



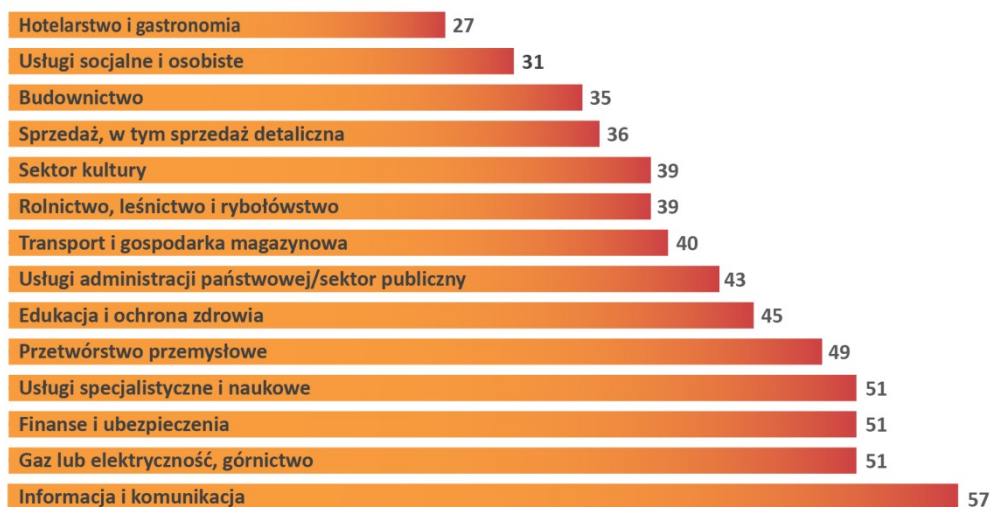
KOMUNIKAT PRASOWY

Cyfrowe plus: Same umiejętności cyfrowe to w erze cyfrowej za mało

Podeksycytowanie perspektywą nowej ery cyfrowej studzą obawy, że pracę odbiorą nam roboty i maszyny. W swojej [najnowszej nocie informacyjnej Cedefop](#) wyjaśnia jednak, że zanim zastanowimy się nad przyszłymi konsekwencjami zachodzących zmian, musimy zrozumieć, w jaki sposób technologia zmienia świat pracy, zastępując, tworząc i przekształcając miejsca pracy.

Zastępowanie miejsc pracy jest rzeczywistą obawą. Według danych Cedefop w ciągu ostatnich pięciu lat 43% dorosłych pracowników w UE zauważa ewolucję technologii, z których korzystali. Oprócz rutynowych działań wymagających niskich kwalifikacji, technologię można wykorzystać dzisiaj do skomplikowanych zadań, takich jak analizy prawne, a nawet niektóre zabiegi chirurgiczne. Niegdyś uważano, że kierowców taksówek nigdy nie zastąpią maszyny, tymczasem samojezdne pojazdy już teraz są rzeczywistością.

Dorośli pracownicy, których miejsca pracy dotknęły zmiany technologiczne w ciągu ostatnich pięciu lat, w podziale na sektory, UE-28



Źródło: Europejskie badanie umiejętności i miejsc pracy Cedefop.

Rozwój technologii zaowocował powstaniem wielu nowych zawodów, które jeszcze kilka lat temu nie istniały, np. analityków internetowych i programistów tworzących aplikacje. Cedefop przewiduje, że w sektorze TIK powstanie do 2025 r. pół mln nowych miejsc pracy. Historia pokazuje również, że technologia niesie za sobą nieprzewidywalne korzyści dla rynku pracy; kto w czasach

pierwszych maszyn latających przewidział, w jaki sposób wynalezienie ich wpłynie na turystykę?

Technologia może eliminować pewne miejsca pracy i tworzyć inne, ale najważniejszym skutkiem jej rozwoju będą zmiany w zakresie zadań powierzanych pracownikom. Wyniki przeprowadzonego w 2016 r. w szeregu państw OECD badania wykazały, że wysokie ryzyko automatyzacji dotyczy średnio zaledwie 9% miejsc pracy, choć co najmniej 70% zadań wykonywanych przez pracowników na tych stanowiskach może ulec automatyzacji.

