



europass



euro | guidance

European Network to Support  
Lifelong Guidance

# Otwórz się na świat, zawodowo!

*Upskilling i reskilling jako szanse na europejskim rynku pracy*

*Sylwia Korycka-Fortuna*



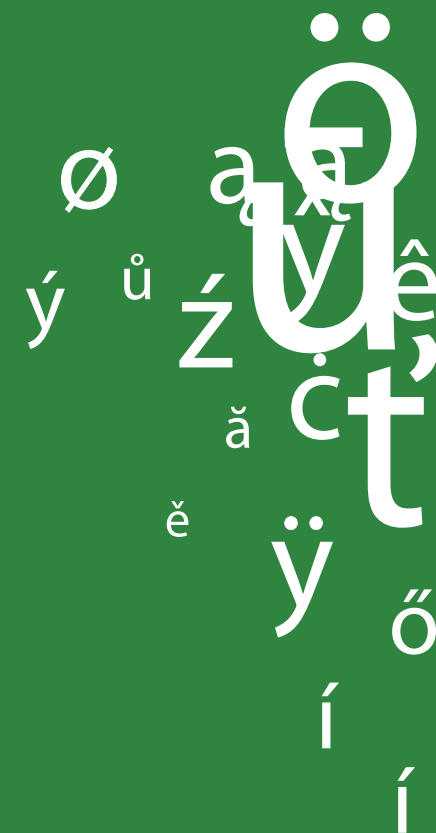
# „OTWÓRZ SIĘ NA ŚWIAT, ZAWODOWO!”

10/03 13:00 „Mobilność zawodowa i europejski rynek pracy”

17/03 13:00 „Mobilność edukacyjna i młodzi na europejskim rynku pracy”

24/03 13:00 „Jak się przygotować do podjęcia pracy w Europie”

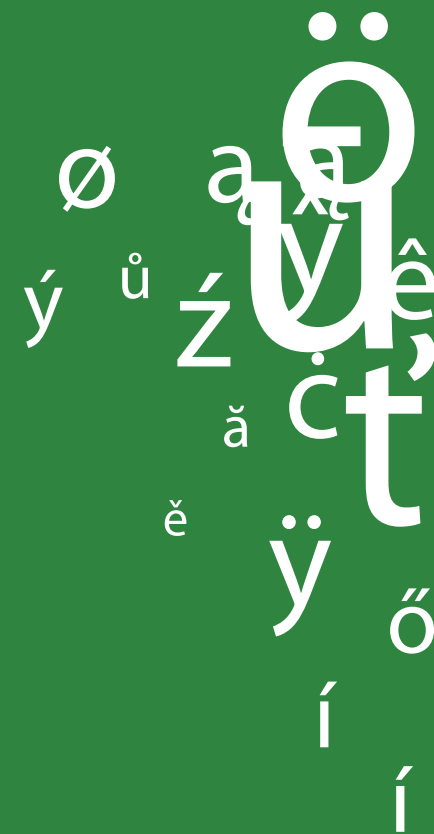
**31/03 13:00 „Reskilling i upskilling jako szanse na europejskim rynku pracy”**





# KRAJOWE CENTRUM EUROGUIDANCE

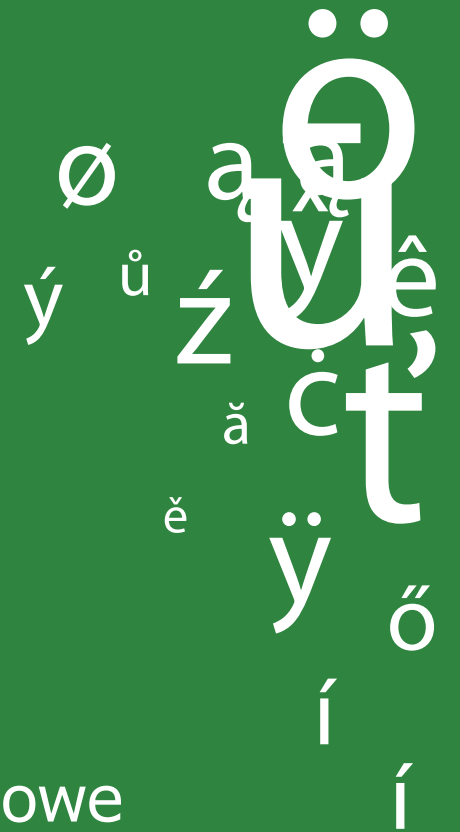
- Europejska społeczność praktyków poradnictwa zawodowego przez całe życie
- Inspiracja, narzędzia pracy z klientem, badania i informacje o europejskim rynku pracy
- Konferencje, seminaria, szkolenia i wizyty studyjne związane z poradnictwem zawodowym





