

## KOMPETENCJE SPRZYJAJĄCE TRANZYJCJI Z EDUKACJI DO PRACY – NA PRZYKŁADZIE INNOWACJI SPOŁECZNEJ „PROFIL Z”

Marta Dobrzyniak

ORCID: 0000-0001-8997-8715

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

**Słowa kluczowe:** tranzycja, kompetencje, innowacja społeczna, wsparcie, edukacja, praca

**Streszczenie.** Tematyka artykułu dotyczy znaczenia kompetencji sprzyjających tranzycji z edukacji do pracy. W artykule są zaprezentowane efekty innowacji społecznej „Profil Z” testowanej w latach 2017–2018. Cel innowacji społecznej „Profil Z” był nakierowany na sporządzenie profilu kompetencji istotnych dla pomyślnej tranzycji z edukacji do pracy. Obejmował też wypracowanie standardów ich wspierania, opartych na współdziałaniu przedstawicieli środowisk edukacyjnych, pracodawców oraz przedstawicieli pokolenia Z. Istotną część artykułu stanowi prezentacja perspektywy edukatorów, pracodawców i młodzieży z pokolenia Z w odniesieniu do kompetencji ważnych dla tranzycji. W artykule zaprezentowany jest również profil kompetencji zaakceptowany i uzgodniony przez trzy wymienione grupy.

### COMPETENCIES SUPPORTING TRANSITION FROM EDUCATION TO WORK – BASED ON SOCIAL INNOVATION „PROFILE Z”

**Keywords:** transition, competencies, social innovation, support, education, work

**Summary.** The paper focuses on presentation of the importance of transition skills that are supportive in transition from education to work. The outcomes of the social innovation „Profile Z” that was tested in 2017–2018 are presented in the paper. The purpose of the social innovation „Profile Z” was targeted on the profiling competencies that are of importance in successful transition from education to work. It also addressed standards of supporting these competencies in a joint effort of representatives of educators, employers and Z generation. An

important part of the paper is a presentation of various approaches of educators, employers and Z generation to competencies that are important in transition. A competency profile that was developed and reconciled by these three groups is also presented in the paper.

## Wprowadzenie

Tranżycja jest procesem towarzyszącym osobom kończącym naukę w szkole i zarazem doświadczającym zmiany stylu życia z „zależności” ku „niezależności” czy też ku „współzależności”. Taka zmiana wymaga rozsądnego zarządzania, aby właściwie można było pokierować ważnymi wyborami życiowymi i wpłynąć na przyszłe życie. Istotę tranżycji oddają wybrane definicje.

W dokumencie Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju zwrócono uwagę na to, że tranżycja z edukacji do pracy jest jednym z rodzajów tranżycji, przez które muszą przejść młodzi ludzie na swej drodze ku dorosłości. Ta tranżycja jest postrzegana jako pierwsza z wielu tranżycji doświadczanych w ciągu całego życia<sup>1</sup>.

W definicji Międzynarodowej organizacji Pracy z 1998 roku czytamy o tranżycji jako o „procesie przystosowania społecznego wpływającym na zmianę statusu i ról społecznych o zasadniczym znaczeniu dla integracji ze społeczeństwem. W dokumencie wspomniano o tym, że „tranżycja wymaga zmiany relacji społecznych, nawyków i zmiany sposobu postrzegania samego siebie”<sup>2</sup>.

Augustyn Bańka definiuje tranżycję jako rozciągnięty w czasie proces „przechodzenia od młodzieńczej zależności do dorosłej niezależności w aspekcie ekonomicznym, rodzinnym, możliwości utrzymania własnego gospodarstwa domowego”<sup>3</sup>.

Pierwsza tranżycja przypada zazwyczaj na okres 15–19 lat i wiąże się najczęściej z końcem dwunastoletniej obowiązkowej edukacji. Wypada się zgodzić z tym, że bez względu na wiek i konkretny moment podejmowania kluczowych decyzji życiowych, pierwsza tranżycja ma miejsce w okresie młodości, charakteryzującej się niewielkim stosunkowo doświadczeniem, ograniczoną świadomością samego siebie i niewielkim rozpoznaniem pełnego spektrum możliwości, jakie oferuje zróżnicowany i zmieniający się świat.

---

<sup>1</sup> V. Soriano, *Individual Transition Plans Supporting the Move from School to Employment*, European Agency for Development in Special Needs Education, Bruksela 2006, p. 8.

<sup>2</sup> International Labour Office, *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries*, International Labour Office, Geneva 1998, p. 5–6.

