjonowaniu firm? Okazało się, że praca zdalna wpłynęła na brak innowacyjności, ponieważ pracownicy spotykają się, może przy kawie wymieniali ze sobą tak różne pomysły, że ta pomysłowość na zasadzie synergii była dużo większa niż wówczas, kiedy siedzieli w osamotnieniu. A zatem te szkolenia są też w ramach takich relacji personalnych. Pani profesor Wolan, co pani sądzi o tych kolorowych grupach? Czy homogeniczne, czy nie?

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

Z pewnością zróżnicowane grupy szkoleniowe dają większe możliwości wymiany właśnie w zakresie doświadczenia kompetencji, natomiast też pewną trudnością jest to, że osoby startują z różnego poziomu wiedzy. Wiedzy, doświadczenia, kompetencji i tutaj myślę, że to głównie jednak jest kwestia też osób, które szkolą. Takie przygotowanie procesu kształcenia metod, form, ścieżek, żeby jak najbardziej dopasować proces kształcenia do tych zróżnicowanych potrzeb. Natomiast wszystkie analizy wskazują, że to zróżnicowanie jest ogromnym walorem, który rozwija kompetencje zespołów pracowniczych.

dr hab. Urszula Jeruszka

Czyli „kolorowe”, w cudzysłowie oczywiście, zespoły. Panie profesorze Kulbaka, co pan sądzi o tej „kolorowości”?

dr hab. Jacek Kulbaka

Na pewno jest to wartość dodana, tak jak pan profesor powiedział, tych nieformalnych spotkań, ale także ja myślę, że teraz mamy wszelkie warunki, żeby rozwijać tego typu kierunek działań i on jest słuszny ze wszech miar. Natomiast kwestia dotyczy tego, że są różne bariery, z którymi powinniśmy sobie radzić. Tak jak powiedziałem wcześniej, te zmiany społeczne, zapotrzebowania rynku pracy, ta edukacja ustawiczna, o której tyle mówimy, uniwersytety trzeciego wieku. Wszyscy wiemy też, że student, który wybiera studia niestacjonarne czy podyplomowe, on lepiej tę pracę, może nie zawsze, ale przeważnie, zrobi od studenta, który gdzieś tam na studiach dziennych jeszcze zawsze ma czas na wszystko. Student niestacjonarny ma tę pracę zrobioną na czas, ponieważ już na ta motywacja u niego jest większa. Tak sobie myślę, to państwo jesteście specjalistami od tego, ale na pewno jest to dobry kierunek działań, kiedy uczymy się od siebie nawzajem i na przykład w transporcie miejskim widzimy za sterami tramwajów kobiety, co kiedyś było rzadkością. Czy w autobusach miejskich. I to też są zmiany, które pokazują, że nie ma ludzi niezastąpionych. Bywa też tak, że ktoś jest rzeczywiście w jakiejś dziedzinie świetny, ale na ogół chyba jest tak, że człowiek w sprzyjających okolicznościach sam chyba nie wie do końca jaki w nim jest potencjał.

dr hab. Urszula Jeruszka

Mówiąc o tej energii męskiej i damskiej, jesteśmy przedstawicielami tego, że mamy i mężczyzn, i kobiety w naszej grupie debatowej. Pani profesor, co pani sądzi na temat tego, jak dobierać? Czy przy rekrutacji do grupy szkoleniowej jakimiś kryteriami się kierować, które wiekowo by ludzi usadawiały w różnych grupach wiekowych?

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Pani profesor przedstawiając mnie tutaj była tak miła, że wspomniała, że jestem członkiem honorowym Towarzystwa Trenerów Biznesu. Natomiast ja zastanawiałam się za co właściwie towarzystwo, które bardzo pozdrawiam nawet w tym momencie, przyznało mi ten tytuł członka honorowego. No więc w uzasadnieniu przeczytałam, że szkolenia wysokiej jakości, ale że jakieś tysiące godzin tych szkoleń odbyłam i dlatego przestałam w pewnym momencie liczyć. Naprawdę było tego bardzo dużo i z punktu widzenia takiego trenera, ja do dzisiaj zresztą szkolenia prowadzę, bo bardzo lubię to robić, a robiłam to bardzo, bardzo wiele lat, to chcę powiedzieć, że oczywiście, że grupa różnorodna, ale jednak analiza potrzeb szkoleniowych powinna być punktem wyjścia i jednak musimy pewien poziom wiedzy i doświadczenia założyć. Niech ta grupa będzie złożona, jak najbardziej zróżnicowana, z uwzględnieniem płci, względem wieku, względem sprawności i wielu innych czynników, ale jednak pewien poziom wiedzy i umiejętności. Bo w przeciwnym razie jedni uczestnicy siedzą na sali z miną, że dużo na moją biedną głowę, a inni mówią, że przecież oni już to dawno umieją. Więc jest pierwsza sprawa, o której chciałam w tym kontekście wspomnieć. Jak najbardziej różnicować grupy, ale nie zaniedbywać rzetelnej analizy potrzeb szkoleniowych. To jest pierwsza sprawa. A druga sprawa, że z całym szacunkiem dla wielkiej roli szkoły, pamiętajmy o tej starej zasadzie 70, 20, 10. Czyli 70 proc. umiejętności człowiek zdobywa jednak w procesie pracy, w działaniu. 20 proc. właśnie w takich relacjach coachingowych, mentoringowych z innymi, a tylko 10 proc. to jest takie typowe szkolenie z agendą, przerwami na kawę itd. A ta kawa czasem jest ważniejsza niż to, co jest na tej sali przekazywane.

dr hab. Urszula Jeruszka

Ta przerwa kawowa może w sobie zawierać tzw. ukryty program, o którym mówiliśmy, prawda? Możemy przekazywać sobie wiele ważnych informacji. Proszę państwa, przejdźmy teraz do kolejnego zagadnienia, chyba się jeszcze czasowo mieścimy. Myśląc o pokoleniu starszych, bo mówimy o zatrudnianiu osób starszych, o tzw. pokoleniu baby boomers czy też tak zwanym pokoleniu powojennego wyżu demograficznego. Powiada się, że te osoby się dobrze spełniają w roli mentorów, że chcą być nauczycielami, ale z badań wynika, że młodszy postrzegają ich jako takich,

którzy chcą koniecznie nauczać, przewodzić i być najważniejszymi. Z drugiej strony patrząc na młodych ludzi widzimy, że młodzież często boryka się z wejściem na rynek pracy, ma trudności na rynku pracy, które wynikają z kilku powodów. Jeden z nich to jest proces przejścia z okresu dorastania z tej fazy młodości w fazę dorosłości, z przejścia z systemu szkolnego na rynek pracy. Mamy jeszcze tak zwane generation flake, o którym już pani profesor Wolan mówiła, czyli takie pokolenie płatków śniegu. Osób urodzonych po 90 roku, które to osoby były chowane, jak niektórzy powiedzą, w takim okresie wychowywania bezstresowego. Osoby, którym się dużo należy i które dużo wymaga, dużo wymagają od innych, a nie od siebie. I wszelkie porażki na rynku pracy upatrują w innych, zewnętrznych uwarunkowaniach, a nie swoich błędach. Mamy jeszcze takie grupy tak zwanych NEET-sów, czyli nie uczących się, nie pracujących i właściwie nic nie robiących, a żyjących czasem na dobrym poziomie.

