

50-lecie pedagogiki pracy: Dokąd zmierzasz pedagogiko pracy? Drogi i bezdroża rozwoju – Komunikat I. Bydgoszcz, kwiecień 2022

Jubileusz 50-lecia pedagogiki pracy Pierwszy komunikat

SZANOWNI PAŃSTWO,

w 2022 roku – zgodnie z przyjętą datą powołania **pedagogiki pracy** przez profesora Tadeusza W. Nowackiego – **mija 50 lat od powstania tej subdyscypliny naukowej**. Już od pół wieku kształtuje ona swoją tożsamość naukową poprzez aktywność i zaangażowanie kolejnych pokoleń jej reprezentantów. W ramach obchodów Jubileuszu 50-lecia pracownicy Katedry Pedagogiki Pracy i Andragogiki, funkcjonującej w strukturze Wydziału Pedagogiki Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, założonej w 1975 r. przez profesora Zygmunta Wiatrowskiego, zapraszają do udziału w **Międzynarodowej Konferencji Naukowej**, która będzie towarzyszyć temu wydarzeniu. Już teraz – w pierwszym komunikacie – uprzejmie informujemy i zapraszamy do udziału w Jubileuszowym spotkaniu naukowym pedagogów pracy i naszych przyjaciół z innych dyscyplin i subdyscyplin naukowych. Odbędzie się ono pod patronatem Komitetu Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk oraz JM Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, w kwietniu 2022 r. pod nazwą:

**DOKĄD ZMIERZASZ PEDAGOGIKO PRACY?
DROGI I BEZDROŻA ROZWOJU**

Jubileusz 50-lecia, od czasu naszego spotkania w Jedlni koło Radomia 9 lat temu, skłania do:

- pogłębionych analiz dotychczasowego dorobku naukowego,
- namysłu nad współczesnym wymiarem jej funkcjonowania,
- refleksji nad przyszłością i prób sygnalizowania prawdopodobnych prognoz rozwoju pedagogiki pracy.

Szczególnie zależy Nam aby podjąć dyskurs nad współczesnym kształtem pedagogiki pracy, a także drogami jej dalszego rozwoju, co jest tym bardziej zasadne w warunkach czwartej rewolucji przemysłowej i społeczeństwa 5.0 oraz związanych z tym nieustających cywilizacyjnych przeobrażeń na każdej płaszczyźnie życia i pracy jednostki.

Czy nadal jesteśmy subdyscypliną spełniającą kryteria naukowości? Jaki jest stan teoretyczności pedagogiki pracy? Jaki jest stan jej metodologicznych podstaw? Czy i w jakim wymiarze podejmujemy empiryczne poszukiwania poświęcone podstawowej kategorii badawczej tej subdyscypliny, jaką jest ludzka praca?

Czy nadal wykorzystujemy potencjalności wynikające z ponadczasowego charakteru jej wartości?

Jak przedstawia się współpraca pedagogów pracy na płaszczyźnie krajowej i międzynarodowej?

Czy powinniśmy mówić o rozwoju i nowych kierunkach w pedagogice pracy?

A może o stagnacji i początku jej końca?

W poszukiwaniu możliwych odpowiedzi zachęcamy do recepcji myśli pedagogicznej oraz pewnej eksplikacji i dystansu do samych siebie, aby ukazać różne perspektywy i spojrzenia.

Zapraszamy do kontenstacji i dyskursu nad pedagogiką pracy, stanowiących kontynuację krytycznych refleksji nad kondycją naszej subdyscypliny zainicjowanych w 2010 r. w Bydgoszczy, a także podejmowanych wcześniej podczas „ciechocińskich konferencji”.

Jubileusz 50-lecia tworzy przestrzeń do spotkania, szczególnie po trudnym doświadczeniu pandemii Covid-19.

Pedagodzy pracy – bądźmy ponownie razem i zastanówmy się nad naszą przyszłością.

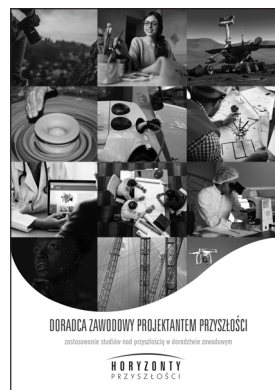


W imieniu organizatorów

PROF. ZW. DR HAB. RYSZARD GERLACH
DR HAB. RENATA TOMASZEWSKA, PROF. UCZELNI

Doradca zawodowy projektantem przyszłości - zastosowanie studiów nad przyszłością w doradztwie zawodowym,
red. A. Pajgk, A. Gudanowska, Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2021, ss. 212. ISBN: 978-83-7789-673-2

