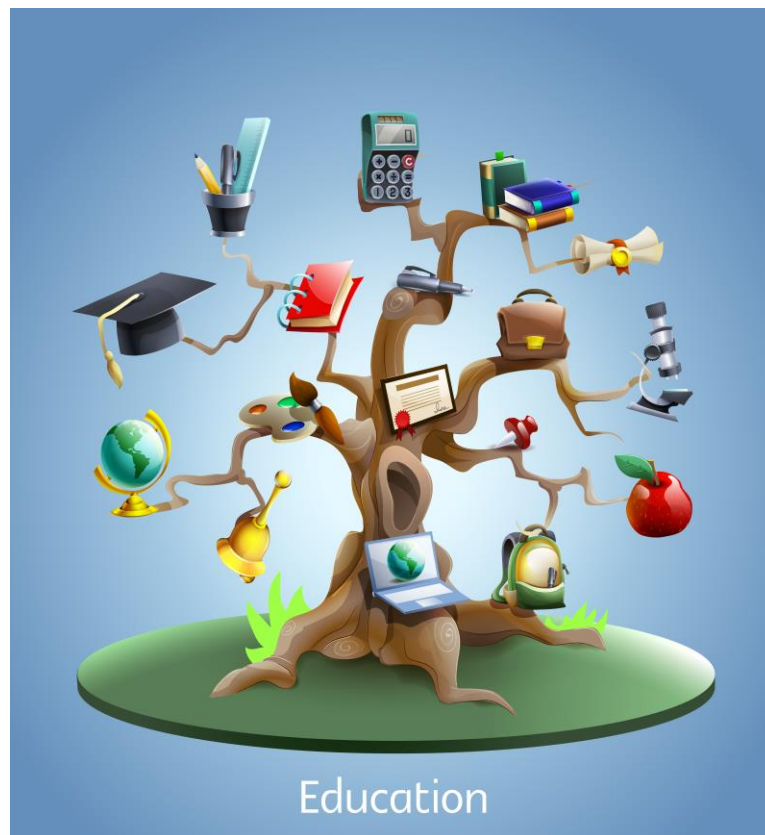


# Przyszłość edukacji statystycznej pracowników oraz odbiorców zewnętrznych w obliczu zmian społecznych

Ewelina Konarska-Michalczyk,  
Urząd Statystyczny w Szczecinie, Uniwersytet Szczeciński  
24.03.2023

Sytuacja społeczna,  
demograficzna,  
rynek pracy...



Kapitał ludzki

Employer branding  
Wizerunek pracodawcy

Social Media

Zewnętrzna



LinkedIn

Pracownicy tworzą  
najlepszy  
wizerunek firmy



Ambasador Marki

Najczęściej osoba publiczna, celebryta, lub osoba o ustalonej pozycji w środowisku charakterystycznym dla marki.

# Employer branding Wizerunek pracodawcy

ZZL

CSR

# Pokolenie Z

- **pokolenie Z (Generacja Z lub gen Z)** - urodzeni w latach 1995-2012.
- Wyróżnik generacji Z można znaleźć m.in. w wyjątkowej zdolności do swobodnego poruszania się i funkcjonowania w dwóch światach jednocześnie, w świecie online i offline.
- **Umiejętności pokolenia Z, tj. intuicyjna zdolność do obsługi aplikacji, bazowania na danych i komunikacji online.**

# Pokolenie Z charakteryzuje się:

- **dużą pewność siebie** – zarówno w obrębie wykorzystywania nowych technologii, jak i posiadania cech, cenionych przez pracodawcę,
- **naukę na zasadzie just in time learning** – pokolenie Z chce mieć i wiedzieć wszystko natychmiast, a wizja długotrwałego budowania kariery zawodowej wydaje się być dla nich przytłaczająca,
- nacisk na **work-life balance**,
- życie zawodowe i prywatne musi tworzyć **spójną, uzupełniającą się całość**,
- **brak obaw wobec podejmowanego ryzyka**,
- **silną potrzebę przebywania w grupie** – z jednoczesnym podkreśleniem, że pokolenie Z część swoich relacji przekłada na środowisko online.
- Powyższa charakterystyka tworzy obraz pokolenia nastawionego na szybki rozwój, który jest kompatybilny z nowoczesnymi technologiami.