I mam takie pytania do każdego z państwa, jaką rolę państwa zdaniem pełnią, czy też mogą pełnić, starsze pokolenia w przygotowywaniu młodych ludzi do funkcjonowania na rynku pracy? I z tym się wiąże zaraz drugie pytanie. Czy relacja mistrz – uczeń wciąż pozostaje aktualna? Na przykład w zakładzie rzemieślniczym, na uczelni czy w innych organizacjach. I co w takiej relacji zyskują mistrzowie? Zacznę od pana profesora Symeli.

dr Krzysztof Symela

Tak, wracamy do układu mistrz – uczeń i rzeczywiście z założenia mistrz to osoba z doświadczeniem i osoba, która może wiele wnieść dla rozwoju indywidualnych osób czy czasami nawet grupy osób, bo takie warianty w wielu firmach funkcjonują. Ja myślę, że pokolenie baby boomers, to pokolenie z dużą mądrością rzeczywiście doznało wielu doświadczeń, które mogą się przekładać również na doświadczenia, które wykorzystujemy w swoim życiu zawodowym ale również pozazawodowym. Moja mama ma 92 lata. Chętnie się z nią spotykam, sama jeszcze funkcjonuje i to, co ona sprzedaje z mojego dzieciństwa, czego ja nie pamiętałem, to po prostu dowiaduję się od niej w różnych sytuacjach. Oczywiście to wynika z kontekstu rozmowy, ale tutaj to jest przykład jak starsze pokolenie może dużo wnieść w rozwój pokoleń młodszych,

naszych podwładnych i tych, którzy z nami zaczynają współpracować. Może na tym bym zakończył.

dr hab. Urszula Jeruszka

Pani profesor Wolan.

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

Dla mnie też to jest taki temat wiodący w odniesieniu do przygotowania młodych osób do wejścia na rynek pracy. Ja tutaj dużą rolę też widzę we włączaniu biznesu we współpracę z oświatą, ze szkołami, dlatego że zbyt mało jest doświadczeń młodzieży właśnie związanych z rynkiem pracy. I to też powoduje brak takich realistycznych oczekiwań wobec rynku pracy. Także myślę, że tu jest bardzo dużo rzeczy do zrobienia w tym temacie wiązania systemu edukacji z rynkiem pracy. I w sensie kształcenia zawodowego, ale po prostu też budowania takiej wiedzy na temat w ogóle funkcjonowania zawodowego, na temat rynku pracy, na temat możliwości, na temat zawodu. Te systemy tak jakby są odrębne, także to mi się wydaje też kluczowe.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję, pan profesor Kulbaka.

dr hab. Jacek Kulbaka

Wiemy, że młodzi ludzie nie mają łatwo dzisiaj. Mamy technologie, które umożliwiają nam komunikację, nie tak jak w średniowieczu, że historycy obliczają, że podróżowano maksymalnie 30 kilometrów dziennie, bo trzeba było spocząć, nakarmić konie itd. Natomiast te problemy dotyczą też ludzi starszych, choćby tego powojennego pokolenia, które zmagало się ze zmianami politycznymi i często z upadkiem pracodawcy, znalezieniem, poszukiwaniem nowej pracy. Ale wydaje mi się, że ta

mądrość ludzi dorosłych, dojrzałych z racji tego, że przez swoje życie zdobyli szereg doświadczeń, jest sprawą bardzo ważną. Jest takie powiedzenie, że młodzi słuchają chętnie gorszych rad. To starożytni mówili, o ile się nie mylę Seneka. Jest w tym prawda, bo taka jest młodość, bo młodość rządzi się swoimi prawami, ale summa summarum później wraca się do tego, że dziadek przestrzegał, babcia miała rację. I ta pamięć, którą też przekazują nam najbliżsi, ta socjalizacja odbywa się w rodzinie, jak wiemy, potem w społeczeństwie, w zakładzie pracy, sami jesteśmy kreatorami naszych rodzin, naszego życia. Tutaj myślę, że jest bardzo ważne, że ta relacja uczeń – mistrz na poziomie firmy czy na poziomie studiów wyższych, czy szkoły. Jak byśmy zapytali młodzież, ja czasami studentów pytam na co zwracają uwagę, jeżeli mamy tam historię wychowania na pierwszym roku. Co państwo pamiętacie, jeżeli szukalibyśmy takiego typu dobrego archetypu nauczyciela? To oni wskazują na kilka czynników, m.in. na stosunek do ucznia, autentyczność tego nauczyciela, że on jest pasjonatem tego co robi i takie rzemiosło, o którym tutaj też mówimy. A mianowicie, żeby jednak wymagał od tych uczniów, kontrolował te wyniki nauczania, bo uczniowie tego potrzebują. Myślę, że jest to skomplikowana sprawa, ale jakieś takie samo-regulatory związane z taką prawdziwością życia. Tak naprawdę można to życie sobie popsuć. Poprzez nałogi, poprzez jakieś zdarzenia losowe, choroby, na które czasami nie mamy wpływu, ale jeżeli szukamy mądrych wzorców, to na pewno je znajdziemy. I na koniec tylko powiem, że moja mama, która ma 75 lat to za każdym razem jak gdzieś tam są jakieś wydarzenia w Warszawie związane ze świętami państwowymi, bo mieszka dwieście kilkanaście kilometrów od Warszawy, mówi: „To jest miasto, po którym się powinno chodzić z podniesioną głową.” Zawsze mi to imponuje z racji tego, co to miasto przeżyło. Mam na myśli oczywiście zniszczenia, drugą wojnę, Powstanie Warszawskie itd. I pewnie tak jest. Dziękuję bardzo.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo. Jeszcze poproszę o pogląd, o zdanie panią profesor Sidor-Rządkowską w tejże kwestii.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Ja tutaj nawiązując do tego, co powiedział pan Symela, do jakichś własnych doświadczeń pokoleniowych, to ja się przyznam, że odkąd skończyłam 50 lat to ja wolę o sobie myśleć, że ja nie jestem 50+ tylko 100-. To tak ładnie od razu zmienia perspektywę patrzenia na wiele spraw. Natomiast ja prowadzę sporo takich warsztatów dotyczących wdrażania programów dla większych organizacji i bardzo często takie warsztaty z nieznanymi mi ludźmi zaczynam od takiej prośby, żeby każdy z uczestników pomyślał o osobie, którą mógłby nazwać swoim mentorem. I po prostu relacje przekazywane przez ludzi są naprawdę takimi relacjami bardzo poruszającymi. Najczęściej się powtarza coś takiego: „A najbardziej żałuję tego, że nie zdążyłam tej osobie powiedzieć jaką rolę w moim życiu odegrała.” Oczywiście potem na dalszych etapach tych warsztatów tworzymy z tego katalog pożądanых cech mentora, no i wiele innych rzeczy, natomiast wydaje się, że to powiedzenie, że każdy z nas potrzebuje mentora, niezależnie od tego, ile lat mamy, to w jakiejś dziedzinie potrzebujemy mentora. I też nawet będąc młodymi ludźmi mamy takie dziedziny życia, w których możemy być mentorami dla innych. To jest taka okazja do refleksji nad własną drogą zawodową. Przecież ten młody pyta: „A dlaczego pani wtedy podjęła taką decyzję?” Ja mu muszę szczerze odpowiedzieć i sama siebie zapytać dlaczego te moje wybory były takie, a nie inne. Nie chcę przedłużać, natomiast wartość jest ogromna.