Jeśli jesteś nauczycielem akademickim pracującym z przyszłymi doradcami zawodowymi czy też doradcą zawodowym, to zachęcam do zapoznania się z publikacją *Doradca zawodowy projektantem przyszłości – zastosowanie studiów nad przyszłością w doradztwie zawodowym* powstałą w efekcie realizacji projektu „Horyzonty Przyszłości” finansowanego w ramach Programu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod nazwą „Dialog” w latach 2018–2020. Jak podkreślają autorzy, celem projektu było wprowadzenie perspektywy studiów nad przyszłością do edukacji i praktyki w zakresie doradztwa zawodowego i planowania kariery oraz opracowanie modelu wsparcia metodyczno-dydaktycznego dla szkolnictwa wyższego w zakresie uzupełniania i doskonalenia procesów kształcenia poprzez adaptację metodyki foresight. Natomiast efektem realizacji projektu jest m.in. publikacja będąca przedmiotem recenzji, w której zespół autorski przedstawił praktyczne materiały dydaktyczne wspierające nauczycieli akademickich w pracy z przyszłymi doradcami zawodowymi, w szczególności poprzez wskazanie możliwości zastosowania metodyk foresight i studiów nad przyszłością w procesie planowania kariery jednostki.



Publikacja składa się z 10 modułów, obszarów tematycznych, w których poruszono aspekty teoretyczne foresightu i studiów nad przyszłością w praktyce doradztwa zawodowego (moduł 1) oraz opisano w formie gotowych scenariuszy metodyki wykorzystywane w studiach nad przyszłością (moduły 1–7). W module 8 i 9 autorzy przedstawili propozycję nowego ujęcia dwóch metodyk kreatywnych – metody sześciu myślowych kapeluszy de Bono oraz coachingu. W każdym z modułów wskazano cel, jego zawartość oraz zamieszczono materiały dydaktyczne, ćwiczenia wraz ze szczegółowym opisem i prezentację, które są także dostępne w formie elektronicznej na stronie <https://horyzontyprzyszlosci.itee.radom.pl/materialy-educacyjne/> (dostęp: 23.03.2021 r.).

Jak wskazują we wstępie autorzy, każdy z modułów może stanowić odrębny, samodzielny blok tematyczny poruszany w ramach kształcenia doradców zawodowych, jak również możliwe jest ich łączenie w dowolnych konfiguracjach, przy czym zalecana jest kolejność ich realizacji przedstawiona w publikacji.

Tematyka modułu pierwszego stanowi swoiste wprowadzenie teoretyczne w nowe dla doradców zawodowych zagadnienia poświęcone foresightowi i studiom nad przyszłością. Moduł drugi przedstawia treści teoretyczne, ćwiczenia praktyczne, prezentację oraz polecaną literaturę poświęconą problematyce analizy STEEP(VL), która obejmuje czynniki: S – społeczne (Social), T – technologiczne (Technological), E – ekonomiczne (Economic), E – ekologiczne (Ecological), P – polityczne (Political),

V – wartości (Values) oraz L – czynniki prawnych (Legal). Efekty przeprowadzonej analizy STEEP(VL), jak wskazują autorzy publikacji, umożliwiają lepsze zrozumienia otoczenia, jego złożoności i rozwijają szersze spojrzenie na problem przyszłość. Z kolei w module trzecim mamy możliwość zaznajomienia się z narzędziem do analizy trendów, które jak wskazuje tytuł, pozwala na lepsze zrozumienie teraźniejszości w zakresie wyników analizy rynku pracy w kontekście przemian technologicznych. W module 4 czytelnik ma możliwość zapoznania się z metodą scenariuszową jako narzędzia umożliwiającego konstruowanie alternatywnych wizji pożądanej przyszłości opartej na wiedzy zróżnicowanej grupy ekspertów. Należy podkreślić, że metoda scenariuszowa jest podstawową metodą badań foresightowych. Metoda tworzenia roadmap jest przedmiotem modułu 5. Jak podają autorzy, stanowi ona wsparcie procesu planowania, umożliwia prowadzenie wieloaspektowych analiz i szerokie spojrzenie na dany obszar/problem/pomysł, a przez to umożliwia tworzenie wizualizacji przyszłości. W module 6 mamy możliwość zapoznania się z metodami wspomagającymi antycypację niepewnej przyszłości zawodowej, którymi są: metoda „słabych sygnałów” oraz „dzikich kart”. Metoda „dzikich kart” oparta jest na myśleniu kreatywnym, natomiast „słabych sygnałów” – na dowodach. Moduł 7 porusza tematykę Futures Literacy – narzędzia do analizy możliwych przyszłości w takich obszarach jak: przyszłość nauki, przyszłość edukacji, przyszłość lokalnych rynków pracy, przyszłość miast, przyszłość sportu.