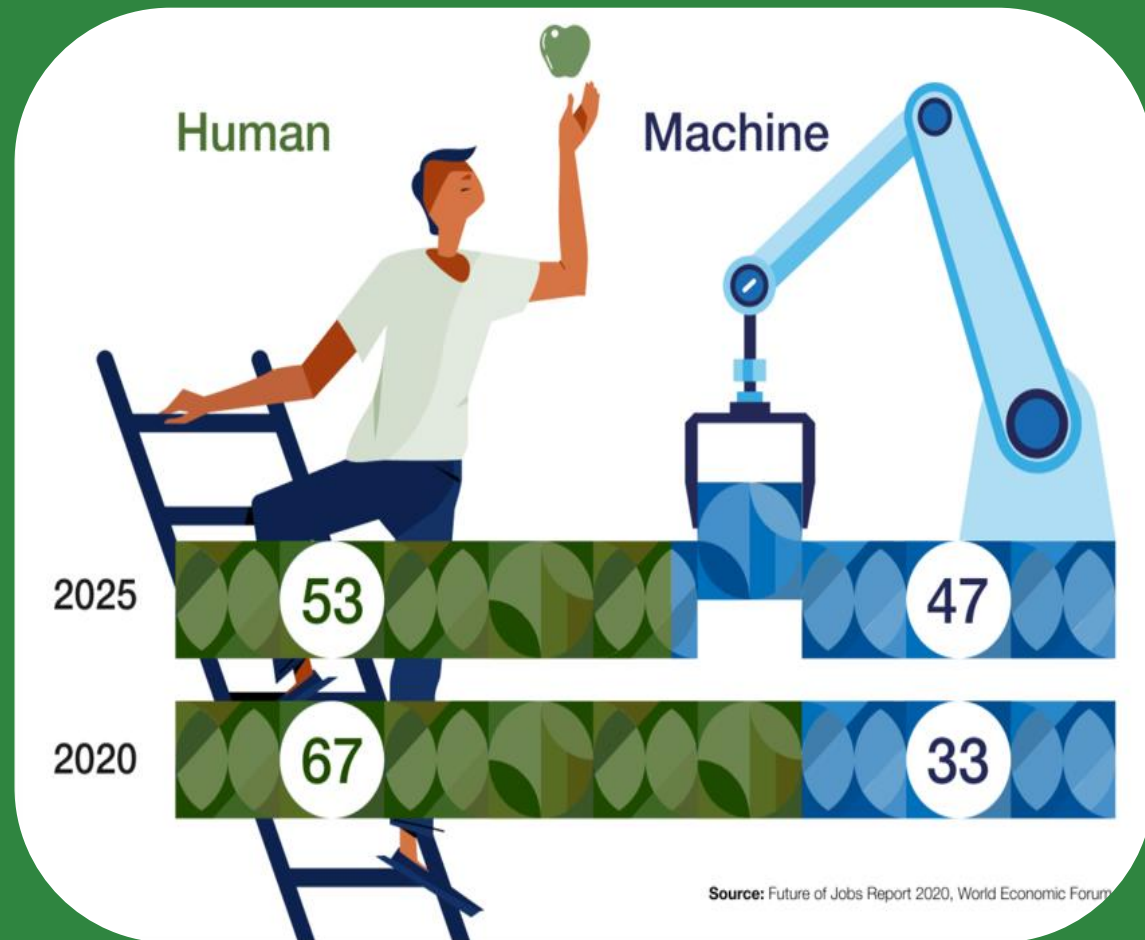
# CYFRYZACJA

- Sposoby korzystania z technologii, które obecnie wypracowujemy, zostaną z nami na dłużej
- Poszukiwania nowych rozwiązań i korzystanie z nich dało nowe zasoby i otworzyło rynek, który wcześniej był niedofinansowany oraz hermetyczny – potencjał na prowadzenie działań w tych kategoriach online.