dr hab. Urszula Jeruszka

Pani profesor mówiła o wartości dla samych siebie, prawda? Bo ja pytałam też co zyskują mistrzowie, czyli te starsze osoby w takiej relacji. Ja myślę, że tutaj przewijały się przez państwa wypowiedzi, iż ta nowa rola tego mentora to jest taka rola, która pozwala tym starszym ludziom na odświeżenie i rozwój swoich kompetencji. Oni tłumacząc zagadnienia innym sami zaczynają je lepiej rozumieć i to jest taka swoista aktualizacja kompetencji.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Przepraszam, że wchodzę w słowo, jeszcze się chciałam bardzo prozaiczną obserwacją podzielić, ale moim zdaniem bardzo wymowną. Właśnie jak wdramy w firmach, ja się tym między innymi zajmuję, programem mentoringu, to jakie zjawisko się obserwuję? Nagle ci ludzie, którzy mają się stać takimi formalnymi mentorami zaczynają chodzić do biblioteki, domagać się prenumeraty różnych czasopism, po prostu mają w sobie taką ogromną obawę, żebym ja się, broń Boże, przed tym młodym nie skompromitował. Ja muszę zaktualizować tę swoją wiedzę i ja muszę mu się zaprezentować jako człowiek, który jest na bieżąco i jest niezwykle silny impuls, naprawdę.

dr hab. Urszula Jeruszka

Czyli można powiedzieć wewnętrzna motywacja. Wracając do zagadnienia motywacji, do edukacji, motywowania starszych przez młodszych.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Idzie z zewnątrz impuls, ale jest głęboko uwewnętrzniany.

dr Krzysztof Symela

Pani profesor, takie skojarzenie mi nasunęła. Mianowicie jeżeli spojrzymy na współczesny sport, czyli na zawodowców, to już praktycznie większość z nich ma ludzi pełniących funkcje mentorów. Właśnie po to, żeby ktoś na nich spojrzął. W wielu przypadkach to połączone jest z mistrzostwem w zawodzie, bo przykładowo w tenisie ziemnym to są byli mistrzowie, którzy udzielają rad tym, którzy wchodzą na ten wyższy poziom. Ale ja chciałem jeszcze zwrócić uwagę na coś, co się nazywa dziedziczenie zawodów. Czyli zawody nauczycielskie na ogół kontynuują bo po rodzicach dzieci. Tak jest np. u mnie w rodzinie. Podobnie z lekarzami. A rzemiosło, o którym pani profesor mówiła jest tego przykładem. Czyli sukcesja mentorstwa pojawia się również w rodzinie, bo jeżeli ja miałem ojca, który miał zakład zegarmistrzowski lub jubilerski i on był świetny, i przekazał tę swoją wiedzę, swoje kompetencje i swój warsztat dziecku, to jest

to dalej kontynuowane. Myślę, że tutaj warto również na ten aspekt zwrócić uwagę, że mamy wiele dziedzin, gdzie jest taka naturalna ścieżka kontynuacji ciągu dalszego.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządowska

Dziękuję bardzo, panie dyrektorze. To bardzo ważny wątek dziedziczenia zawodu, to się ściśle wiąże z rozwijaniem kapitału, nie tylko tego ludzkiego, tych umiejętności, ale również kapitału społecznego, tych sieci powiązań, gdzie można odnaleźć ludzi wspierających, pomocnych, całej sieci i zaufania do innych kontrahentów, interesariuszy w tym zawodzie. Czyli to też buduje taką wiarę w siebie tych starszych osób. Ja jestem jeszcze potrzebny młodszym pokoleniom, czyli moja praca ma sens. Coś jeszcze mogę zrobić dla tych młodszych ludzi, jeżeli oni będą chcieli mnie słuchać.

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

Co mogę zrobić, ale też co zostawiam po sobie. Ta ciągłość to jest też niesamowity walor poczucia sensu własnego życia.

dr hab. Urszula Jeruszka

Sensu, w kontekście budowania sensu przez cały bieg życia. Powiem, że w kontekście zawodu dziedziczenia zawodów rzemieślniczych miałam przyjemność prowadzenia doktoratu przez pana, który pracował w rzemiośle i właśnie dziedziczył od prapradziadka kunszt rzemieślniczy. I to jest cudowne właśnie, bo młodszy przekazywali starszym, a starszy uczył się od młodszego, że trzeba już inne maszyny stosować w zakładzie, inną organizację pracy, bo innych klientów mamy. Stąd pojawiła się tak zwana silver economy. Proszę państwa, jak już mówimy o tych miejscach pracy, o uwarunkowaniach, wyposażeniu, to na pewno mamy świadomość, że praca zdalna, coworking, praca w przestrzeni biurowej zmieniają się, bo zmienia się nie tylko treść pracy, ale i organizacja. Zmiana miejsca i sposobu świadczenia pracy w dobie pandemii sprawiają, że organizacje, firmy po prostu muszą pracownikom stworzyć nowe warunki. Jakie oczekiwania wobec kształtowania przestrzeni pracy mają państwa zdaniem