Podsumowując całość omawianej pracy zbiorowej, należy stwierdzić, że treści w niej zawarte są bardzo aktualne. Zamieszczone zagadnienia, ćwiczenia ukazują możliwość stosowania projektowania przyszłości jako ważnego składnika w procesie planowania kariery. W mojej ocenie wykrywanie i identyfikowanie nadchodzących trendów na podstawie współczesnych przesłanek sprzyja rozwijaniu umiejętności planowania i adaptacji uczestników zajęć dydaktycznych. Kwestia kluczowa związana z powszechnym stosowaniem przedstawionego w książce zestawu ćwiczeń przez nauczycieli akademickich pracujących z przyszłymi doradcami zawodowymi związana jest ze zrozumieniem poruszanych problemów. Z pewnością pomocne może być zapoznanie się z drugą publikacją powstałą w ramach projektu pt. *PROJEKTOWANIE KARIERY ZAWODOWEJ – perspektywa badań foresightowych* pod red. A. Kanoniuk i A. Pająk. Publikacja stanowi swojego rodzaju wprowadzenie w zakresie stosowania metodyki foresight w edukacji, a w szczególności w doradztwie zawodowym. Publikacja jest dostępna do pobrania pod adresem: <https://horyzontyprzyszlosci.itee.radom.pl/wp-content/uploads/2021/02/eBook-A.-Kononiuk-A.-Paj%C4%85k-Projektowanie-kariery-1.pdf> (dostęp: 23.03.2021 r.).

Obydwie książki zasługują na uwagę, ponieważ skłaniają do namysłu nad przyszłością w długiej perspektywie czasowej, podjęcia próby identyfikacji zmian mogących mieć wpływ na przebieg ścieżki kariery zawodowej jednostki. Poszczególne ćwiczenia skłaniają do pogłębionej refleksji nad możliwością ich praktycznego zastosowania przez nauczycieli akademickich w pracy dydaktycznej z przyszłymi doradcami zawodowymi lub też przez doradców zawodowych ze swoimi „klientami”. Całość

opracowania uzmysławia konieczność wzmożenia wysiłków w procesie przygotowania i rozwoju zawodowego nauczycieli akademickich pracujących z przyszłymi doradcami zawodowymi. W tym kontekście niezbędna jest troska o dobre przygotowanie doradców zawodowych do obowiązków m.in. w zakresie wspomagania klientów w podejmowaniu decyzji z uwzględnieniem prawdopodobnych trendów zmian w dość odległej dla jednostki przyszłości.

Od strony formalnej, czyli układu treści zawartej w niniejszej książce, należy podkreślić, że konstrukcja recenzowanego opracowania jest poprawna, poszczególne moduły są ułożone w logiczną całość. Należy jednocześnie stwierdzić, że książka pod redakcją Anny Pająk i Alicji Gudanowskiej jest dobrze przygotowanym opracowaniem wspomagającym pracę nauczycieli akademickich z doradcami zawodowymi i stanowi przyczynek do pogłębionej dyskusji nad zagadnieniami foresightu, studiów nad przyszłością, analizy STEEP, czy analizy trendów w doradztwie zawodowym. Z wymienionych powodów publikacja ta może służyć pomocą w refleksji nad własnym warsztatem pracy doradcy zawodowego z różnymi grupami odbiorców.

Adresatami, do których kierowana jest publikacja *Doradca zawodowy projektantem przyszłości – zastosowanie studiów nad przyszłością w doradztwie zawodowym*, z pewnością mogą być nie tylko nauczyciele akademicy, ale przede wszystkim doradcy zawodowi pracującymi z różnymi grupami odbiorców: uczniami czy też osobami dorosłymi pracującymi lub poszukującymi pracy.

Reasumując, warto aby nauczyciele akademicy czy też doradcy zawodowi zagłębiali się w prezentowane przez Autorów treści w celu uzupełnienia wiedzy i własnego warsztatu pod kątem zastosowania studiów nad przyszłością w szeroko rozumianym doradztwie zawodowym.

dr Mirosław Żurek

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom

Konferencji Praca 4.0. Zawirowanie czy nowa era. Rynek pracy dla stabilnej gospodarki

Piąta edycja corocznej Konferencji Praca 4.0. pod hasłem *Zawirowanie czy nowa era. Rynek pracy dla stabilnej gospodarki* odbyła się online 11–12, 15 lutego br. Organizatorem konferencji była Konfederacja Lewiatan przy współpracy z partnerami strategicznymi: IGT, Polskie Forum HR, PFR Portal PPK, Jobs First, Związek Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych. Konferencja zgromadziła przedstawicieli kadry menedżerskiej oraz osoby odpowiedzialne za realizację polityki kadrowej w przedsiębiorstwach.