# AUTOMATYZACJA

- Do 2025 roku godziny pracy maszyn i ludzi będą równe.
- Około 85 milionów ról zostanie zastąpionych przez automatyzację

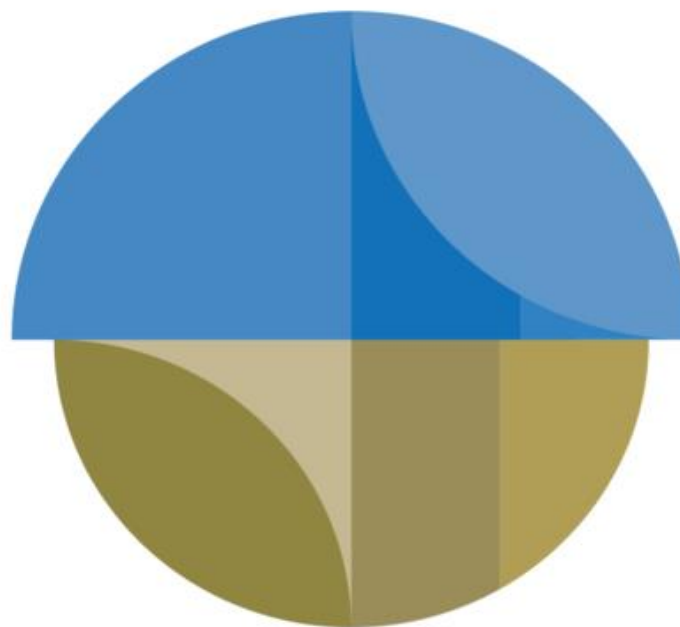


# NOWE ZAWODY

do 2025 roku pojawi  
się 97 milionów  
nowych miejsc  
„pracy jutra”



**97 million**



**85 million**

#### Growing job demand:

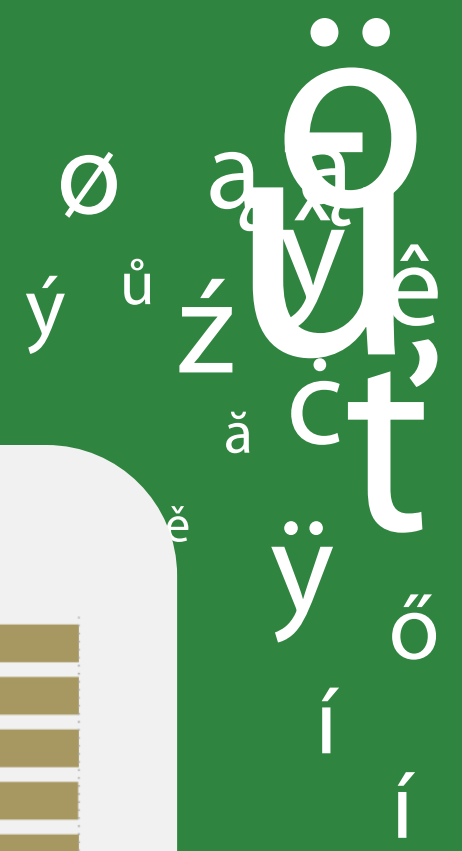
1. Data Analysts and Scientists
2. AI and Machine Learning Specialists
3. Big Data Specialists
4. Digital Marketing and Strategy Specialists
5. Process Automation Specialists
6. Business Development Professionals
7. Digital Transformation Specialists
8. Information Security Analysts
9. Software and Applications Developers
10. Internet of Things Specialists