przedstawiciele różnych pokoleń? W pierwszej kolejności kieruję to pytanie do pani profesor Sidor-Rządkowskiej.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Kolejne bardzo złożone pytanie. Ja bym zaczęła od tego, że jeżeli, co do czego mam spore wątpliwości, ale jeżeli w ogóle pandemia miała jakieś pozytywne skutki, to jednym z tych nielicznych pozytywnych skutków było coś takiego, że zaczęliśmy zadawać sobie takie proste pytania, które przez lata były w zapomnieniu. Mianowicie pytanie o to, w jakiej przestrzeni pracuje ci się najlepiej. Do tej pory to było coś oczywistego. Idziemy do biura i to biuro jakieś tam jest i tak dalej. Natomiast tutaj właśnie ta konieczność pracy zdalnej, a z drugiej strony jednak opór części ludzi. Że oni chcą w biurze, tak? Rozpowszechnienie centrów coworkingowych, to wszystko spowodowało właśnie zadawanie sobie takiego pytania o tę przestrzeń pracy. Także oczywiście w kategoriach tutaj różnic pokoleniowych. Pisałam ostatnio taką książkę „Kształtowanie przestrzeni pracy, praca w biurze, praca zdalna, coworking”. Mówię o tym, żeby się pochwalić, tym bardziej, że książka jest do licznych nagród nominowana, ale nie tylko po to, żeby się pochwalić, bo też po to, żeby powiedzieć, że w związku z tym przeprowadziłam bardzo wiele badań. I co te badania pokazują? Oczywiście znowu z tym zastrzeżeniem, że to nie jest tak, że jeżeli ktoś należy do jakiegoś pokolenia, to na pewno jest taki, a nie inny. Ale jednak pewne prawidłowości można tutaj wyróżnić. Może jeżeli chodzi o pracę w biurze, na tym bym się skupiła. Jednak przedstawiciele starszych pokoleń oczekują tej tradycyjnej aranżacji i miejsc pracy, oni źle znoszą te wszystkie open space'y, prawda i tego typu podejścia. Jednak przeciętny przedstawiciel pokolenia baby boomers czy nawet pokolenia X oczekuje, że będzie miał takie solidne, tradycyjne miejsce pracy, pokój, biurko, nie żadne tam hot deski, tylko że będzie miał swoją przestrzeń. Natomiast oczywiście w tych pokoleniach młodszych jest inne podejście. Te tak zwane współdzielone miejsca pracy, czyli hot desk, czyli coś takiego, że nie masz swojego biurka, tylko siadasz tam, gdzie jest wolne, że tak powiem, a jeżeli by się okazało, że chętnych jest zbyt dużo, no to wtedy dopiero tworzymy jakiś grafik. To jest raczej z kolei coś, co sobie ceni młodsze pokolenie, dla których z kolei inne kwestie związane właśnie z organizacją przestrzeni pracy są ważne. Jeżeli chodzi o pracę zdalną, to tutaj badania

pokazują, że sprawa jest bardzo złożona, bardzo skomplikowana i na postawę wobec pracy zdalnej wpływa ogromnie dużo czynników. Z jednej strony obserwujemy takie zjawisko, że przedstawiciele starszych pokoleń mają na ogół, co naturalne, lepsze warunki mieszkaniowe. W związku z tym często mają większą akceptację wobec pracy zdalnej niż młody człowiek, który mieszka w kawalerce z żoną i z dzieckiem. Z tym że dla nich z kolei jest bardzo ważne zapewnienie jakiegoś wsparcia informatycznego. To znaczy, żeby po prostu był w firmie ktoś, do kogo w każdej chwili taki zdalny pracownik może zadzwonić i powiedzieć, mam taki problem i ktoś mu pomoże. Natomiast pod warunkiem, że to jest spełnione, to jest zaskakująco duża akceptacja tych pracowników starszych pokoleń właśnie wobec pracy zdalnej. Powiedziałabym oczywiście, że w różnych badaniach to trochę odmiennie wychodzi. Codziennie właściwie w tej chwili pojawiają się jakieś nowe badania na temat pracy zdalnej i hybrydowej. Natomiast to, co zaskoczyło wielu badaczy, to akceptacja starszego pokolenia wobec pracy zdalnej, bo przewidywano, że tutaj opór może być duży.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo. Oczywiście jeszcze zaraz to samo pytanie skieruję do państwa, ale pani profesor tutaj mówiła o przemeblowaniu otwartej przestrzeni. Czytałam jeden z raportów dotyczących właśnie badań, gdzie podobno kolorystyka wnętrza sprzyja uczeniu się, koncentracji oraz, że właśnie starsi preferują niekoniecznie szare, modne obecnie kolory, tylko raczej inne, tradycyjne. Także wydawało się, że niekoniecznie na to należy zwracać uwagę, a jednak. Pan profesor Kulbaka.

dr hab. Jacek Kulbaka

To co się teraz dzieje, to my widzimy, że to jest przyspieszenie jak nigdy w dziejach. Przypomina mi się taka kultowa komedia, gdzie matka mówi do syna, skądinąd też wiekowego, że wszystko byłoby dobrze, gdyby nie elektryka. Ale my nie możemy z tego zrezygnować i mówiąc już poważnie, to technologie są wszechobecne. Rzeczywiście to jest oczywiste, młodzi szybciej je opanowują, chętniej pewnie też korzystają z różnych portali społecznościowych niż ludzie urodzeni po wojnie. Natomiast oczywiście my

wiemy, że ma to swoją drugą stronę, rodzi szereg różnych problemów. Ja półtora roku temu czy już dwa lata temu, jak uczelnia stanęła przed tym problemem nauczania zdalnego, to wszyscy się zastanawialiśmy jak długo potrwa. Nikt się nie spodziewał, że tak długo potrwa i trzeba było się do tego przygotować. Osobiście powiem, że takie siedzenie przed monitorem na początku było trochę stresujące, bo studenci też nie chcą się pokazywać. Nie można ich zmusić. Natomiast z czasem przywykłem. Mówiąc już tak egoistycznie, zobaczyłem, że nie muszę jechać spod Warszawy do Warszawy i stać w korkach. No są tego plusy, ale to też pokazują zwykłe rozmowy z młodzieżą, że tego, czego najbardziej żałują, to braku relacji z drugą osobą. I to cieszy, że może na technologie nie narzekają, ale relacje z drugim człowiekiem, których im często brakowało. To jest myślę pocieszające i ważne.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję. Pani profesor Wolan.