# Pokolenie Z jako pracownicy:

"Zetki" przyzwyczajone są do **dysponowania swoimi zasobami według własnego uznania**. Nie do końca odnajdują się w modelu pracy, jaki znamy i jaki jest w Polsce powszechny.

Pokolenie pracowników **odrzucających wiarę w to, że praca jest najwyższą wartością**. Dla nich "praca nie jest celem sama w sobie", **lecz jest środkiem do celu, jakim jest samorozwój**.

**Praca musi odpowiadać światopoglądowi, a to wpływa na poczucie sensu i możliwość wypalenia zawodowego.**

- Quite Quitting - Quiet quitting (ang. ciche odchodzenie) wbrew pozorom nie polega na całkowitej rezygnacji z pracy.
- **Oznacza wyrzeczenie się pewnego kultu pracy, który zakorzenił się w społeczeństwie**. Trend ten został wypromowany przez użytkowników TikToka, w szczególności w Stanach Zjednoczonych.
- Quiet quitting to niejako całkowita rezygnacja z przekonania, że praca jest najważniejszą wartością w życiu. **Tzw. ciche odchodzenie polega na zrezygnowaniu z ambicji wykraczających poza podstawowe obowiązki pracy**. Osoby wyznające ten trend zaczynają stawiać granice w środowisku zawodowym.

"poniedziałkowe absolutne minimum" (ang. "bare minimum Monday")

# Pokolenie Z jako pracownicy:

Często są niezadowoleni i często zmieniają miejsce pracy.

Główne powody:

- zwiększenie zakresu obowiązków, które nie jest powiązane ze wzrostem wynagrodzenia,
- brak wsparcia ze strony przełożonych,
- brak wyzwań.
- Jednym z istotnych dla nich aspektów jest zdrowie psychiczne i promowanie go w miejscu pracy. Pracodawcy muszą uwzględnić te potrzeby i na nowo zdefiniować benefity pozapłacowe.
- młodych niesamowicie ważny rozwój w miejscu zatrudnienia i możliwość budowania kultury organizacyjnej.

Wśród najczęściej wymienianych stresorów w miejscu zatrudnienia wskazują:

- długość dnia pracy
- codzienne przychodzenie do biura



# Monpower

Do 2025 r. pokolenie Z będzie stanowiło 27% pracowników na świecie. Osoby te oczekują: podejmowania działań we wszystkich kwestiach globalnych – począwszy od **różnorodności, równości, integracji i przynależności, po zmiany klimatyczne.**

W opinii 52% przedstawicieli tego pokolenia firmy nie robią wystarczająco dużo w kwestii ochrony środowiska. Dlatego organizacje muszą jasno określać i komunikować swoje cele w tym zakresie, jeśli chcą przyciągać, rozwijać, a także zatrzymywać talenty z pokolenia Z.

Priorytety pracowników: co jest teraz dla nich ważne? Pracownicy będą poszukiwać nowych możliwości oraz umiejętności w „zielonym przemyśle

Szacuje się, że do 2025 r. dostępnych będzie **149 mln nowych** miejsc pracy związanych z **technologią cyfrową w takich obszarach, jak cyberbezpieczeństwo, analiza danych, uczenie maszynowe i sztuczna inteligencja, uchurowienie, rozwój danych i oprogramowania.** W miarę rozpowszechniania się nowych technologii 50% wszystkich pracowników będzie musiało przekwalifikować się do 2025 r. Organizacje, które koncentrują się na wspieraniu swoich pracowników w rozwoju kariery, będą nie tylko przyciągać nową generację talentów, ale także ją zatrzymywać.

Ponownie uczłowieczamy.

- Większość badanych (72%) uważa pracę za ważny element swojego życia, ale istotne jest również pragnienie zachowania work-life balance. Ponad połowa badanych (61%)
- nie zaakceptowałaby stanowiska, które mogłoby zakłócić tę równowagę, a deklaracje
- te były szczególnie silne wśród osób w wieku od 18 do 34 lat i wyraźnie niższe wśród
- osób w wieku 55 lat i starszych. Dodatkowo znaczna część osób zrezygnowałaby
- z pracy, gdyby znalazła się w toksycznym środowisku pracy (34%), a jeszcze większa
- część (48%) odeszłaby, gdyby uniemożliwiała im ona czerpanie radości z ży

Zgodnie z wynikami badania **Global Employee Survey** pracownicy chcą kontynuować naukę, a wśród zatrudnionych w wieku 45 lat i starszych, którzy w ciągu ostatnich 5 lat nie uczestniczyli w żadnym szkoleniu zawodowym, 41% chciałoby to uczynić w najbliższym czasie.