#### Decreasing job demand:

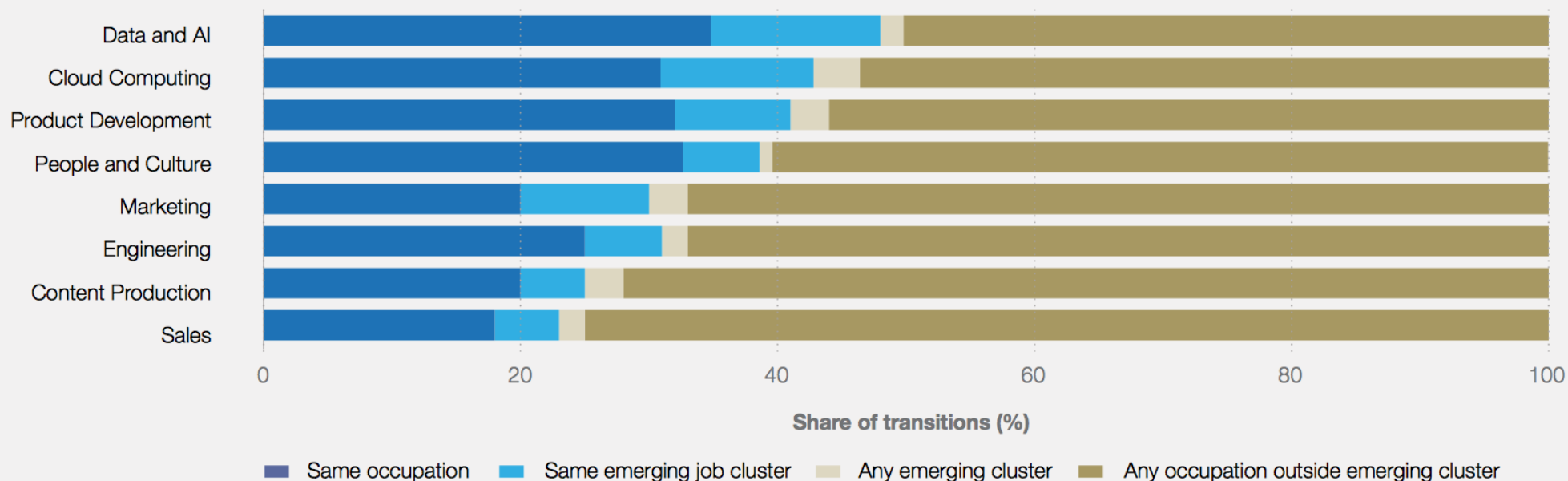
1. Data Entry Clerks
2. Administrative and Executive Secretaries
3. Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4. Accountants and Auditors
5. Assembly and Factory Workers
6. Business Services and Administration Managers
7. Client Information and Customer Service Workers
8. General and Operations Managers
9. Mechanics and Machinery Repairers
10. Material-Recording and Stock-Keeping Clerks

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum

# RELOKACJA SIŁY ROBOCZEJ



Transition by occupation and job cluster of source occupation



Źródło: „The Future of Jobs 2020” World Economic Forum









# KOMPETENCJE

Najbardziej pożądane role  
na przyszłych rynkach  
pracy można podzielić na  
10 nowych klastrów pracy



## Type of skill

-  Problem-solving
-  Self-management
-  Working with people
-  Technology use and development

-  Analytical thinking and innovation
-  Active learning and learning strategies
-  Complex problem-solving
-  Critical thinking and analysis
-  Creativity, originality and initiative
-  Leadership and social influence
-  Technology use, monitoring and control
-  Technology design and programming
-  Resilience, stress tolerance and flexibility
-  Reasoning, problem-solving and ideation

