

Budowa wizerunku pracodawcy jednostek statystyki publicznej poprzez zastosowanie nowoczesnych metod w działalności edukacyjnej oraz ZZL -

Ewelina Konarska-Michalczyk

EDUKACJA STATYSTYCZNA -

“

Co to jest

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 zwiększenia 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.

”



zewnątrzna

wewnętrzna



Od przedszkola do seniora – lifelong learning

- Studenci nie są chętni do udziału, kojarzą z obliczeniami statystycznymi,
- Należy uświadamiać, że statystyka dotyczy wszystkich, a bazy danych są obszerne i nowoczesne,
- W dobie sztucznej inteligencji, łatwo zdobyć informację,
- Musimy rozpowszechniać istotność korzystania z oficjalnych stron,
- Nauczać analizowania, wyciągania wniosków. Sztuczna inteligencja tego nie robi.

Współczesna edukacja podąża za zmieniającym się światem, stawiając na:

- **personalizację nauczania,**
 - **blended learning,**
 - **uczenie się przez całe życie,**
 - **nauczanie oparte na projekcie,**
 - **wykorzystanie technologii, .**
- Dzięki tym trendom uczniowie są lepiej przygotowani do przyszłości i sprostania wyzwaniom rynku pracy.

5 pokoleń rynku pracy:

- **Ciche pokolenie**, urodzone w latach 1927-1945, jest najstarszym pokoleniem na rynku pracy. Podczas gdy większość tego pokolenia jest na emeryturze, niektórzy z nich nadal są częścią siły roboczej.
- **Baby Boomers, czyli wyżu demograficznego** - 1946-1964, posiada największe doświadczenie i etykę zawodową. W większości są pracowici i cenią sobie bezpośrednie interakcje. Mimo, iż jest to pokolenie powoli znikające z rynku pracy, to z drugiej strony mimo wieku emerytalnego jest bardziej aktywne i chętne do pozostania na rynku pracy i doksztalcania niż pokolenie wcześniejsze.
- **Pokolenie X**, urodzone w latach 1965-1979. Ukształtowane przez ewolucję komputerów, internetu, możliwości otwarcia na świat i rozwoju nauki języków obcych, generalnie lepiej wykształcone niż poprzednie generacje. Postrzegane jako samodzielne i pracowite, doceniające pracę, odpowiedzialne i stabilne.
- **Millenials**, to osoby urodzone w latach 1980-1994, cenią sobie możliwości rozwoju kariery, a także korzyści, dzięki którym zachowują równowagę między życiem zawodowym, a prywatnym.
- Najmłodsze na rynku pracy.
- **Pokolenie Z**, urodzone w latach 1995 a 2012, charakteryzuje doskonała znajomość cyfrowych technologii, a wręcz postrzegają smartfony i inne urządzenia jako niezbędne. Skoncentrowani na własnej osobie, ale też patrzą przez pryzmat osobowościowy na inne osoby. Tolerancyjni i domagający się akceptacji ich preferencji i wyborów.

Osoby starsze

- Polityka edukacji statystycznej powinna także skierowana być do osób starszych, zarówno stowarzyszeń senioralnych w najbliższym otoczeniu tj. Uniwersytety Trzeciego Wieku, ale także coraz starszej a nadal aktywnej obecnej i bylej kadry pracowniczej.
- Forma takich szkoleń powinna być dostosowana do umiejętności i możliwości technicznych, czyli bardziej stacjonarnie.
- Tematyka szkoleń związana z problemami dotyczącymi seniorów, czyli badania ankietowe, ochrona zdrowia, rynek pracy itp, ale także forma warsztatów, podczas których uczestnicy zdobędą umiejętność korzystania z nowoczesnych narzędzi.