Sposób, w jaki technologia przekształca miejsca pracy dowodzi, że aby nadążyć za zmianami, nie wystarczy po prostu doskonalić umiejętności korzystania z technologii cyfrowych. Od pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymagających średniego poziomu kwalifikacji w zakresie TIK oczekuje się również solidnych umiejętności dodatkowych. Oprócz czytania i liczenia, potrzebują umiejętności planowania, organizacji, komunikacji i pracy zespołowej. Od pracowników z sektora TIK z reguły wymaga się też znajomości języka obcego, najczęściej angielskiego.

Nie każdy kierowca ciężarówki zostanie programistą komputerowym, i nie każdy musi zostać; być może w przyszłości, zamiast siedzieć za kółkiem, kierowcy będą używać technologii do monitorowania samojezdných pojazdów lub bezzałogowych statków powietrznych przewożących towary i sterowania nimi. Niemniej jednak, przejście od prowadzenia pojazdu do logistyki stanowi przejście na wyższy poziom. W tej sytuacji wzrasta rola systemów edukacji i szkoleń, które muszą uwzględniać różne rodzaje umiejętności potrzebnych pracownikom przez całe życie zawodowe.

Wcześniejsze rewolucje przemysłowe przyczyniły się do powstania systemów edukacji i szkoleń, które koncentrowały się na młodziży i kształceniu początkowemu. Zmiany technologiczne przyspieszą proces dezaktualizacji kompetencji, co oznacza, że dostosowanie umiejętności do zapotrzebowania będzie odbywało się w większości przypadków w dorosłym życiu i w miejscu pracy. Oznacza to, że systemy muszą być bardziej elastyczne. Umiejętności cyfrowe należą do tych, które najczęściej rozwijamy, wykonując swoje obowiązki zawodowe i korzystając z gier komputerowych w czasie wolnym. Ułatwienia w uznawaniu umiejętności cyfrowych nabytych poza formalnym systemem kształcenia i szkolenia sprawi, że będą one bardziej widoczne i pozytywnie przełożą się na szanse zatrudnienia.

Łączenie kompetencji cyfrowych z innymi umiejętnościami technicznymi i behawioralnymi sprawi, że ludzie i technologia nadal będą się wzajemnie uzupełniać. Dzięki technologii można wykonywać zadania, a także szybko zbierać i syntezować dane, ale to człowiek decyduje o tym, jakie powinny to być zadania i jak rozumieć zgromadzone dane. Jak powiedział Pablo Picasso: „Komputery są głupie; znają tylko odpowiedzi”.

Uwagi dla redaktorów:

Więcej informacji na temat działalności Cedefopu z zakresu kształcenia dorosłych:

- W ramach [Europejskiego badania umiejętności i miejsc pracy](#) zgromadzono informacje na temat tego, jak umiejętności 49 000 dorosłych pracowników (w wieku od 24 do 65 lat) w UE były dopasowane do potrzeb ich stanowisk pracy.
- [Panorama umiejętności](#)

- Cedefop (2015). [Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?](#) (Umiejętności, kwalifikacje i miejsca pracy w UE: uzyskanie idealnego dopasowania?)
- Cedefop (2015). [Skill supply and demand forecasts up to 2025](#) (Prognozy w zakresie podaży umiejętności i popytu na niedo 2025 r.)
- Arntz et al. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD Countries*, OECD, Paris.

Komunikaty prasowe Cedefopu można przeczytać [tutaj](#).

Pozostałe produkty medialne Cedefopu (biuletyn, magazyn, noty informacyjne itp.) można zaprenumerować poprzez utworzenie [konta użytkownika na naszej stronie internetowej](#).

Kontakt

Rzecznik prasowy: Rosy Voudouri

Tel.: +30 2310 490012, e-mail: rosy.voudouri@cedefop.europa.eu

Kierownik Wydziału Komunikacji: Gerd Oskar Bausewein

Tel.: +30 2310 490288, e-mail: gerd-oskar.bausewein@cedefop.europa.eu

O Cedefop

Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) jest agencją Unii Europejskiej z siedzibą w Salonikach (Grecja), wspierającą opracowywanie europejskiej polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. www.cedefop.europa.eu

Dołącz do nas  