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum

# CZEGO WYMAGA RYNEK PRACY



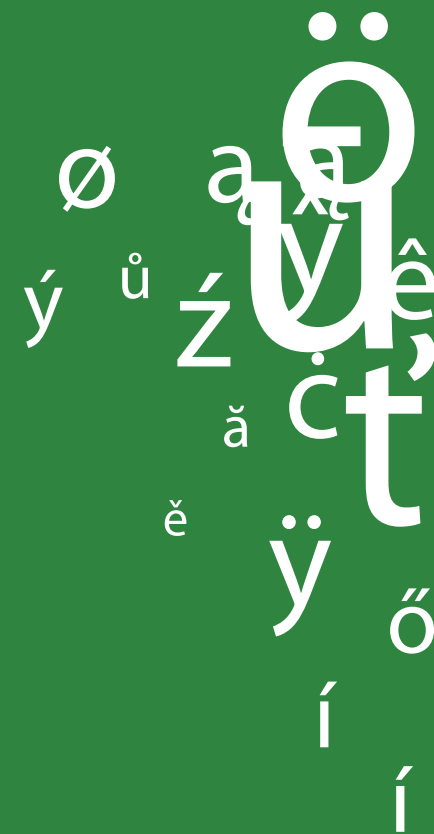
40% aktualnego zapotrzebowania na umiejętności pracowników zmieni się w ciągu najbliższych 5 lat



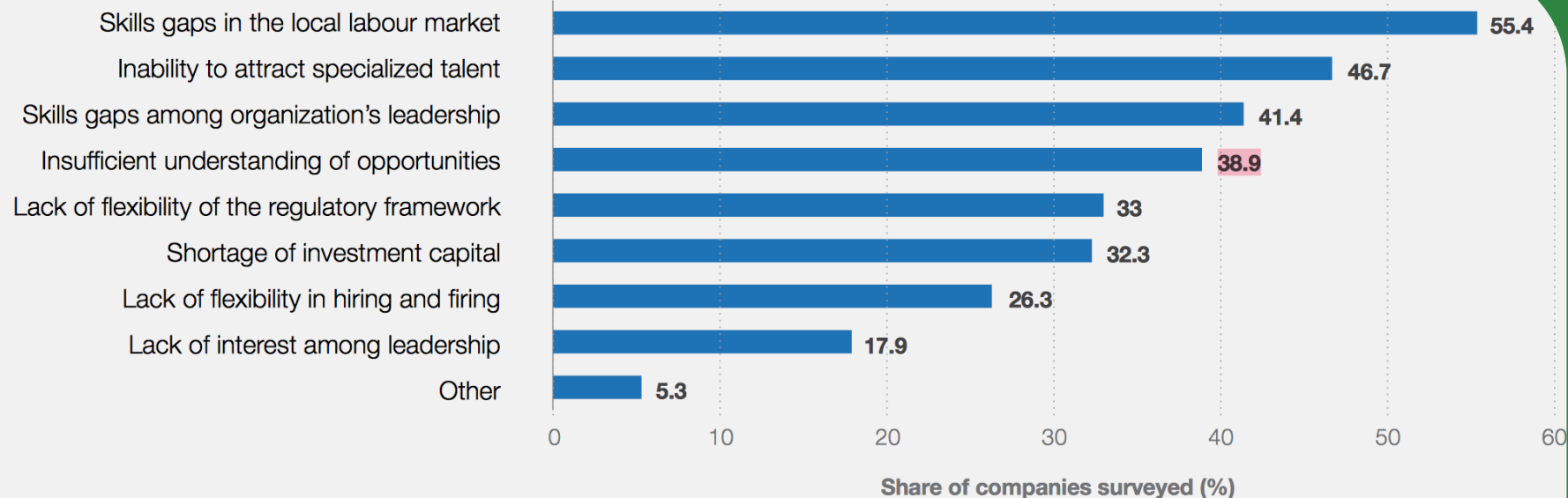
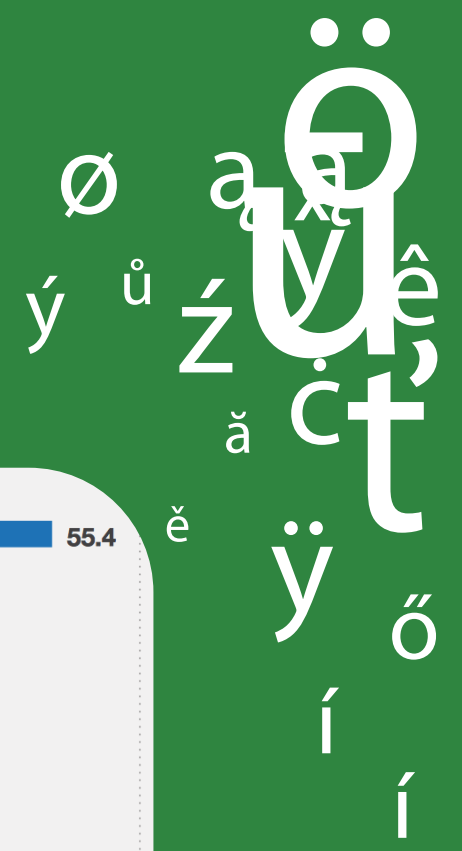


# ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI

- Skilling
- Reskilling
- Upskilling



# BARIERY ROZWOJU



Source

Future of Jobs Survey 2020, World Economic Forum.

Źródło: „The Futre of Jobs 2020” World Economic Forum

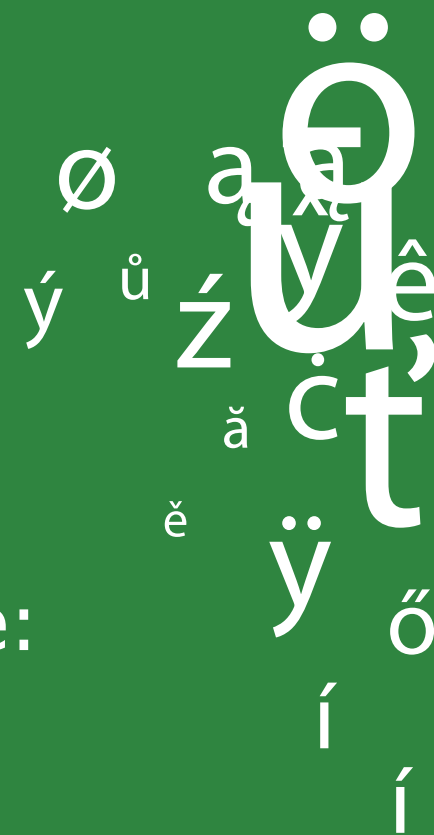




# YEAR OF SKILL 2023

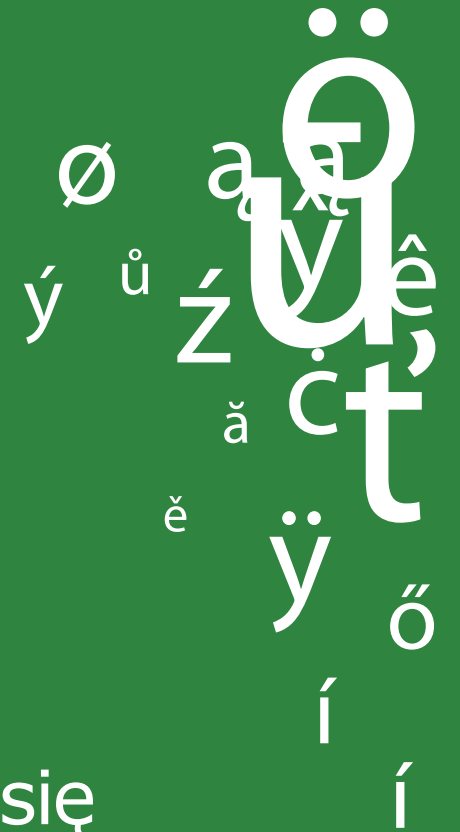
2023 rok promuje nowy sposób myślenia w zakresie:

- zmiany i podnoszenia kwalifikacji,
- pobudzania konkurencyjności przedsiębiorstw,
- realizowania **transformacji cyfrowej i ekologicznej** w sposób sprawiedliwy społecznie,
- sprzyjający włączeniu społecznemu.