Pokolenie Alfa

- Dzieci urodzone po roku 2010/2012 w erze cyfrowej, co sprawia, że technologia jest dla nich czymś tak naturalnym jak oddychanie. Od najmłodszych lat są zanurzone w świecie internetu, smartfonów i aplikacji, co sprawia, że niemal instynktownie potrafią obsługiwać nowe narzędzia technologiczne. Dla pokolenia Alfa nie istnieje pojęcie „nowej technologii” – wszystko, co cyfrowe, jest dla nich standardem, z którym dorastali od urodzenia.
- Zaznajomienie z technologią sprawia, że w szkole i przyszłej pracy żadna aplikacja czy nowoczesne narzędzie nie stanowi dla nich wyzwania. Są to dzieci, które od najmłodszych lat uczą się poprzez interaktywne gry edukacyjne, aplikacje do nauki czy nawet roboty programowalne, co kształtuje ich umiejętności analityczne i zdolność do szybkiego przyswajania nowych informacji.
- Pokolenie Alfa wyróżnia się również pewnością siebie i otwartością na nowe wyzwania. Charakteryzuje je duża adaptacyjność i gotowość do eksploracji nieznanych obszarów, co jest bezpośrednio związane z ich doświadczeniem w cyfrowym świecie. To pokolenie ma również świadomość swoich umiejętności i talentów, co sprzyja budowaniu silnego poczucia własnej wartości.

- Alternatywna nazwa tego pokolenia – **pokolenie borsuków**.
- Borsuk, zwierzę znane ze swojej upartości i nieustraszoneści, jest doskonałą metaforą dla dzieci pokolenia Alfa. Tak jak borsuki, są one pewne siebie, nie boją się stawić czoła wyzwaniom i wytrwale dążą do realizacji swoich celów.
- Ta niezachwiana determinacja i otwartość na nowości będą kluczowymi cechami, które pomogą im w przyszłości kształtować świat.

Co czeka edukację w przyszłości?

AI czyli sztuczna inteligencja.

- Spersonalizowanie treści szkoleń i automatyzacja feedbacku dla uczących się.
- Wykorzystanie sztucznej inteligencji przy tworzeniu prezentacji.

Sztuczna inteligencja



Wirtualny asystent (ChatGPT) to narzędzie umożliwiające zdobywanie informacji w trakcie interaktywnych rozmów użytkownika ze sztuczną inteligencją.

W procesie edukacyjnym jego zastosowanie może obejmować m.in. indywidualne wsparcie uczniów. Głównym zadaniem ChatGPT jest generowanie odpowiedzi na sformułowane przez użytkownika pytania i wyjaśnianie nawet skomplikowanych zagadnień.

Dodatkowo ChatGPT ma potencjał do tworzenia interaktywnych zadań, co może przyczynić się do uatrakcyjnienia procesu nauczania.

Beautiful.ai



Aplikacja internetowa umożliwiająca szybki i efektywne tworzenie **wysokiej jakości prezentacji**. System ten automatycznie projektuje slajdy na podstawie wprowadzonych przez użytkownika treści oraz wskazanych preferencji. Automatyzacja procesu projektowania slajdów za pomocą sztucznej inteligencji pozwala zaoszczędzić czas i zachować spójności prezentacji. Należy jednak pamiętać, że sztuczna inteligencja, generując projekt prezentacji, nie zawsze spełni oczekiwania użytkownika.

Canva



Platforma do tworzenia różnego rodzaju projektów graficznych i multimedialnych. Prosty i intuicyjny interfejs jest łatwy w użytkowaniu. Nie wymaga zaawansowanych umiejętności technicznych, a dzięki wprowadzonym nowościom z zakresu Ai, platforma może być używana przez osoby początkujące.

Głównym celem wytwórców Canva'y jest zwiększenie efektywności oraz umożliwienie tworzenia treści na większą skalę. Dzięki prostocie użytkowania i automatyzacji procesów, użytkownicy mogą skupić się w większej mierze na przygotowaniu wysokiej jakości treści zamiast spędzać czas na przygotowaniu szaty graficznej

DALL-E2

Generator obrazu

- Opracowany przez OpenAI, twórców ChatGPT, to wykorzystujący zaawansowane techniki sztucznej inteligencji system umożliwiający generowanie realistycznych obrazów na podstawie krótkiego opisu tekstowego, dostarczonego przez użytkownika.