Pierwszego dnia konferencji podczas otwartych paneli i debat dyskutowano nad wpływem skutków przebiegu pandemii COVID-19 na zamiany zachodzące w środowisku pracy. W trakcie zamkniętych warsztatów (drugiego i trzeciego dnia) eksperci prawa pracy i zarządzania dyskutowali na tematy dotyczące m.in. zmian w prawie

pracy związanych z szeroko rozumianymi sprawami pracowniczymi, zarządzania zespołem. Dyskusje podczas obrad toczyły się wokół pytań sformułowanych w zapowiedzi konferencji:

- Jak niepewność wywołana nieprzewidywalnym przebiegiem epidemii będzie wpływała na stosunki pracy?
- Jak ostatni rok wpłynął na działalność działów HR?
- Czy nadal będziemy doświadczać solidarności pracodawców i pracowników na rzecz przetrwania trudnego czasu, czy też w miarę osvajania się z sytuacją przeważą różnice?
- Czy obecnie obserwowane odbicie w wysokości wynagrodzeń i liczbie pracujących utrzyma się w kolejnych kwartałach, czy też pracodawcy – niepewni przyszłości – będą ograniczali zatrudnienie i wydatki osobowe?
- Jak kształtować prawo pracy, aby umożliwiło efektywną organizację pracy przy zachowaniu jego podstawowych celów?
- Czy praca zdalna to przejściowa moda, istotna zmiana stosunku pracy, czy tylko jedna z form organizacji pracy?
- Na ile prawdopodobny jest scenariusz, że za kilka kwartałów będziemy mieli pracowników, którzy nigdy nie doświadczyli realnej pracy w zespole?

Forum było również okazją do szukania odpowiedzi na pytanie, czego polskie firmy potrzebują, aby nie tylko przetrwać, ale również rozwijać swój potencjał kadrowy i finansowy w najbliższych latach.

Opracował:

dr Tomasz Kupidura

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom

Konferencja HR Exchange Network: HR and future of work / HR i przyszłość pracy, Floryda, USA

Zmieniają się role i wymagania wobec pracowników, a komórki ds. zarządzania zasobami ludzkimi (HR) będą w dużej mierze odpowiadać za to, jak będzie wyglądać przyszłość pracy – te słowa znalazły się w zapowiedzi III edycji konferencji: *HR and future of work* organizowanej przez HR Exchange Network, która w tym roku odbyła się w formie zdalnej w dniach 23–25.02.2021 r. Podczas konferencji głos zabrali eksperci HR z różnych obszarów: rekrutacja, szkolenia, planowanie ścieżek kariery m.in. z Global HR Research, Enterprise Holdings, Seagate Technology, Prudential, Survey Monkey, Quora Consulting.

Przyszłość pracy już nadeszła. Takie zmiany jak praca zdalna, elastyczne godziny pracy, nauka zintegrowana ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego i podnoszeniem kwalifikacji dzieją się na naszych oczach. Zdaniem prelegentów, dyskusja na temat przyszłości pracy powinna ponownie przesunąć się w kierunku próby odpowiedzi na pytanie: *Jak planować rozwój pracowników, by wspomóc digitalizację środowiska pracy w sposób, który będzie napędzał efektywność i rozwój nowych*

umiejętności? Podczas 3-dniowej konferencji dyskutowano wokół wyzwań związanych z aktualną sytuacją oraz nowych oczekiwań pracowników i pracodawców w rzeczywistości po pandemii. Jako najpilniejsze do zaadresowania uznano kwestie dotyczące przewidywania umiejętności przyszłości; wzmocnienia i utrzymania pracowników poprzez nowe technologie cyfrowe i wspieranie spójnej struktury korporacyjnej; potrzeby zrozumienia, jakie praktyki będą wpływać na budowanie marki pracodawcy i lojalność pracowników. Część poświęcona pracy zdalnej skupiała się wokół pojawiających się oznak zmian kulturowych w kierunku pracy zdalnej, a nawet podejścia hybrydowego jako standardu pracy, który pozostanie z nami na zawsze. Wobec tego, że większość firm musiała szybko się przystosować i przejść na formułę pracy zdalnej, należy przemyśleć i usprawnić wprowadzone rozwiązania tak, by przejście do środowiska pracy zdalnej w dłuższej perspektywie było rozwiązaniem korzystnym zarówno dla organizacji, jak i pracowników. Dyskutowano również nad zagadnieniami dotyczącymi m.in. tego, jak zarządzać zespołami zdalnymi; jak utrzymać zaangażowanie pracowników; jak komunikować zadania, aby uniknąć błędów w komunikacji oraz jak tworzyć kulturę organizacyjną sprzyjającą budowaniu wzajemnego zaufania. Wszyscy zalogowani uczestnicy mogli zadać prelegentom pytania i wziąć aktywny udział w dyskusji.