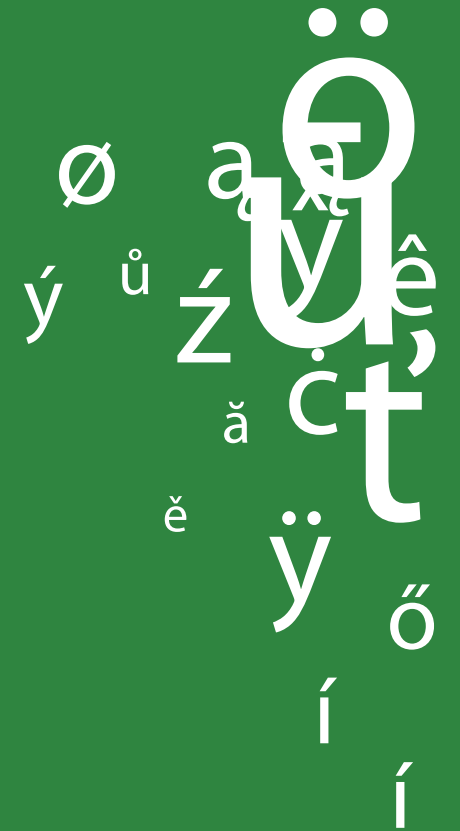
# STRATEGIE DZIAŁANIA

- Estymowana długość życia dziecka urodzonego w krajach zachodu powyżej 105 lat > 50%
- Wieloetapowa wizja życia – inwestycja w uczenie się nowych kompetencji i przekwalifikowanie
- Zarządzanie sobą w czasie



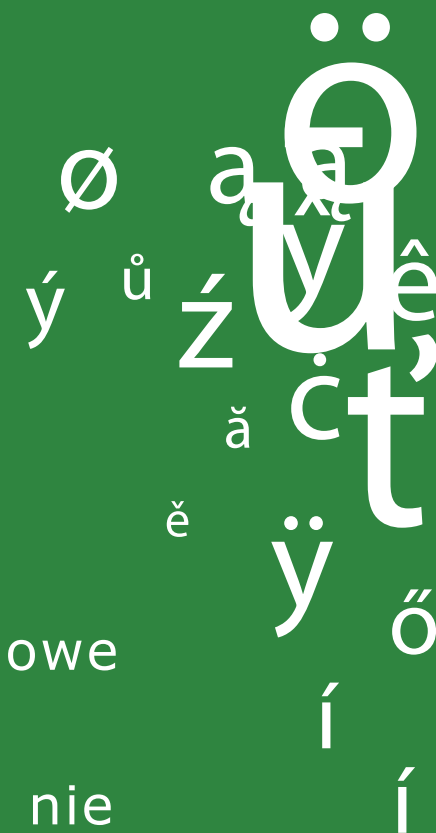
# NATURA PRZEJŚĆ

- Okresy przygotowawcze
- Dokonują się stopniowo
- Liminalność
- Dwa typy przejść:
  - Regeneracja zasobów – przerwa od pracy, zdobywanie nowych umiejętności, nauka (brak równoległego wykorzystania tych zasobów)
  - Re-kreacja – inwestowanie w zasoby produkcyjne, sieci społeczne (praca w niepełnym wymiarze + nauka)