W procesie edukacyjnym DALL-E2 może być wykorzystany do tworzenia różnych rodzajów **wizualizacji, ilustracji lub animacji.**

Jego zdolność do graficznego przedstawienia trudnych koncepcji lub pojęć może znacznie ułatwić proces przyswajania wiedzy.



Bezpłatne narzędzia

- Narzędzia bezpłatne: *Canva*.
- *Genially*, gdzie można tworzyć escape roomy, gry, krzyżówki.
- *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*, wiele pomocnych rozwiązań, ale także takich, które wprowadzają efekt WOW albo trochę humoru.
- Tworzenie własnych kart, np. metaforycznych czy szkoleniowych, a pomoc w może strona *Dulst.com*.
- *Miro* - mapy myśli i diagramów.

Virtual Reality (VR) i Augmented Reality (AR)

Kilka lat temu była to ciekawostka, teraz jest to wyraźny trend z prognozami do 40% udziału w szkoleniach do końca tej dekady. Rzeczywistość wirtualna i rzeczywistość rozszerzona umożliwiają stworzenie firmie lub szkole kontrolowanego środowiska uczenia, które symuluje rzeczywiste sytuacje. Jest to bardzo atrakcyjne dla kursantów z uwagi na interaktywność i uczucie praktycznego doświadczenia.



- W sposób naturalny łączy się z VR i AR np. poprzez autonomiczne awatary. Stają się one w ten sposób responsywne i dostosowane do specyfiki i tempa uczenia się użytkowników, co przełamuje bariery i mocno ich wspiera.
- Ten trend jest wyraźnie wznoszący się i zyskuje na akceptacji.

Microlearning

- Temat istnieje od kilku dekad, ale zyskuje na popularności.
- Coraz bardziej rozumiemy, jak ludzie się uczą i równocześnie coraz bardziej zmniejsza się nam przedział koncentracji na skutek zmian cywilizacyjnych.
- **Microlearning to podzielenia dużych fragmentów nauki na mniejsze kawałki, które są łatwe do przyswojenia i nie powodują przeciążenia.**
- Metoda korzystna dla osób młodych, uczniów, bo rozbija skomplikowane zagadnienia na proste składniki.
- Dla pracowników, profesjonalistów, bo mogą włączyć mikrosegmenty uczenia się do swojego czasu pracy, napiętych harmonogramów,
- Metoda zwłaszcza jeśli są odpowiednio zorganizowane w formie e-learningu.

Blended learning

połączenie tradycyjnych metod nauczania z e-learningiem,

Tego rodzaju podejście umożliwia uczniom korzystanie z różnorodnych materiałów i narzędzi, a także bardziej elastyczne planowanie procesu nauczania.

Nauczanie oparte na projekcie

- Realizacja konkretnych zadań, które wymagają rozwiązania problemów i współpracy z innymi uczestnikami.
 - Tego rodzaju podejście stawia na praktyczne zastosowanie wiedzy i umiejętności, co przekłada się na rozwój kapitału ludzkiego: poszerzenie wiedzy i umiejętności korzystania z różnych zasobów (nie tylko poprzez przeglądarki internetowe) odbiorców w każdym wieku.

- Młode osoby zapamiętują:
 - zaledwie 10% z tego, co przeczytają,
 - 20% z tego, co usłyszą,
 - ale aż 90% z tego, co zrobią!
 - Co ciekawe, zadanie może być zwykłą symulacją, która imituje realne czynności lub działania. Z licznych badań nad grywalizacją wynika, że wiele osób chciałoby, żeby ich nauka albo praca przypominała bardziej grę niż tradycyjnie wykonywane zadania.

Powoduje wzmocnienie zaangażowania i długotrwałej motywacji w proces uczenia się.

Doskonały sposób na dostosowanie nauczania do różnych stylów uczenia się – sama rywalizacja np. działa bardzo pobudzająco na kinestetyków, którzy są często poszkodowani poznawczo przy stosowaniu bardziej tradycyjnych metod 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.

No i do tego wszystkiego – jest to dobra zabawa!