To link do wydarzenia:

<https://www.hrexchangenetwork.com/events-hr-and-the-future-of-work/>

Opracowała
dr Małgorzata Szpilska
Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom

Doradztwo zawodowe a współczesny rynek pracy, 26.02.2021 r.

W dniu 26 lutego 2021 r. w trybie online odbyła się konferencja pt. *Doradztwo zawodowe a współczesny rynek pracy*. To kolejne – cieszące się bardzo dużym zainteresowaniem – spotkanie zorganizowane przez Wydział Doradztwa Edukacyjno-Zawodowego Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie, tym razem we współpracy z Ministerstwem Edukacji i Nauki. Udział w konferencji był bezpłatny, a liczba miejsc ograniczona. Na platformie Zoom, wspomagającej to wydarzenie, organizatorzy przewidzieli udział maksymalnie 450 osób. Chętnych do rejestracji było więcej – dla nich powstała lista rezerwowa.

Konferencję zaadresowano przede wszystkim do doradców zawodowych, w tym szkolnych doradców zawodowych, ale była także skierowana do pracowników poradni pedagogiczno-psychologicznych, pracowników placówek doskonalenia nauczycieli oraz pracowników bibliotek pedagogicznych. Nie zabrakło na niej również przedstawicieli instytucji zajmujących się badaniami i rozwojem edukacji zawodowej.

Głównymi celami konferencji było:

- przekazanie informacji o możliwościach podnoszenia kwalifikacji na rynku pracy, w tym przedstawienie doradcom zawodowym wybranych strategii budowania własnej pozycji zawodowej nastawionej na proces,
- poszerzenie wiedzy na temat dynamicznie zmieniającego się rynku pracy z uwzględnieniem gospodarki cyfrowej,
- omówienie umiejętności zawodowych „przyszłości”, ze szczególnym uwzględnieniem założeń Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

W programie konferencji znalazły się wystąpienia dotyczące m.in. takich zagadnień jak:

- prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego,
- podnoszenie kwalifikacji na rynku pracy w kontekście idei uczenia się przez całe życie,
- przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy,
- doradztwo zawodowe oparte na doradztwie kompetencji,
- innowacyjne narzędzia w pracy doradczej w kontekście gospodarki cyfrowej,
- rozmowa o przyszłości – sztuka rozmowy doradczej w doradztwie zawodowym oraz profil kompetencyjny doradcy zawodowego.

Zaproszeni prelegenci wspólnie z uczestnikami konferencji podjęli próbę poszukiwania odpowiedzi na następujące pytania:

- „Dokąd zmierza rynek pracy?”,
- „Jak przygotować młodych ludzi do wejścia na rynek pracy?”,
- „Z jakimi wyzwaniami będą musieli zmierzyć się doradcy zawodowi w najbliższych kilku latach?”,
- „Na jakie zawody będzie popyt?” czy też
- „Jaka w przyszłości będzie rola doradztwa zawodowego na każdym etapie edukacyjnym?”.

Podczas konferencji uczestnicy mieli okazję zapoznać się z głównymi trendami współczesnego i przyszłego rynku pracy, również z tymi związanymi z Przemysłem 4.0, a co za tym idzie dowiedzieć się, w jaki sposób wspierać rozwój uczniów i kształtować umiejętności pożądane w tej nowej rzeczywistości.

Dodatkowe informacje:

<https://doradztwo.ore.edu.pl/konferencja-doradztwo-zawodowe-a-wspolczesny-rynek-pracy/>

<https://doradztwo.ore.edu.pl/podsumowanie-konferencji-doradztwo-zawodowe-a-wspolczesny-rynek-pracy/>

Opracował:

mgr inż. Jarosław Sitek

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom

15. spotkanie grupy ekspertów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) ds. kształcenia zawodowego

W dniach 4–5 marca 2021 roku odbyło się 15. spotkanie grupy ekspertów krajowych OECD ds. kształcenia zawodowego (tym razem w formule wirtualnej). Są to coroczne spotkania ekspertów zatwierdzonych wcześniej przez Ministerstwo Edukacji i Nauki (MEiN) oraz Ministerstwo Spraw Zagranicznych. W tym roku spoza resortu MEiN (M. Lasota, M. Drzażdżewski) Polskę reprezentował jeden przedstawiciel – dr Andrzej Stępnikowski, który na co dzień zatrudniony jest w Ośrodku Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej (Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu). Spotkanie rozpoczęło się od części plenarnej, w trakcie której przedstawiono agendę przewidującą m.in. omawianie takich kwestii jak: kształcenie zawodowe na poziomie wyższym oraz omówienie Raportu OECD pt. *Nauczyciele i liderzy w edukacji zawodowej*.