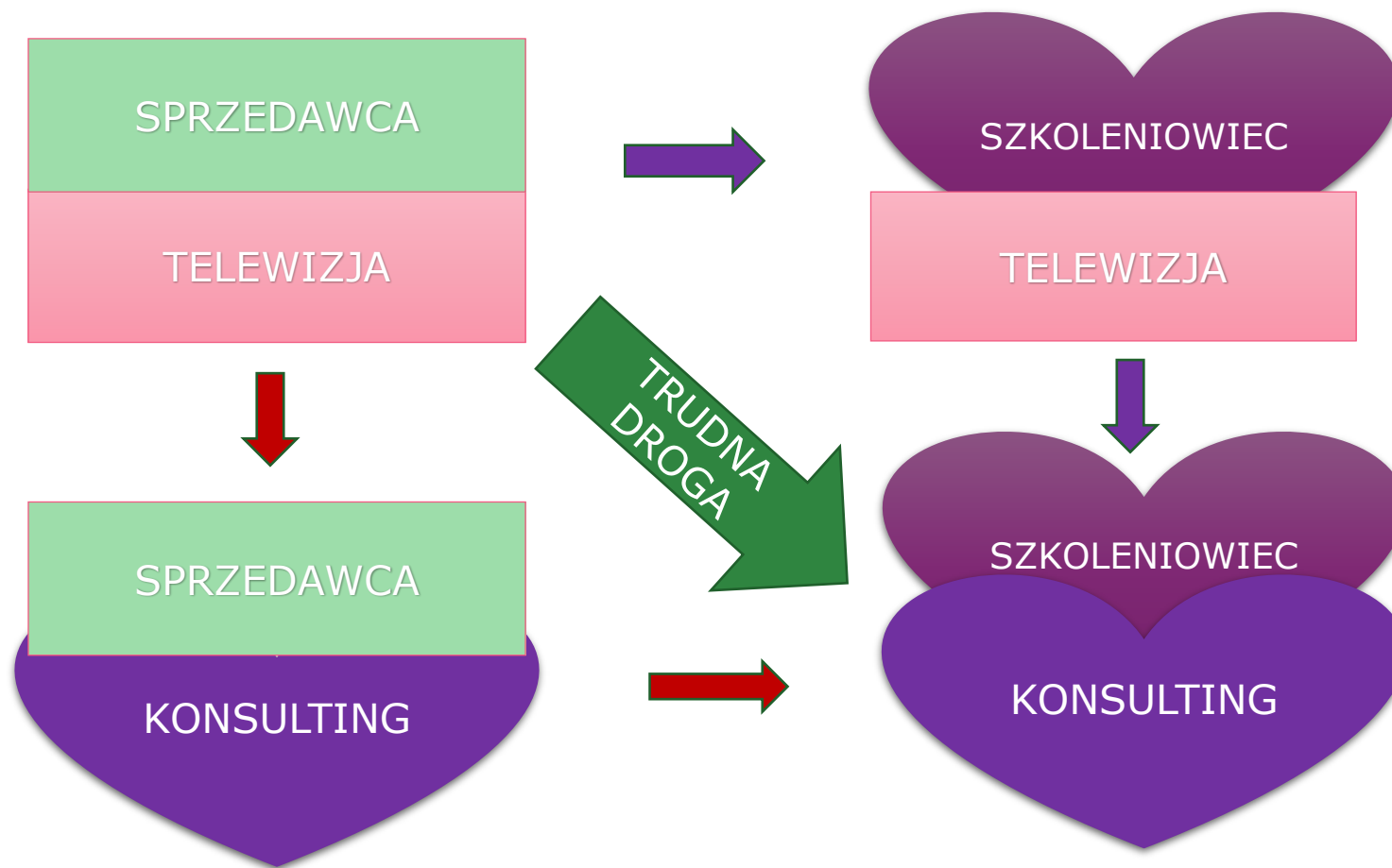
# CO DECYDUJE O POMYŚLNYCH PRZEJŚCIACH

- Wgląd w siebie – kim jestem i kim mogę być?
- Tworzenie dynamicznych i różnorodnych sieci kontaktów – nowe społeczności
- Otwartość na doświadczenia – wprowadzanie zmian w życie, nie tylko rozmyślanie o nich
- Konieczność zabezpieczenia finansowego:
  - Jak długo będę musiał przetrwać?
  - Jak długo chciałbym na to pracować





# PRZYKŁADY PRZEJŚĆ





euro | guidance

European Network to Support  
Lifelong Guidance



Co-funded by  
the European Union



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowa Agencja Programu Erasmus+  
i Europejskiego Korpusu Solidarności

Edukacja, Szkolenia, Młodzież



Erasmus+  
Zmienia życie, otwiera umysły



EUROPEJSKI  
KORPUS  
SOLIDARNOŚCI  
RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