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

- Stawiaj realne cele i dokładnie formułuj zadania
- Zachowaj jasną i spójną strategię
- Regularne sprawdzanie sytuacji
- Transparentność
- Nie jasne zasady oceny
- Odpowiednie nagradzanie
- Kształcenie przez całe życie
- Odpowiednia komunikacja
- Mowa ciała

Employer Branding

Wewnętrzny

Adresowane do osób zatrudnionych w organizacji.

Skupiają się głównie na kreowaniu atmosfery przyjaznej rozwojowi pracowników oraz scalaniu relacji między nimi.

Zewnętrzny

Skierowane do kandydatów i potencjalnych przyszłych pracowników.

Podstawowym zadaniem takich działań jest przedstawienie atrakcyjnego i konkurencyjnego wizerunku pracodawcy na tle pozostałych firm na rynku pracy.

Trendy na lata 2024 - 2025

- Edukacja wewnętrzna pracowników:
- Głównym motywem na ten i kolejne lata są:

reskilling

Reskilling oznacza zdobywanie nowych umiejętności w celu wykonywania innych zadań.

upskilling

Upskilling podnoszenie kompetencji w obecnej dziedzinie, aby wykonywać bardziej zaawansowane zadania.

Jest to nieuchronne z powodu dynamicznych zmian technologicznych i cywilizacyjnych.

Wewnętrzny

- **Dyrektywa work-life balance** (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r.) skupia się na osiągnięciu równości kobiet i mężczyzn w zakresie szans na rynku pracy i umożliwienie pracownikom mającym dzieci godzenia życia zawodowego i rodzinnego¹².
- Dzięki dyrektywie, pracownicy mają do wyboru różne tryby czasu pracy, takie jak praca zdalna, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, obniżenie wymiaru czasu pracy.

Tacierzyńskie

- W 2022 – 1% ojców,
- W 2023 – 7%
- W 2024 – 15%



- 2023: pracownik IT, inżynier, kierowca.
- Bardziej cierpliwy, odporny na stress, wielozadaniowy.

Praktyki Diversity & Inclusion (D&I)

- Coraz częściej podkreśla się znaczenie włączania pracowników w życie firmy.
- Dostrzeganie w pracownikach ich różnych cech i starają się każdego włączyć w strukturę, tak by skorzystała na tym nie tylko firma, ale też sam pracownik i cały zespół. W firmach, które na poważnie wzięły się za temat D&I, notuje się znaczny wzrost innowacyjności, poprawę kreatywności, firmy te cieszą się także lepszą opinią wśród osób szukających pracy.

- 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 uniemożliwiła im ona czerpanie radości z ży

- **Wg raportu Światowego Forum Ekonomicznego Future of Work, aż 44% indywidualnych umiejętności staje się przestarzałych w wyniku postępu technologicznego.**
- Oprócz zmieniającego się środowiska, zmienia się również świadomość i oczekiwania pracowników. Praca musi zapewniać zaangażowanie i dobre samopoczucie pracowników.

- **Raport "Wielki Reset Umiejętności"** [opracowany przez *Future Collars* – szkołę kompetencji cyfrowych oraz *ICAN Institute*] **rosnącą rolę reskillingu i upskillingu .**
- **Pomimo tego, że reskilling jest istotny, często brakuje popytu na ten rodzaj szkoleń i zmiany umiejętności. Jest to spowodowane niechęcią pracowników do wychodzenia ze strefy komfortu oraz brakiem systemowego podejścia do reskillingu ze strony pracodawców.**
- Wprowadzenie reskillingu napotyka na brak świadomości i narzędzi.
- Firmy często koncentrują się na planowaniu etatów, a nie na konkretnych zadaniach i kompetencjach.

- **Wg raportu Światowego Forum Ekonomicznego Future of Work, aż 44% indywidualnych umiejętności staje się przestarzałych w wyniku postępu technologicznego.**
- Oprócz zmieniającego się środowiska, zmienia się również świadomość i oczekiwania pracowników. Praca musi zapewniać zaangażowanie
- i dobrego samopoczucie pracowników.