Szczególną uwagę należy zwrócić na wyniki raportu, które kreślą obraz bardzo skomplikowanej rzeczywistości nauczycieli kształcenia zawodowego. Są oni grupą zawodową, której rekrutacja i doskonalenie jest problematyczne (liczy się wykształcenie kierunkowe, przygotowanie pedagogiczne i doświadczenie zawodowe zdobyte w branży na stanowisku pracy), a ponadto ich kompetencje poszukiwane są także w zawodach nie związanych z nauczycielstwem, m.in. w przemyśle, co dodatkowo utrudnia nabór takich pedagogów i pozostawanie w pracy w szkole. Do tych problemów dochodzi także demografia i starzenie się nauczycieli (w ogóle), a w kształceniu zawodowym szczególnie. Kraje, w których obserwowane są te zjawiska (zdecydowana większość) powinny wypracować strategie zachęcające młodych fachowców do zostawania nauczycielami kształcenia zawodowego. Strategie takie są tym bardziej potrzebne, że w większości krajów zachodzą także niewłaściwe relacje dotyczące liczby uczniów w klasach pomiędzy kształceniem zawodowym a ogólnym (poza Polską, Słowacją, Słowenią, Chile i Meksykiem). Niedobory kadrowe nauczycieli kształcenia zawodowego sięgają nawet 37% w krajach takich, jak Portugalia czy Dania. Jednym z najważniejszych problemów jest także brak atrakcyjności nauczania w kształceniu zawodowym (słaba reputacja nawet w Japonii, USA czy Anglii). Blisko 10% nauczycieli z kształcenia zawodowego w takich krajach, jak Anglia, Finlandia i Portugalia, pracując w szkołach, szuka innego zatrudnienia. Jednym z powodów powyższych zjawisk jest zapewne również fakt, iż nauczyciele edukacji zawodowej są rzadziej zatrudniani na umowę na czas nieokreślony i zarabiają mniej niż pedagodzy zatrudnieni w szkołach ogólnokształcących (choć w Polsce te dysproporcje nie są tak duże, jak na przykład w Kanadzie, Niemczech, Wielkiej Brytanii, czy w przypadku średniej z 15 krajów OECD).

Druga część spotkania miała charakter warsztatowy z omówieniem sytuacji i reform w obszarze kształcenia zawodowego i szkoleń. Jako wspólne wyzwanie dla krajów OECD wskazano „przebudowę systemów kształcenia na potrzeby przyszło-

ści" (*re-engineering VET for the future*), podkreślając znaczenie zapewnienia przez nie: responsywności (*responsiveness*), elastyczności i pierwiastka włączającego (*flexibility&inclusiveness*) oraz wsparcia w przechodzeniu do zatrudnienia (*supporting transition*). Eksperti w tej części spotkania wskazywali na relacje pomiędzy podejściem elastycznym a systemem szkolnym (*school-based system*) w edukacji zawodowej. Dr Stępnikowski zwrócił w tym miejscu uwagę na niepokojący trend odchodzenia od rozwiązań systemowych sprzyjających przygotowaniu zawodowemu młodocianych pracowników i wprowadzaniu zmian zniechęcających do upowszechniania tego systemu (m.in. dodatkowe załączniki formalne wymagane od 2019 roku od pracodawców angażujących się w proces przygotowania zawodowego oraz niższy poziom subwencji za uczniów-młodocianych pracowników względem poziomu subwencji za uczniów odbywających zajęcia praktyczne w warsztatach). Moderatorzy OECD podkreślali przy tym konieczność wspierania rozwoju instruktorów praktycznej nauki zawodu, tak aby mogli oni jak najlepiej prowadzić kształcenie w miejscu pracy.