<sup>3</sup> A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Print-B, Poznań 2007, s. 16–17.

Zarządzanie sobą w tym kontekście jest prawdziwym wyzwaniem. Życiowy przełom u progu dorosłości wymaga solidnego wsparcia, by młoda osoba była przygotowana do owego zarządzania sobą, do życia w zmianie, do zarządzania zmianami w życiu, w ciągu całego życia. Ta perspektywa całego życia zmienia w istotny sposób kontekst, perspektywę, którą trzeba dostrzec w tym momencie pierwszego poważnego, życiowego przełomu. Bo tak, jak szkoła uczy rozmaitych rzeczy, które mają się okazać przydatne w całym życiu, tak i wsparcie kompetencji potrzebnych do radzenia sobie z tranzycją (tranzycjami) także powinno uwzględniać perspektywę całego życia. Kompetencje zdobyte w młodym wieku, podczas pierwszej tranzycji, mają służyć wszelkim kolejnym tranzycjom, w ciągu całego życia.

Wiele różnorodnych instytucji uznaje potrzebę świadczenia całożyciowego doradztwa. AEGEE (Association des Etats Généraux des Etudiants de l'Europe) zachęca placówki edukacyjne do prowadzenia zajęć wykraczających poza program nauczania, co umożliwi każdej z uczących się osób właściwe planowanie własnej ścieżki kariery. Katalog rekomendowanych i oczekiwanych efektów uczenia się odnosi się do umiejętności społecznych, jak i do takich, które mogłyby zwiększyć w przyszłości szanse młodych osób na zatrudnienie.

W swoich rekomendacjach dla firm AEGEE stoi na stanowisku, że firmy powinny czuć się odpowiedzialne za przygotowanie programów szkoleniowych w celu wyposażenia swoich pracowników w kompetencje, których mogą oni potrzebować w przyszłej pracy. Jednocześnie firmy powinny być zdolne do identyfikowania kompetencji pozyskiwanych przez swoich pracowników poza instytucjami prowadzącymi formalne kształcenie. „AEGEE-Europe chciałoby także włączyć do zajmowania się problemem bezrobocia, jak i tranzycją z edukacji do aktywności zawodowej główny podmiot, jakim jest sama młodzież. AEGEE zachęca każdego europejskiego studenta do aktywnego poszukiwania własnej ścieżki kariery jako czynnika uzupełniającego formalną edukację i szkolenia kształtujące miękkie kompetencje czy też kompetencje przekrojowe – w celu poprawienia własnej zdolności do zatrudnienia”<sup>4</sup>.

Tym tematem zajmuje się także Międzynarodowa Organizacja Pracy, która zwraca uwagę na to, że życie zawodowe zawsze wiązało się z tranzycjami: ze szkoły do pracy, w związku z rodzicielstwem, zmianami zatrudnienia, przechodzeniem

---

<sup>4</sup> P.H. Rodríguez, *Policy Paper in Transition from Education to Working Life*, 2015, p. 7; pobrane z: <https://www.aegee.org/policy-paper-in-transition-from-education-to-working-life/>

na emeryturę<sup>5</sup>. Wyzwanie wynikające z tych tranzyycji jest wzmocnione zachodzącymi globalnymi przemianami – technologicznymi, demograficznymi i przechodzeniem do niskoemisyjnej gospodarki. Wspieranie ludzi w trakcie tranzyycji może zwiększyć ich szanse i zapewnić większe poczucie bezpieczeństwa w radzeniu sobie za zmianą.

Tranzycja ze szkoły do pracy jest zasadniczym punktem zwrotnym dla młodych ludzi, ale też takim, w którym wielu z nich jest pozostawionych samym sobie. Niepowodzenie w pomyślnym ukierunkowaniu może pozostawić długotrwałe blizny w ich życiu<sup>6</sup>. Młodzi ludzie potrzebują silnego wsparcia w trakcie tranzyycji, by mogli integrować się z rynkiem pracy i stawać się aktywnymi członkami naszych społeczeństw<sup>7</sup>.

W dokumencie określającym kompetencje dla kształcenia i szkolenia zawodowego użyto terminu „kompetencja” dla wyróżnienia wykazanej w praktyce zdolności do zastosowania wiedzy, umiejętności i właściwości osobistych, społecznych lub metodycznych w miejscu pracy bądź uczenia się lub też w kontekście osobistego rozwoju<sup>8</sup>.