Zewnętrzne

- Zadowolenie pracownika wpływa na opinię o pracodawcy



- Budowanie społeczności na zewnątrz odbywa się za pośrednictwem social mediów. Działania na tym obszarze wymagają sprecyzowania grupy docelowej. Inne komunikaty powinny pojawiać się np. na **Facebooku**, a inne na portalach biznesowych. Facebook nastawiony będzie na relacje z kandydatami, natomiast **LinkedIn** daje możliwość zbudowania profesjonalnego wizerunku wśród ekspertów z branży. Firma nie posiadająca obecnie kanałów social media wydaje się wręcz podejrzana. Każdy zainteresowany (zarówno kandydat, jak i klient) przed bezpośrednim skontaktowaniem się z firmą najpierw odwiedza jej profil w Internecie. To na co warto postawić przy tworzeniu fanpage'y i grup to dialog z użytkownikami oraz otwartość.

- **Głównymi odbiorcami w sferze social mediów są pokolenia Y i Z, dla których komunikacja wirtualna to niemalże środowisko naturalne. Swobodne poruszanie się w przestrzeni mediów społecznościowych pozwala im na natychmiastowe wychwycenie komunikatów unikalnych, wyróżniających się na tle reszty. Nowoczesny employer branding nie boi się obnażenia ‘wnętrza’ firmy. Dlatego coraz częściej można spotkać się z publikacją zdjęć zdradzających pracę ‘od kuchni’, informacjami odnośnie podejmowanych inicjatyw, a nawet humorystycznymi cytatami z dialogów między pracownikami. Banalne czynności, a jednak tak istotne, dzięki którym świadomie tworzy się społeczność wokół przedsiębiorstwa.**

Opowiedz historię! Storytelling...

- Jak sprawić, aby marka stała się bliższa odbiorcom i nabrała indywidualnego charakteru? Wykorzystaj storytelling! Możliwości użycia są dwie. Przeważenie historii danego pracownika bądź całej firmy. Owa historia nie powinna dotyczyć wyłącznie sukcesów. Prócz nich dobrze jest wspomnieć o przeszkodach, trudnościach, jakie firma/pracownik musiał pokonać, aby odnieść ostateczne powodzenie. Szczera opowieść, bez sztucznego upiększania doprowadzi do **bardziej wiarygodnego wizerunku pracodawcy**.
- Storytelling jest świetną okazją do przemycenia istotnych dla firmy wartości, czy ukazania kultury w organizacji. Historia pracownika, który odniósł sukces zadziała motywująco na potencjalnych kandydatów, którzy zapragną zasilić szeregi firmy, widząc u siebie podobną perspektywę rozwoju.
- Idąc z duchem współczesnych trendów, warto zaoferować odbiorcom nowe formy przekazu informacji, rezygnując ze suchych faktów w nieciekawej formie wizualnej. Prowadzenie bloga firmowego lub pracowniczego to idealne rozwiązanie, aby poznać pracodawcę od zupełnie innej strony. Dobrze, aby treści tam publikowane dotyczyły zarówno faktów z życia firmy, naszej konkretnych pracowników, jak i relacji ze wspólnymi integracjami. Uzupełnieniem do samych treści może być ciekawa infografika bądź film – bo to właśnie obrazem najłatwiej jest przekazać emocje, a także urozmaicić przekaz.

- Oferty pracy – dostępność dla osób młodych, równouprawnienie, formy pracy.



- BIP

- Targi pracy

- Portale z ogłoszeniami tj. pracuj.pl, OLX, infoludek
- Staże i praktyki – kreatywna praca, nauka nowych umiejętności
- Social media: LinkedIn, Facebook
- Znajomości

10 czynników, które będą miały największy wpływ na edukację i rynek pracy w najbliższych latach.

- 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 – potrzebą 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.
- Kultura indywidualizmu – dążenie do poznawania siebie i określania swojego miejsca w relacji z innymi.
- Kultura współpracy – tendencja do łączenia sił, by wyprzedzać potrzeby konsumenta.

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

sztuczna inteligencja,

Uchmurowienie

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.

Outboarding