- Utrzymują się dysproporcje w dostępności i uczestnictwie w szkoleniach ze względu na wiek. Dane PIAAC (Międzynarodowe Badanie Umiejętności Dorosłych) pokazują, że w 2019 r. w krajach OECD tylko 24% dorosłych w wieku 55-65 lat uczestniczyło w szkoleniach związanych z pracą, w porównaniu z 41% dorosłych w wieku 45-54 lata. Oznacza to, że starsi pracownicy są pozbawieni możliwości zdobycia odpowiednich umiejętności, które pozwoliłyby im prosperować na rynku pracy przez dłuższy czas.

# ***EDUKACJA STATYSTYCZNA***

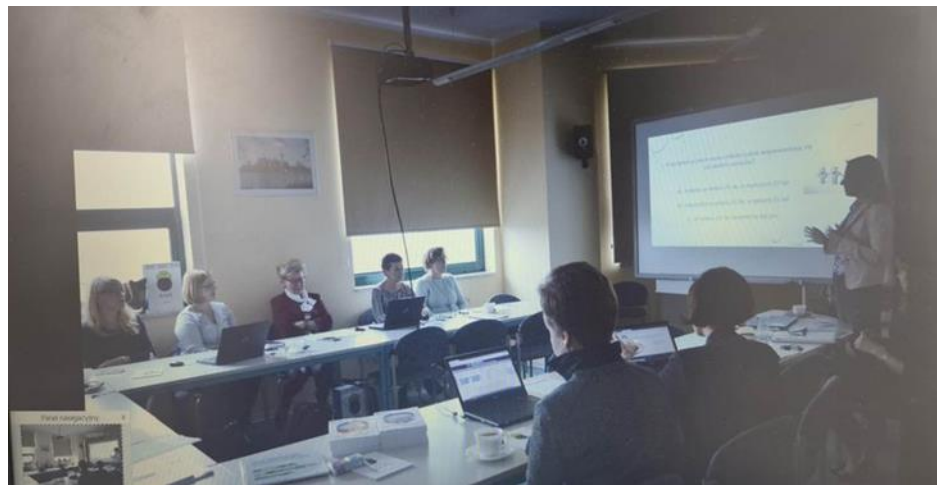
**System upowszechniania wiedzy statystycznej oraz umiejętności jej wykorzystania wśród administracji publicznej, studentów, uczniów, jak i ogółu społeczeństwa w celu poprawy jakości wykorzystania informacji statystycznych i realizacji badań statystycznych oraz zwiększania świadomości społecznej na temat znaczenia oficjalnych badań statystycznych dla funkcjonowania państwa i rozwoju kraju. Edukacja Statystyczna realizowana jest przez Główny Urząd Statystyczny i Urzędy Statystyczne.**



- Nie znają stron internetowych statystyki publicznej,
- Nie umieją posługiwać się bazami danych,
- Nie umieją tworzyć wykresów,
- Znikoma liczba wie jak się nazywa Europejski Urząd Statystyczny,
- Po raz pierwszy widzieli jak wygląda strona i jak się z niej korzysta,
- Nie umieją myśleć analitycznie,
- Dane szukają w przeglądarce.



Od przedszkola do seniora – lifelong learning



# Formy prowadzenia zajęć

1. Stacjonarnie,
  2. Hybrydowo,
  3. Zdalnie
- W badanej grupie pojawiło się zgodne stanowisko, że najlepsza forma nauczania byłaby **forma hybrydowa**.
  - Gdzie większość zajęć odbywała się w sposób tradycyjny, z wyjątkami na wykłady w formie zdalnej.
  - Nauczanie zdalne nie sprawdzało się, z takich zajęć mało się wynosiło. Wykłady nie są z natury tak angażującą formą jak ćwiczenia, prowadzenie ich w trybie zdalnym czy podcastu mogłoby działać.