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

Myślę, że to jest kwestia różnic pokoleniowych i sytuacja pandemii. Dla wielu osób to sytuacja graniczna, czyli taka, która stawia nas wobec wyzwań, których wcześniej nie było i z którymi jedni sobie radzą lepiej, a inni w ogóle sobie nie radzą. Wydaje mi się jednak, że dla wielu osób jest to taki czas zwiększenia świadomości siebie i swoich potrzeb, też w kontekście właśnie miejsca pracy i warunków pracy. I to co ja obserwuję, o czym pani profesor też mówiła, że właśnie te starsze pokolenia jednak preferują te tradycyjne miejsca pracy. Natomiast ja obserwuję to i wśród studentów, i wśród młodzieży, że z jednej strony oni mówią, że brak im tych relacji, ale z drugiej strony wcale nie są chętni do powrotu. Na przykład do stacjonarnych zajęć w 30 osobowych klasach czy nawet w kontekście studiów. I myślę właśnie, że te młodsze pokolenia bardzo mocno poczuły też tą możliwość zdolności dysponowania swoim czasem i że to się też przekłada na oczekiwania wobec rynku pracy.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję. Pan dyrektor Symela kieruje Instytutem Technologii Eksploatacji, który jest bardzo nowocześnie zbudowany. Czy może Pan powiedzieć o swoich doświadczeniach odnośnie kształtowania przestrzeni pracy, bo zatrudnieni tam pracownicy są w różnym wieku. Mocno dojrzały i dopiero wchodzący w pracę.

dr Krzysztof Symela

Ja myślę, że powinniśmy zacząć od ogółu. Po pierwsze człowiek w trzech miejscach spędza najwięcej czasu. W domu, w pracy, w samochodzie, czyli w środkach transportu. I jeżeli w tych trzech miejscach nie ma komfortu, to ma dyskomfort. To nawiązuje do czegoś, co nazywamy komfortem pracy i oczywiście w naszym instytucie pracownicy, którzy aktualnie są zatrudnieni taki komfort pracy mają, co nie znaczy, że nie może być lepiej. Oprócz komfortu musi być również ergonomia pracy.

dr hab. Urszula Jeruszka

Przepraszam, że wejdę w słowo. Panie dyrektorze, czy szklane ściany przeszkadzają, czy pomagają?

dr Krzysztof Symela

U nas w wielu budynkach mamy przezroczyste ściany. Na początku to oczywiście sprawiało jakiś dyskomfort, bo każdy był pod ostrzałem wzroku osób przechodzących przez korytarz. Ale jeżeli ludzie mają zajęcie, to naprawdę nie zwracają na takie detale uwagi. Oczywiście każdy ma swoje miejsce pracy, swoje miejsce można zaaranżować. U nas również jest możliwość dekoracji miejsca pracy. Moja córka, która ukończyła Uniwersytet Warszawski i kulturoznawstwo robiła u mnie w instytucie badania, bo jej praca dotyczyła sztuki w miejscu pracy. Analizowała co jest związane ze sztuką w miejscu pracy. I to m.in. nas zainspirowało, żeby w wielu miejscach po prostu ta sztuka na ścianach wisiała, czyli na pewno warto obcować ze sztuką w miejscu pracy.

dr hab. Urszula Jeruszka

Czy przedstawiciele różnych pokoleń chcą sztuki w miejscu pracy?

dr Krzysztof Symela

Ja myślę, że to raczej pokolenia starsze, które jednak sztukę bardziej doceniają jako pewną wartość, która jest cenna. Chciałem jeszcze zwrócić uwagę na jeden aspekt i na wyniki badań pani profesor Donny Dawson, pani psycholog amerykańskiej, która przeanalizowała 30 tysięcy biurka w różnych firmach i na podstawie analizy zawartości biurka i okolic biurka stworzyła typologię biurka. Jest 6 typów osób, które w zależności od zawartości biurka scharakteryzowała. Ja może wszystkich nie przytoczę, ale na przykład, jeżeli biurko jest super zorganizowane to pracownik jest niedowartościowany. Biurko może być również kreatywne, może mieć bałagan ujarzmiony, może być biurko – trofeum. To jest na ogół biurko szefów, liderów i są nadąsani gdy ich się nie podziwia. Ja zachęcam ewentualnie do spojrzenia głębiej na tę typologię, bo ona świadczy dużo i daje pewną informację o naszych pracownikach. Myślę, że stworzenie komfortowego miejsca pracy, ergonomicznego, bo niestety praca zdalna, praca w domu to nie jest ergonomiczne miejsce pracy. Jakbyśmy do tego nie podchodzili, to niestety zatracamy po prostu tę ergonomię, która w środowisku pracy, gdzie ważne jest również bezpieczeństwo, musi być i tutaj myślę, że pewien układ hybrydowy, który się stworzył daje taką również możliwość powrotu i do domu, i do pracy, bowiem niestety na pracy zdalnej za długo samodzielnie nie można wytrzymać. W wielu przypadkach projekty, zadania realizowane są w układzie prac zespołowych, w związku z tym oczywiście w pracy zdalnej to jest możliwe, ale lepiej to wychodzi kiedy się widzimy.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo. Pan dyrektor mówił o tym, jaki wygląd ma biurko, ale to też może wskazywać, ten pseudo bałagan, na to, czy się uczymy, czy nie. Opowiem historię jednego ze swoich mentorów, pracownika Instytutu Pracy, profesora Mieczysława Kabaja. Powiedział tak. On miał swoisty sposób pracy w domu, robił opracowania rozmaite, miał mnóstwo źródeł na podłodze, na biurku poroskładanych. Wyjechał na konferencję. Jego żona, chcąc mu zrobić miłą niespodziankę, sprzątnęła w pokoju i

wszystkie papierki, które były na podłodze potraktowała jako śmieci, książki poukładała wedle wielkości czy jakiegoś innego kryterium, więc jak profesor wrócił do domu, to mówił, że po prostu myślał, że dostanie zawału i się ze swoją żoną rozwiedzie, bo przez wiele miesięcy nie mógł się pozbierać w tym porządku, bo ten pseudo bałagan był dla niego po prostu porządkiem. On wiedział, która karteczka gdzie leży, z jaką informacją edukacyjną. Także tutaj o tym porządku lub nie na biurku mogłabym dyskutować.

dr hab. Urszula Jeruszka

Proszę państwa, tytuł naszej debaty to „Międzypokoleniowa wymiana wiedzy, edukacyjne wspieranie zatrudnialności osób starszych. Wspierać, pomagać, ale i wymagać.” Zmienia się, jak powiedzieliśmy, treść pracy, zmienia się organizacja, stanowiska przestrzeni pracy, ale zmieniają się też wymagania wobec pracowników. Jednocześnie mamy ciągle na względzie to, że nie możemy działać dyskryminacyjnie, że należy przeciwdziałać dyskryminacji między innymi ze względu na wiek. Na czym polega edukacyjne wspieranie zatrudnialności osób starszych poprzez nie zmniejszanie wymagań wobec osób starszych? Zacznę od profesora.