W podsumowaniu stwierdzono, że w świetle zmian strukturalnych rynku pracy (zwłaszcza w powiązaniu z problemami powodowanymi przez COVID-19) nauczyciele kształcenia zawodowego potrzebują szerszych możliwości podnoszenia swoich kompetencji ze szczególnym uwzględnieniem komponentu praktycznego nabywania (utrzymywania) umiejętności na stanowiskach pracy. Muszą także poznawać nowe technologie i wykorzystywać je w kształceniu, stosując możliwie innowacyjne podejście pedagogiczne. Umiejętność innowacyjnego podejścia jest szczególnie ważna w dobie pandemii COVID-19, która niekorzystnie odbiła się na zajęciach praktycznych, które są w „sercu” kształcenia zawodowego. Dlatego też, w proces doskonalenia zawodowego nauczycieli powinny się włączać – obok przedsiębiorstw – także instytucje ekosystemu przemysłowego.

https://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/teachers-and-leaders-in-vocational-education-and-training_59d4fbb1-en

Opracował:

dr Andrzej Stępnikowski

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom



Efficient and society-friendly Renovation Wave – contribution of Polish private companies,

17 marca 2021

Konferencja poświęcona europejskiej strategii *Fala renowacji na potrzeby Europy*¹ zorganizowana została w formule on-line przez Konfederację Lewiatan w ramach inicjatywy Komisji Europejskiej *EU Industry Days 2021*. Jej celem było zaprezentowanie założeń unijnej strategii ekologicznej renowacji zasobów budowlanych funkcjonujących w Europie oraz konsekwencji jej wdrażania w krajach członkowskich, w tym w Polsce.

Gośćmi specjalnymi byli przedstawiciele Komisji Europejskiej (Directorate of Just Transition, Consumers, Energy Efficiency and Innovation) – Stefan Moser oraz Carlos Sanches Rivero.

Strategia *Fala renowacji na potrzeby Europy* ma na celu poprawę efektywności energetycznej budynków (termomodernizacja, zeroemisyjne źródła ciepła, technologie „smart home”). Dla odzwierciedlenia właściwej rangi problemu przytoczę dane, które jasno wskazują, że budynki odpowiadają za około 40 proc. zużycia energii w UE i 36 proc. emisji gazów cieplarnianych. Jednak tylko 1 proc. budynków poddawanych jest co roku efektywnym energetycznie remontom.

Stąd unijna inicjatywa zakładająca, że w ciągu najbliższych dziesięciu lat odsetek renowacji zostanie co najmniej podwojony. Zagwarantuje, że renowacje doprowadzą do zwiększenia efektywności energetycznej i efektywnego wykorzystania zasobów, co przyczyni się do poprawy jakości życia osób mieszkających w budynkach i korzystających z nich. Do 2030 r. można będzie odnowić 35 mln budynków i stworzyć do 160 tys. dodatkowych ekologicznych miejsc pracy w sektorze budownictwa. Polityka promująca efektywne energetycznie remonty stanowi również odpowiedź na tzw. ubóstwo energetyczne, wspiera zdrowie i dobrobyt ludzi oraz pomaga obniżyć ich rachunki za energię (miliony Europejczyków nie może sobie pozwolić na to, aby ich domy były ogrzewane).

Obecny na konferencji Minister Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej Tadeusz Kościński, potwierdził, iż termomodernizacja zasobów budowlanych to jedno z największych wyzwań w Polsce i w Europie. Podkreślił również, że Krajowy

¹ Fala renowacji na potrzeby Europy – ekologizacja budynków, tworzenie miejsc pracy, poprawa jakości życia; Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, EKES i Komitetu Regionów (COM (2020) 662 final); https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:0638aa1d-0f02-11eb-bc07-01aa75ed71a1.0018.02/DOC_1&format=PDF [dostęp: 26.03.2021].

Plan Odbudowy uwzględnia założenia fali renowacji, szczególnie w kontekście energetyki.

Komisja Europejska zobowiązała kraje członkowskie do opracowania własnych długoterminowych strategii renowacji (DSR). Projekt polskiego dokumentu jest od 10 lutego 2021 w publicznej konsultacji². Podczas konferencji zaprezentowano i dyskutowano jego najważniejsze założenia. Projekt DSR przedstawia kompleksową diagnozę wyzwania, jakim jest poprawa efektywności energetycznej sektora budowlanego oraz prezentuje ścieżkę osiągnięcia głębokiej renowacji zasobów budowlanych w Polsce w podziale na lata 2030, 2040 i 2050. Zgodnie z założeniami DSR, polskie budynki w długim okresie powinny zostać zmodernizowane w sposób spójny z transformacją w kierunku gospodarki neutralnej klimatycznie, jednocześnie odpowiadając na pilną potrzebę wymiany najbardziej emisyjnych źródeł ciepła w celu poprawy jakości powietrza, zapewniając przy tym efektywność ekonomiczną renowacji oraz sprawiedliwe rozłożenie kosztów inwestycji w modernizację budynków.