Terminologia europejskiej polityki dotyczącej edukacji i szkoleń określa termin kompetencja jako:

„zdolność do odpowiedniego zastosowania efektów uczenia się w zdefiniowanym kontekście (edukacji, pracy, osobistego bądź zawodowego rozwoju) albo jako

zdolność do wykorzystania wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodycznych w miejscu pracy lub edukacji w rozwoju zawodowym i osobistym”<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Global Commission on the Future of Work, *Work for a brighter future*, International Labour Office, Genewa, 2019, p. 32; pobrane z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf); G. Schmid, *Transitional labour markets: A new European employment strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin 1998; D. Anxo, G. Bosch, J. Rubery, *The welfare state and life transitions: A European perspective*. Edward Elgar, Northampton 2008.

<sup>6</sup> Global Commission on the Future of Work, *Work...*, p. 32; A. Schmillen, M. Umkehrer, *The scars of youth*, [w:] *Effects of early-career unemployment on future unemployment experience*, International Labour Review, 2017, no. 156 (3–4), p. 465–494.

<sup>7</sup> Global Commission on the Future of Work, *Work...*, p. 32; C. Lopes, *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt*, Palgrave Macmillan, London 2019, p. 112.

<sup>8</sup> K. Volmari, S. Helakorpi, R. Frimodt, *Competence Framework for Vet Professions, Handbook for practitioners*, Finnish National Board of Education and Editors, Sastamala 2009, p. 16.

<sup>9</sup> CEDEFOP. *Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms*, Publications office of the European Union, Luxembourg 2014, p. 47.

Rekomendacja Rady Unii Europejskiej z 2018 roku stanowi, że „dla potrzeb tej rekomendacji, kompetencje są zdefiniowane jako kombinacja wiedzy, umiejętności i postaw, przy czym:

- wiedza składa się z faktów i liczb, koncepcji, idei i teorii, które zostały już ustanowione i stanowią podstawę rozumienia danej dziedziny albo przedmiotu;
- umiejętności są zdefiniowane jako zdolność i możliwość wykonania zadań i wykorzystania istniejącej wiedzy do osiągnięcia rezultatów;
- postawy określają dyspozycję oraz stan umysłu do działania i reagowania na pomysły, odnoszenia się do ludzi lub sytuacji”<sup>10</sup>.

W swej rekomendacji Rada wskazuje, że zostały zidentyfikowane trzy wyzwania służące wspieraniu edukacji, szkoleń i uczenia się w kontekście całego życia, ukierunkowane na kompetencje: wykorzystanie różnorodnych sposobów i kontekstów uczenia się; wsparcia dla nauczycieli i pozostałej kadry edukacyjnej; oceny i walidacji pozyskiwanych kompetencji.

Współpraca pomiędzy partnerami zajmującymi się edukacją, szkoleniami oraz partnerami spoza sektora edukacji, działającymi w lokalnych wspólnotach oraz z pracodawcami, łącząca uczenie się formalne, pozaformalne i nieformalne, może sprzyjać pozyskiwaniu kompetencji i ułatwić tranzycję z edukacji do pracy i z pracy do edukacji<sup>11</sup>.

## Innowacja społeczna – Profil Z

Celem innowacji Profil Z testowanej w okresie 18 września 2017 roku – 31 stycznia 2018 roku była facylitacja współdziałania podmiotów rynku pracy i edukacji na rzecz odbiorców z pokolenia Z i z ich udziałem, opartego na sporządzeniu programów wsparcia wykorzystujących profile kompetencji i uzgodnieniu standardów ich kształtowania.

„Pokolenie to możliwa do wyodrębnienia grupa ludzi, którą łączy zbliżony czas urodzenia oraz znaczące wydarzenia na krytycznych etapach rozwoju”<sup>12</sup>. W innowacji społecznej wzięli udział przedstawiciele pokolenia Z, czyli osoby

<sup>10</sup> The Council of The European Union. *Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. (Text with EEA relevance). (2018/C 189/01)*, „Official Journal of the European Union”, Luksemburg 2018, p. 7.

<sup>11</sup> Ibidem, p. 12–13.

<sup>12</sup> B. Hysa, *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*, [w:] Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria: Organizacja i Zarządzanie 2016, nr 97, s. 3.

urodzone po 1996 roku (były wtedy w wieku 18–28). Pokolenie to charakteryzuje swoboda w posługiwaniu się technologiami mobilnymi i korzystania z Internetu. Wśród cech pokolenia Z wymienia się gotowość do zawierania kontaktów międzykulturowych, mobilność, znajomość języków obcych, a także kreowanie własnej osobowości poprzez sieć. Osobom z tego pokolenia nie zależy na stabilności w pracy, szukają różnorodności, uciekają od rutyny. Cechuje je gotowość do eksperymentowania, próbowania nowych metod pracy i doskonalenia<sup>13</sup>.