dr Krzysztof Symela

Tak, to jest pytanie trudne, ale damy radę wspólnie. Ja myślę, że nie ma czegoś takiego jak niedostosowanie się do potrzeb. My się nie zatrzymujemy ze swoim rozwojem, bo możemy się rozwijać przez całe życie i o tym są całe tomy badań. Ja myślę, że warto patrzeć na to poprzez pryzmat współpracy z innymi, gdzie możemy, w tych słabościach i niedostosowaniu się, te osoby wspomagać w różnych wariantach. Czy to właśnie tych mentoringowych, czy tutoringów, czyli pewnego podejścia do zarządzania czasem, uczenia się. Ważne jest po prostu coś, co nazywamy uczeniem się w miejscu pracy i przez doświadczenie w pracy. W wielu przypadkach uczy się podczas realizacji zadań czy projektów niekoniecznie musimy sięgać po wielkie szkolenia, żeby nabywać nowe umiejętności i nową wiedzę. Czyli tutaj ja bym proponował przede wszystkim wsparcie dla tych osób ze strony otoczenia i różnych instytucji, które mogłyby wpływać na to, żeby osoby starsze nadal funkcjonowały w środowisku pracy, bowiem niż

demograficzny nadal działa i będzie jeszcze długo działał. My nie mamy wyboru, musimy sięgać po osoby z tego obszaru silver people.

dr hab. Urszula Jeruszka

Ja myślę, że jakąś część odpowiedzi można również dać to, że pan był współautorem, w ramach jednego z projektów, prawie tysiąca standardów kompetencji zawodowych dla tysiąca zawodów. W klasyfikacji zawodów i specjalności na rynku pracy. I w tych standardach kompetencji zawodowych były opisane wymagania kompetencyjne jakie są określone dla pracowników podejmujących pracę w tych zawodach. A tam nie było w ani jednym miejscu informacji, że mogą ją podjąć osoby np. do 50 lat. Wiek nie był kryterium, były tylko wymagania. To by oznaczało, że czy to jest starszy, czy młodszy, jeżeli chce, podejmuje decyzję o podjęciu pracy w tym zawodzie, a pracodawca decyduje się go podjąć, to on te wymagania spełnia.

dr Krzysztof Symela

Dodam również, że był komponent dotyczący zatrudniania osób z różnymi niepełnosprawnościami. Bo w wielu zawodach, w tych tysiącach zawodów, pracodawcy nie do końca korzystają z tego ukrytego potencjału kompetencyjnego, który jest wśród osób starszych. Mamy braki, deficyty pokoleń na rynku pracy, a mamy ukryty potencjał kwalifikacyjny w osobach niepełnosprawnych.

dr hab. Urszula Jeruszka

Pani profesor Wolan.

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

Ja tutaj widzę ogromną rolę przełożonych oraz działów zarządzania zasobami ludzkimi. Właśnie w analizie potencjału pracowników i w kreowaniu takich ścieżek, które będą wykorzystywały właśnie doświadczenie i kompetencje pracowników starszych, co jest

właśnie związane też z różnego rodzaju możliwościami. Czy organizacji pracy, czy w zakresie zmiany treści pracy, zakresu obowiązków.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo.

dr hab. Jacek Kulbaka

Oczywiście ja mogę się tylko podpisać pod tym, co powiedzieli przedmówcy, natomiast tak sobie myślę, że miarą dojrzałości społeczeństwa też jest szacunek do ludzi starszych i tego mi osobiście brakuje w przestrzeni publicznej, w reklamach na przykład. Myślę, że to będzie taki trend. Społeczeństwo staje się zasobniejsze, abstrahując już od inflacji i tak dalej, żyjemy dłużej. Dzisiaj też padły te dane związane z długością życia mężczyzn i kobiet w Polsce. Zresztą tak jest w całym świecie, medycyna idzie do przodu, chociaż mamy pandemię, mam nadzieję, że się z tym uporamy. Natomiast to, jaki jest stosunek do ludzi starszych po 30 latach, mówiąc kolokwialnie, gonitwy za pieniędzmi, takiego przyspieszenia Polski, która się zintegrowała ze strukturami unijnymi, że teraz przyjdzie czas na taką pogłębioną refleksję i wszystkie społeczeństwa zasobne, jak spojrzymy na zachód Europy, a w tę stronę patrzymy. W stronę Kanady, Stanów Zjednoczonych, to tam moim zdaniem, oczywiście tutaj upraszczam pewne rzeczy, ale gdzieś to miejsce dla osób starszych jest zarezerwowane. W wielu kontekstach tego życia społecznego, nie tylko w edukacji czy w zatrudnieniu. I myślę, że taki będzie kierunek.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo, myślę że to, co powiedział pan profesor, że nie tylko w edukacji czy w zatrudnieniu. Przecież przenikają się te sfery pracy, sfery edukacji, ciągle mówimy o tym, że życie zawodowe, wbrew wielu programom, przenika się z życiem

pozazawodowym, to jest po prostu synergia. Jeszcze pani profesor Sidor-Rządkowska, proszę powiedzieć o tych nie zmniejszanych wymaganiach wobec osób starszych.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Tak. Przyznam się szczerze, że odkąd pan dyrektor powiedział o tych koncepcjach na temat relacji między wyglądem biurka a cechami osobowości, to się cały czas zastanawiam nerwowo w jakim stanie zostawiłam biurko zarówno w pracy, jak i w domu. Miejmy nadzieję, że osoby, które to zobaczą uznają to za kreatywny, a nie taki zwykły bałagan. Natomiast my mówimy tyle o wspieraniu osób, o tym, żeby ich namawiać, żeby kontynuowały zatrudnienie i tak dalej, natomiast znowu wydaje mi się, że najważniejsze jest nie przeszkadzać. Zwróćcie państwo uwagę, że w wielu firmach jednak ciągle się zapomina o tym, że emerytura jest prawem, a nie obowiązkiem. I ciągle jeszcze możemy się spotkać z takimi zjawiskami, że jeżeli jakiś pracownik zbliża się do okresu emerytalnego, to jest wobec niego presja. Więc tutaj przede wszystkim wydaje się, że mamy dużo do zrobienia, żeby przypominać, że właśnie emerytura nie jest obowiązkiem, emerytura jest prawem. Ja się podpisuję pod tym wszystkim, co państwo tutaj powiedzieli. Tadeusz Oleksyn opisuje jak to pewien śpiewak operowy został zaproszony do radia w dniu swoich pięćdziesiątych urodzin. No i oczywiście przeszedł, redaktor pyta jak się czuje, on na to, że do wczoraj czuł się doskonale, ale wczoraj przeczytał w przedwojennej krakowskiej gazecie, że tramwaj konny w Krakowie rozjechał 50 letniego staruszka i w tym momencie poczuł się nieco gorzej. Po prostu wydaje mi się, że to jest coś, co ładnie pokazuje jak nam się pewne pojęcia na przestrzeni lat zmieniają.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję. Bardzo się zmieniają, bo teraz jak już wiemy przeciętny pan dożywa prawie 80 lat, więc przed 50 letnim jeszcze co najmniej 30 lat pracy, życia, aktywności.

dr Krzysztof Symela

Niektórzy prognozują, że i dużo więcej. Ja chciałem zwrócić uwagę na pewien aspekt spędzania czasu. W filozofii chińskiej suma trzech liczb: 7 plus 8 plus 9, daje 24 godziny. Siedem godzin snu, osiem godzin pracy i 9 godzin oddawania się wszelkim przyjemnościom rozwojowym itd. Myślę, że gdybyśmy tego typu filozofię zaczęli uprawiać w praktyce i legislacji, problemy same by się rozwiązały.

