



SPOŁECZNA WYŻSZA SZKOŁA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I ZARZĄDZANIA



DG Edukacja i Kultura

Program „Uczenie się przez całe życie”

Leonardo da Vinci

Międzynarodowy projekt „Kariera zawodowa 50+” jest realizowany przez Społeczną Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi wraz z innymi 6 instytucjami z Unii Europejskiej w ramach programu Leonardo da Vinci. (www.careerplan50plus.eu)

Projekt pomoże osobom pracującym na stanowiskach decyzyjnych w firmach rozwijać umiejętności rozpoznawania i oceny kompetencji zawodowych pracowników powyżej 50 roku życia, co wpłynie na lepszą ocenę kompetencji poszczególnych działów i całej firmy.

Te umiejętności są bardzo ważne w planowaniu i wdrażaniu kształcenia zawodowego pracowników, nie tylko tych powyżej 50 roku życia, ponieważ odejście z pracy starszych pracowników oznacza utratę pewnej części wiedzy zawodowej w firmie i konieczność dodatkowego szkolenia młodszych pracowników.

Doradcy ds. Rozwoju Kariery zostaną wyszkoleni, aby pomóc pracownikom 50+ w planowaniu dalszego rozwoju kariery na tym lub innym stanowisku. Okres przejściowy przed emeryturą powinien przynosić obopólną korzyść zarówno pracownikowi 50+ jak i firmie, wtedy młodzi pracownicy powinni uczyć się od tych, którzy odchodzą na emeryturę.

Szkolić czy nie szkolić pracowników 50+ ? – Raport z międzynarodowych badań identyfikujących potrzeby szkoleniowe wśród pracowników 50+ w ramach unijnego projektu „Kariera zawodowa 50+”

Na początku 2010 roku, w lutym i marcu, w projekcie Unii Europejskiej „Kariera zawodowa 50+”¹ zostały przeprowadzone badania ankietowe. Każda z instytucji partnerskich z następujących krajów: Polska, Słowenia, Niemcy i Włochy przeprowadziła od 13 do 27 ankiet. W sumie w badaniach zebrano dane spośród 32 firm i 44 pracowników w wieku powyżej 50 lat.

Jedna z ankiet skierowana była do osób zajmujących się szkoleniami i rozwojem pracowników w średnich i dużych organizacjach. Do grupy tej zalicza się trenerów wewnętrznych, coachów, mentorów, tutorów, kierowników prowadzących szkolenia, instruktorów zawodowych, szkoleniowców, itp. Oni będą głównymi beneficjentami projektu.

W ankiecie zadano pytanie, co jest najważniejsze z punktu widzenia przedsiębiorstw w trakcie procesu szkoleniowego. Okazało się, że najważniejszy dla firm jest na rozwój umiejętności zawodowych pracowników (tzw. umiejętności twarde), pozwalających lepiej wykonywać zadania zawodowe, lepiej pracować na określonym stanowisku - 84% wskazań. Rozwój tzw. miękkich kompetencji (społecznych) podkreśliło 63% badanych organizacji, a bezpieczeństwo i higienę pracy - 63%.

Preferowanie określonego obszaru tematycznego szkoleń bezpośrednio wiąże się z wykorzystywanymi metodami szkoleniowymi. Badane organizacje duży nacisk kładą na metody tradycyjne czyli wykłady, które zdecydowanie dominują – stosuje je blisko 90 % firm oraz coaching i mentoring. Nadziej napawa fakt, iż znacznie ponad połowa firm deklaruje wykorzystywanie samokształcenia jako metody szkoleniowej, w szczególności wobec

¹ Ogólnym zaś celem finansowanego przez UE, międzynarodowego projektu C50+ jest przygotowanie programu szkoleniowego dla wszystkich beneficjentów, nazywanych w dalszej części „trenerami”, który sprostaby potrzebom i wymaganiom współczesnych organizacji oraz prowadziłby do szybkiego podniesienia poziomu szkoleń wewnętrznych, a poprzez to do bardziej efektywnego działania szkolonych pracowników. Zakłada się, iż grupa tych pracowników ma swoje potrzeby i oczekiwania.

konieczności kształcenia ustawicznego. Innowacyjne, wiążące się z dużym nakładem środków nauczanie na odległość stosuje niewiele badanych organizacji.

Respondenci zostali również zapytani czy ich edukatorzy są przygotowani do prowadzenia zajęć dla osób 50+. Zdecydowana większość wskazała na brak wiedzy o metodach „przyspieszonego uczenia się” (accelerated learning), stylach uczenia się oraz metodologii coachingu.

Z kolei najmniejszą potrzebę rozwoju swej wiedzy ankietowani widzą w przypadku następujących tematów: Właściwości lewej i prawej półkuli mózgowej (6%) i teorii przepływów (9%).

Obiecujące dla projektu C50+ są dane pochodzące z badanych organizacji, dotyczące zaangażowania w proces szkoleń wewnętrznych. Badane firmy zdecydowanie preferują ten typ szkoleń (84%). Zaledwie 16% (5 firm) nie prowadzi tego typu działań szkoleniowych. Szkolenie wewnętrzne może dać szansę lepszemu dopasowania tematyki, metod oraz materiałów do potrzeb docelowej.