Organizatorzy konferencji postawili pytanie *Co czeka polskie firmy w związku z wdrażaniem fali renowacji?* Dyskusja toczyła się w ramach trzech paneli, które odpowiadały różnym aspektom wpływu fali renowacji na sektor budownictwa w naszym kraju oraz na społeczeństwo ogólnie. Technologiczne aspekty nadchodzących zmian analizowali m.in. przedstawiciele Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, Krajowej Agencji Poszanowania Energii S.A. czy firmy SIMENS Polska. Wskazywali, iż projekt DSR, oprócz technicznych aspektów poprawy efektywności energetycznej budynków, porusza niezwykle ważne kwestie kwalifikacji pracowników. Stanowi szansę na zintegrowanie wielu rozproszonych działań mających na celu obniżenie emisyjności polskiej gospodarki. Bardzo ważnym graczem będą władze samorządowe jako właściciele budynków publicznych. Oprócz finansów (oszczędność na rachunkach) ważną motywacją podmiotów publicznych powinna być presja społeczna do poprawy warunków życia – podniesienie jakości powietrza.

W panelu poświęconym finansowemu aspektowi strategii przedstawiciel Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej zapowiedział m.in. zmiany w programie Czyste Powietrze, które umożliwią polskim rodzinom, oprócz wymiany pieców, termomodernizację budynku, wymianę okien, drzwi. Zaangażowanie NFOŚ w proces dystrybucji środków potwierdził Zastępca Prezesa Zarządu – pan Paweł Mirowski. Biznesowym partnerem dyskusji był Związek Pracodawców – Producentów Materiałów dla Budownictwa.

Społecznym aspektowi wdrażania strategii *Fala renowacji* poświęcony był trzeci z paneli dyskusyjnych, w którym udział wzięli m.in.: Łukasz Arendt – dyrektor Instytutu Badań Edukacyjnych oraz Ewa Flaszyńska – dyrektor Departamentu Rynku Pracy w MRPiT. Partnerem biznesowym tej części dyskusji był Saint-Gobain Polska.

² Projekt Długoterminowej Strategii Renowacji: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia/dlugoterminowa-strategia-renowacji> [dostęp 29.03.2021].

W wystąpieniach wskazywano przede wszystkim na rolę branży budowlanej, która w Polsce stanowi rynek pracy dla około 1,2 mln zatrudnionych (ok. 6% zatrudnienia w całej gospodarce). Zawody budowlane należą do najbardziej deficytowych. Zintegrowany System Kwalifikacji rozwijany w naszym kraju od 2015 roku reaguje na potrzeby rynku pracy. IBE jako instytucja odpowiedzialna za ZSK proceduje aktualnie zgłoszoną kwalifikację rynkową, ściśle związaną z termomodernizacją (montowanie systemów termoizolacji budynków). Jej włączenie do rejestru pozwoli wprowadzić na rynek osoby o oczekiwanych kwalifikacjach. Z kolei przedstawicielka MRPiT zapowiedziała nowelizację prawa mającą na celu wsparcie branży budowlanej. Chodzi m.in. o ustawę o zatrudnianiu pracowników z krajów trzecich, zmianę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz zmianę ustawy o ZSK.

Wszystkie te działania stanowią będą wsparcie we wdrażaniu długoterminowej strategii renowacji w naszym kraju. Jak podkreślał podczas konferencji przedstawiciel KE, nie wolno nam bagatelizować naturalnie pojawiających się obaw społecznych przed kosztami związanymi z procesem wdrażania strategii *Fala renowacji na potrzeby Europy*. Kluczowe dla powodzenia tej inicjatywy będzie m.in. budowanie świadomości i odpowiedzialności za środowisko naturalne wśród mieszkańców naszego kraju. Z pewnością konferencja *Efficient and society-friendly Renovation Wave* będzie miała w tym swój udział (szczegółowy program).

Ośrodek Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej Ł-ITeE włącza się w działania wspierające branżę budowlaną w przygotowaniu się na falę renowacji. Od października 2020 realizowany jest międzynarodowy projekt (Francja, Włochy, Grecja, Hiszpania) poświęcony kompetencjom kierowników budów oraz brygadzystom specjalizującym się w remontowaniu budynków (*RenovUp – Professionalization of the site managers and team leaders to the specific management of the renovation building projects in Europe*). Zachęcamy do śledzenia bieżących informacji na ten temat na stronach mediów społecznościowych Łukasiewicz – ITeE.



Opracowała:
dr Jolanta Religa

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom

First International Conference for Women in Multifaceted Research ICWMR 2021,

8-9 marca 2021

W dniach 8-9 marca 2021r. odbyła się wirtualna konferencja First International Conference for Women in Multifaceted Research ICWMR 2021 we współpracy z The Institution of Electronics and Telecommunication Engineers (IETE) z siedzibą