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

Dokładnie. I to w odniesieniu do pracodawcy i pracowników, prawda? Ta świadomość jest bardzo ważna.

dr hab. Urszula Jeruszka

Często nawet studenci czy pracownicy powiadają, że nie należy mylić pracoholizmu z pracowitością. To podobnie brzmi, ale w kontekście tej matematyki, którą pan podał, ile osób starszych chcąc przedstawiać się jako osoby na tym samym poziomie edukacyjnym co młodszy, pracuje, uczy się, doskonali jeszcze w godzinach późnych, niezgodnie z tą matematyką.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Właśnie, bo ja chciałam powiedzieć, że dla mnie osobiście bliższa jest koncepcja „7 plus 17”. To, co pan mówił z definicji mówi, że praca nie jest przyjemnością. Otóż bardzo często praca jest przyjemnością. Oczywiście to jest kwestia bardzo cienkich granic między pracoholizmem, a właśnie traktowaniem pracy jako przyjemności. Nie możemy się dać tutaj zapętlić, ale z tego, co wiem, to też będzie w instytucie debata na temat relacji między pracą a życiem zawodowym. Ja nie lubię w ogóle takiego przeciwstawienia pracy i życia, no bo to zakłada, że praca nie jest życiem. Chodzi mi o relację między pracą zawodową a życiem osobistym, tak dokładniej mówiąc.

dr hab. Urszula Jeruszka

Przypomniała mi pani jedną z metod, która była już właśnie w okresie tzw. nowego wychowania, uczenie się przez pracę. Mówi się, że poprzez pracę uczymy się, poprzez pracę obserwujemy, kształcimy nie tylko swoje praktyczne umiejętności, ale również postawy, zachowania, elegancję, sposób wysławiania się. Proszę państwa, ostatnie pytanie dotyczące różnic, ale niekoniecznie wieku, tylko mówiliśmy tutaj o różnicach wynikających z płci. Kobieta i mężczyzna. Mówi się o wspieraniu edukacyjnym osób starszych, ale z tym są związane rozmaite problemy. Jakie jest pańskie zdanie, jakie różnice w państwa opinii występują między kobietami a mężczyznami, w zakresie postaw aktywności zawodowej w późnej dorosłości.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

To jest tak zwane zabójcze pytanie, ale zdradzę pewne bolesne doświadczenia z mojego życia, jeśli można. Otóż zostałam kiedyś zaproszona na taką konferencję, Zawód: bizneswoman. Ja nie jestem bizneswoman oczywiście, zostałam zaproszona, żeby tam o HR w przedsiębiorstwach prywatnych opowiadać i to była konferencja organizowana przez kobiety będące przedsiębiorcami. Były bardzo nastawione na to, żeby niwelować jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji kobiet. Przed tą konferencją, to się działo w Juracie, w hotelu Bryza, piękna sceneria, dziennikarka rozgłosi lokalnej chciała ze mną przeprowadzić wywiad, no więc ja taka dumna i ona mi zadaje pytanie. Czy pani często miała w swojej karierze zawodowej wrażenie, że coś pani zabrano, przez to, że pani jest kobietą? Ja na to mówię – nie wiem. Ona się tak bardzo zirytowała i mówi: „Jak to, pani nie wie? A kto ma wiedzieć?” Ja mówię, że nie wiem, dlatego że, żeby to wiedzieć, to ja bym musiała przeżyć tyle samo lat co kobieta i tyle samo lat co mężczyzna i zobaczyć w jakim punkcie jestem. Ja uważam, że nie ma czegoś takiego jak jawna dyskryminacja. Oczywiście ja bardzo lubię o sobie myśleć, że tylko dlatego nie mam Nobla, że jestem kobietą. Ale to nie zmienia faktu, że przynajmniej w środowisku wyższych uczelni, kobiety i mężczyźni mają równe szanse. Natomiast mówiąc bardzo poważnie, jak to jest ogólnie, to ja bym się nie odważyła tutaj żadnej diagnozy stawiać, bo jednak ciągle dochodzą jakieś niepokojące słyuchy, że płeć wywiera wpływ na możliwości rozwoju zawodowego.

dr hab. Urszula Jeruszka

Mężczyzna. Profesor Kulbaka.

dr hab. Jacek Kulbaka

Jak kilka dni temu podano informację, że w Islandii wprowadzono taki przepis, że kobiety i mężczyźni mają zarabiać na tym samym stanowisku pracy takie same pieniądze, czyli jest coś na rzeczy, my ciągle o tym mówimy. Przypomnę, że prawa obywatelskie kobiety dostały w Europie bodaj w 1917 roku. Tym pierwszym krajem wcale nie była Francja, Anglia czy Niemcy, zresztą były trakcie wojny, ale Finlandia. A w świecie jako pierwsza kobietom prawa przyznała Nowa Zelandia na początku XX wieku. Też historycznie patrząc przypomnijmy, że kobiety połowy wieku XIX studiowały, lata 70, 80. Zanim były sufrażystki, w Królestwie Polskim były entuzjastki, z Narcyzą Żmichowską na czele, patronką jednego z dzisiejszych liceów i wiemy, że tak naprawdę to znowu sprawy społeczne i wydarzenia wojen światowych spowodowały, że mężczyźni, którzy byli na froncie zostali zastąpieni w fabrykach przez kobiety. To był główny czynnik, wcale nie kulturowy, wcale nie cywilizacyjny, bo kobiety bardzo długo szukały tych swoich praw i tych praw nie miały. Ani społecznych, ani prawa do edukacji, pełniły te tradycyjne role związane z urodzeniem i wychowaniem potomstwa. Natomiast wiek XX to wszystko przetasował. Oczywiście były pewne anachronizmy, jeśli wspomnieć o systemach totalitarnych, w tych systemach rola kobiety była ściśle określona. W Rzeszy Niemieckiej 2 plus 4, czyli rodzice i czworo dzieci. Faszyci włoscy też stawiali na rodzinę, w komunizmie również, przy czym rodzina może nie do końca, to państwo miało te funkcje wychowawcze przejąć. Zresztą w tych dwóch systemach pozostałych również tak było. No i mamy te ostatnie 50, 70 lat, kobiety poszły do pracy, to my wiemy także na gruncie polskim. Chociaż czasami pytam studentów z czym im się kojarzy Matka Polka. O, to jest też pytanie. Oni nie bardzo wiedzą co znaczy, może ci zaocznicy by powiedzieli coś. Czy państwu się to kojarzy pozytywnie czy nie? Odwołujemy się do historii XIX wiecznej, gdy zaborcy, Paskiewicz, hrabia Berg, który stłumił Powstanie Styczniowe, Paskiewicz Powstanie Listopadowe,