# Formy prowadzenia zajęć

Uniwersytet Warszawski

Efektywność nauczania (ocena końcowa, liczba studentów, którzy zdali egzamin, liczba uczestników) :

- Jednocześnie materiały udostępnione na platformie oraz wideokonferencja online. Nagrania udostępnione do zapoznania się w terminie późniejszym
- Jednocześnie materiały udostępnione na platformie oraz wideokonferencja online.
- Materiały udostępnione tylko na platformie bez wykładów w formie wideo.

# Formy prowadzenia zajęć

**12 minut** to jest ten czas, kiedy nasza pamięć operacyjna ma możliwość przetwarzania informacji, które do niej docierają. Powyżej 12 minut niestety mózg zaczyna przechodzić w tryb stand by. Utrzymanie koncentracji jest trudne zwłaszcza podczas nauki zdalnej.

- Metody stosowane do młodych odbiorców (studentów, pracowników): Zajęcia aktywizujące
  - - zajęcia warsztatowe, praktyczne
  - - praca w grupach,
  - - wykresy interaktywne,
  - - wszelkie formy konkurencji,
  - - quizy,
  - - procesowe myślenie,
  - - projekty online,
  - - elementy zaskoczenia

- **Gamifikacja (grywalizacja)** opiera się na wykorzystaniu elementów znanych ze świata gier w projektowaniu długotrwałego procesu uczenia się. Sfabularyzowana gamifikacja tworzy rdzeń procesu, w którym kurs akademicki staje się grą, studenci – graczami, a wykonywane przez nich zadania – misjami w grze. Dzięki wykorzystaniu gamifikacji możliwe jest wzbudzenie wśród studentów długotrwałej motywacji i zaangażowania w proces uczenia się. Dobrze zaprojektowana gra z atrakcyjną fabułą i misjami sprawia, że uczenie się staje się swoistą przygodą, a udział w rozgrywce źródłem pozytywnych emocji. Z doświadczeń własnych prowadzącego wynika, że stosowanie gamifikacji podnosi nie tylko motywację wśród studentów, ale realnie wpływa na jakość uczenia, zwiększając ilość i trwałość wiedzy i umiejętności zdobywanych przez studentów.

- Na pytanie „Czy przedmiot prowadzony w zgamifikowanej formie dał Ci jakieś dodatkowe korzyści?” uzyskano bardzo pozytywne reakcje: zaciekało mnie samym przedmiotem, wątpię, żeby tak było, gdyby był prowadzony w normalnej formie, była dobra zabawa i na pewno na dłużej zapamiętam materiał, wyrobił we mnie dobry nawyk – aby nie odkładać nic na później.
- Cicha dyskusja,
- Burza mózgów
- Klimat uczenia się – ustosunkować się do case study, doświadczenie

- Wykłady interaktywne, w trakcie których studenci mogli głosować, czy w inny sposób wyrażać swoją opinię, mind mapping, escape roomy, itd. Kupiliśmy też dla naszej specjalizacji bardzo fajne gry szkoleniowe do prowadzenia online i za pomocą tych gier, które bardzo mocno angażują, studenci uczyli się bardzo efektywnie.
- Nauczanie zdalne nie znosi bylejakości. Jeśli chcemy utrzymać uwagę uczestników, to musimy być doskonale przygotowani merytorycznie, ale też wykorzystywać każdą minutę wykorzystując krótkie filmiki, ćwiczenia grupowe. Ważne jest też pokazywanie przykładów z własnego życia lub życia innych osób i oczywiście poczucie humoru....

- Jest cała masa narzędzi bezpłatnych: *Canva*.
- Drugim wielofunkcyjnym narzędziem jest *Genially*, gdzie można tworzyć escape roomy, gry, krzyżówki.
- Następne narzędzie, które chętnie wykorzystuję, to już dobrze znany *Mentimeter*, który ma płatną i bezpłatną wersję (można też ściągnąć rozszerzenie Menti+ do przeglądarki Google Chrome, jeśli chcemy korzystać z opcji bezpłatnej). Dzięki niemu możemy tworzyć rankingi, quizy czy przeprowadzać głosowania.
- *Super Teacher Tools*, gdzie znajduję wiele pomocnych rozwiązań, ale także takich, które wprowadzają efekt WOW albo trochę humoru. Następnym super rozwiązaniem,
- tworzenie własnych kart, np. metaforycznych czy szkoleniowych, a pomoc w może strona *Dulst.com*.
- *Miro* - mapy myśli i diagramów.