bardzo pięknie mówią o Polkach. Gdyby nie te ich kobiety, już dawno byśmy zrusyfikowali ten naród. I dwór szlachecki, synonim tej polskości jako miejsce, gdzie ta inteligencja funkcjonowała, bo wiemy, że to uwłaszczenie to był długi proces, był takim ogniskiem powiedzieli byśmy opiniotwórczym dla ludzi w XIX wieku. Ten wiek XIX i rola kobiet w tamtym okresie są bardzo kluczowe. Kobiety, które odegrały fantastyczną rolę i ta Matka Polka w tym kontekście - pozytywnie. Podtrzymanie tradycji, kultury, obyczajów, życia codziennego, przekazywanie, transmisja była. Natomiast Matka Polka z filmów Barei to kobieta umęczona pracą zawodową, pracą w domu, często winda zepsuta, z torbami, z zakupami, w domu dzieci itd. Zmienia się ten status kobiety, już mówiąc poważnie. Kobiety zarabiają coraz więcej, pełnią różne, poważne role i bardzo dobrze. Płacą za to „frycowe”, ponieważ przesuwają się czas tej dietności, kiedy decydują się na urodzenie dziecka, a czasami już później muszą z tego zrezygnować. To są takie procesy oczywiście złożone, skomplikowane.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję, bardzo krótko jeszcze poproszę kobietę, panią profesor Wolan, a następnie mężczyznę, pana dyrektora. Mamy tutaj równowagę.

dr hab. Mariola Wolan-Nowakowska

Ja powiem za panią profesor, że to jest bardzo trudny temat. Przede wszystkim obserwuję zmiany w odniesieniu do roli kobiety we współczesnym świecie i w rodzinie. Z pewnością kobiety są znacznie bardziej wykształcone dzisiaj, mają znacznie większą świadomość siebie i aspiracje, potrzeby, co też je inaczej sytuuje w relacji z mężczyznami, także jest to temat bardzo, bardzo złożony i z pewnością też funkcjonowanie kobiet na rynku pracy jest dziś zupełnie inne. Ale wiele nierówności, też związanych oczywiście z wynagrodzeniami i z możliwościami ścieżki kariery zawodowej, też istnieje. Zgadzam się też z panią profesor, że to dotyczy też różnych środowisk. W różny sposób to jest dostrzegane.

dr Krzysztof Symela

Ja osobiście nie wyobrażam sobie pracy bez kobiet. U mnie w zespole jest większość kobiet i to, co dostrzegam w kobietach to przede wszystkim umysł analityczny. To wynika również z uwarunkowań budowy mózgu. Wiemy jak mężczyzna odbiera komunikaty, a ja jak kobieta. Na pewno kobiety mają większy pęd do edukacji, bo to obserwuję też w swoim środowisku pracy. Chyba statystyki i aktywność edukacyjna Polaków o tym również świadczą. Wiemy również, że jest coraz większa intelektualizacja pracy, czyli coraz więcej stanowisk pracy i nie wymaga pracy fizycznej. To co wcześniej było mówione, że kobiety prowadzą tramwaj, pociąg itd. To wynika z tego, że im większy pojazd, tym się łatwiej prowadzi, bo systemy wspomagające są tak wyśmienite, że nie wymaga to pracy fizycznej. Reasumując, z kobietami wielka bieda, lecz bez kobiet żyć się nie da.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję bardzo, ostatnie zdanie.

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska

Naprawdę bardzo krótko, ale ta konferencja Zawód: bizneswoman mi utkwiała, bo była dla mnie źródłem różnych doświadczeń pod tym względem. Natomiast chciałam jeszcze powiedzieć, że jak już przyszła kolej na moje wystąpienie, to ja między innymi zadałam paniom, bo to były same panie, właścicielki firm, takie pytanie. Czy któraś z pań miała w swoim życiu takie wrażenie, że była dyskryminowana przez to, że jest kobietą? Nikt nie podniósł ręki do góry, natomiast potem zadała drugie pytanie. Która z pań kiedykolwiek miała wrażenie, że inna kobieta blokuje ich rozwój zawodowy? I był las rąk w górze. I to doświadczenie we mnie tkwi. Kobiety wcale nie są dyskryminowane przez mężczyzn. Kobietom karierę zawodową, jeżeli ktokolwiek ma skłonność utrudniać, to niestety inne kobiety. Ja ciągle mam nadzieję, że to zjawisko zniknie, a ciągle jeszcze się zdarza, że ono o sobie przypomina.

dr hab. Urszula Jeruszka

Dziękuję, bardzo ciekawą kwestię pani podjęła, czyli potwierdza to, że należy budować zespoły międzygeneracyjne, zespoły składające się z kobiet i mężczyzn. Oczywiście cała debata będzie nagrana, mogą państwo do niej dotrzeć, odtwarzać sobie, myślę że tak jak było tutaj powiedziane, praca jest przyjemnością. Ta debata i to całe spotkanie to była wielka przyjemność. Bardzo chciałam podziękować wszystkim, którzy zechcieli przyjąć zaproszenie do uczestnictwa, wygłoszenia referatów oraz do uczestnictwa w debacie. Bardzo chciałam podziękować w imieniu pani dyrektor Elżbiety Bojanowskiej, dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, która z powodu obowiązków nie mogła przyjść tutaj, ale bardzo dziękuje wszystkim. Chciałam bardzo podziękować w imieniu swoim, dyrekcji oraz podziękować wszystkim osobom, które przyczyniły się do tego, że możemy tą debatę państwu odtwarzać, że ona się w ogóle odbyła. Mam nadzieję, że ten zapis jest swoistym raportem, swoistą rekomendacją jak należy i co należy robić, czyli uczyć się ciągle, po to, żeby tę życiową aktywność zawodową wydłużać póki się da. Jak wiemy kobiety żyją 82 lata i jeszcze więcej, mężczyźni 70 i jeszcze więcej. Panowie tutaj podkreślali, że jeszcze przed nami wiele lat życia i życzymy sobie tego jak najwięcej. Dziękuję bardzo.