- W raporcie
- Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046
- badacze wyodrębnili 10 czynników, które najprawdopodobniej będą miały największy wpływ na edukację i rynek pracy w najbliższych latach. Są to:
  - Think different – potrzeba kreatywnego myślenia i umiejętności tworzenia innowacji.
  - Robotyzacja – rozwój technologii, sprawiający, że maszyny przejmują obowiązki człowieka.
  - Brain computer interface – rozwój komunikacji z komputerem za pomocą myśli.
  - Kultura nanosekundy – oczekiwanie natychmiastowego dostępu do wszystkiego.
  - Klimatocentryzm – skupienie na kwestii katastrofy klimatycznej powodujące zapotrzebowanie na nowych specjalistów.
  - Tsunami technologiczne – szybkie zmiany w zakresie technologii powodujące konieczność ciągłego dostosowywania się do nowej rzeczywistości.
  - Holistyczna spójność – potrzeba widzenia każdej zmiany jako części większej całości i osadzanie innowacji w szerszym kontekście (np. wynalazek z wąskiej dziedziny może mieć wpływ na rozwój kultury i gospodarki).
  - Algorytmizacja życia – zautomatyzowanie codziennych aktywności dzięki aplikacjom, narzędziom itp.
  - Kulturą indywidualizmu – dążenie do poznawania siebie i określania swojego miejsca w relacji z innymi.
  - Kultura współpracy – tendencja do łączenia sił, by wyprzedzać potrzeby konsumenta. Tekst pochodzi z: [https://verseo.pl/kompetencje-przyszlosci/#kompetencje-przyszlosci-a-dzisiejsza-edukacja](https://verseo.pl/kompetencje-przyszlosci/#kompetencje-przyszlosci-a-dzisiejsza-edukacja?utm_source=copy&utm_medium=copyText&utm_campaign=copy)



- dobre wykłady, ćwiczenia czy warsztaty. Tu nie może być „jakoś”, tu musi być „jakość”. Najważniejszy jest namysł nad *tym, co chcę przekazać*, a potem *w jaki sposób chcę to przekazać*. Dopiero na końcu zadajmy sobie pytanie, *przy użyciu czego chcę to osiągnąć*. I wbrew pozorom, odpowiedź na to pytanie wcale nie jest trudna. Obecnie wystarczy wpisać w Google „aplikacja do...” i mamy sporo podpowiedzi.

## Miękkie & Twarde kompetencje przyszłości wg. raportu Adecco

### Umiejętności twarde

- zarządzanie strategiczne w IT,
- inżynieria mechaniczna,
- marketing i reklama,
- pozycjonowanie w wyszukiwarkach,
- obsługa wózka widłowego,
- inżynieria lotnicza,
- analityka danych,
- cyberbezpieczeństwo,
- analiza finansowa

### Umiejętności miękkie

- kreatywność,
- przywództwo i zarządzanie kryzysowe,
- wytrwałość i odporność
- elastyczne rozwiązywanie problemów,
- wzajemne zrozumienie kulturowe,
- przedsiębiorczość,
- umiejętność analizowania danych
- zręczność i szybkie uczenie się





Partnerstwo  
szacunek

Kultura pracy  
w zespole

Uczenie się w  
interakcji

**współpraca**

Zarządzanie  
różnorodnością

Tutoring i  
mentoring

Pracownicy – przede wszystkim powinniśmy rozwijać kompetencje społeczne i sprawić, aby każdy pracownik był traktowany indywidualnie. Rozmowy, ankiety, propozycje, benefity, miejsce pracy (osoby wysokowrażliwe, introwertycy, ekstrawertycy), miejsca wyciszenia, szkolenia nawiązujące do zdrowia, wzbudzać kreatywność, zarządzanie czasem i zarządzanie sobą w czasie.

Szkolenia są bardzo wartościowe.

Benefity tylko personalnie ukierunkowane.

Tworzenie ankiet z pytaniami o plusy i minusy pracy, co by zmienili, jaki benefit otrzymali? Z Czego potrzebują szkolenia.

Po każdym szkoleniu ankietą weryfikująza nie tylko prowadzącego, ale też uczestników.

Musimy zmienić ich sposób myślenia o sobie jako najważniejszej jednostki, trzeba nauczyć pracy w grupie.  
Wstrzymać tempo