Do udziału i współpracy zostali zaproszeni przedstawiciele trzech kluczowych środowisk: osób doświadczających tranżycji (stających w obliczu tranżycji), przedstawiciele placówek edukacyjnych (nauczyciele, dyrektorzy, instruktorzy, doradcy, mentorzy) oraz pracodawcy. Łącznie w testowaniu innowacji społecznej uczestniczyło 47 osób i dwoje prowadzących warsztaty oraz opracowujących publikacje i wyniki testowania innowacji społecznej. Przedstawiciele pokolenia Z reprezentowali uczelnię wyższą na kierunku związanym z marketingiem i reklamą, liceum ogólnokształcące oraz technikum o profilu rolniczym i ekonomicznym. Wśród pracodawców byli właściciele gospodarstw rolnych, agencji reklamowej, osoby zajmujące się zarządzaniem zasobami ludzkimi, organizacją imprez na masową skalę. Edukatorzy byli reprezentowani przez nauczycieli zawodu, języków obcych, języka polskiego, wykładowców. W grupie edukatorów znaleźli się również dyrektorzy placówek edukacyjnych.

Przetestowana innowacja społeczna dotyczyła wypracowania wspólnego języka skoncentrowanego na sformułowaniu profilu kompetencyjnego osób z pokolenia Z przez te właśnie osoby, a także przez przedstawicieli środowisk edukacyjnych i pracodawców. Innowacja odpowiadała na problem odmiennych sposobów opisywania kompetencji, utrudniających porozumiewanie się kandydatów poszukujących pracy z pracodawcami i ograniczających praktyczne ukierunkowanie kompetencyjne młodych osób przez placówki edukacyjne. Realizacja innowacji miała wspierać sprostanie potrzebie umiejętnego i spójnego formułowania profili kompetencyjnych, służąc budowaniu świadomości kompetencyjnej absolwentów edukacji, formułowaniu opisów stanowisk pracy przez pracodawców oraz współdziałaniu środowisk edukacyjnych i pracodawców.

Testowanie innowacji zostało zaplanowane w województwie kujawsko-pomorskim: w Bydgoszczy, w powiecie sępoleńskim (Sypniewo) i w Toruniu. Innowacja dotyczyła odbiorców, jak i placówek edukacyjnych i podmiotów rynku

---

<sup>13</sup> Eadem, *Zarządzanie...*, s. 5–6; M. R. Jabłońska, K. Billewicz, *Pokolenie przełomu w web 2.0*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica” 2016, nr 56, s. 86.

pracy z miast i z obszaru wiejskiego, z którymi innowator uzgodnił testowanie innowacji. Środowiska uczestników projektu Profil Z zostały starannie dobrane w fazie przygotowania wniosku. Były to placówki edukacyjne oraz pracodawcy, którzy mogą zatrudniać absolwentów tych placówek. Zróżnicowanie profili edukacyjnych oraz zawodów (zawody ekonomiczne, zawody rolnicze, profile ogólnokształcące) podejmowanych przez absolwentów doprowadziło do sformułowania różnorodnych profili kompetencyjnych. Jednocześnie objęcie projektem trzech środowisk pozwoliło na identyfikowanie wspólnych elementów profili, co było głównym założeniem testowanej innowacji, która nie skupiała się na kompetencjach zawodowych, ale na uniwersalnych kompetencjach sprzyjających transycji z edukacji do pracy (lub do kolejnego etapu aktywności edukacyjnej).

W ciągu trzech miesięcy grupa edukatorów, instruktorów, dyrektorów placówek edukacyjnych we współdziałaniu z pracodawcami i nastolatkami stającymi w obliczu transycji ze szkoły do pracy i z życia zależnego od domu rodzinnego do dorosłości poszukiwało odpowiedzi na kilka ważnych pytań: Jakie kompetencje sprzyjają transycji? Jak można je wspierać? Jaka jest rola poszczególnych środowisk i rola samych zainteresowanych w tym, by jak najlepiej przejść przez transycję?

Zaprojektowano **cztery etapy** testowania innowacji. Pierwszy etap został poświęcony profilowaniu kompetencji wspierających skuteczną transycję. Następnie edukatorzy oraz pracodawcy zajęli się programowaniem metod wsparcia kompetencji potrzebnych w procesie transycji. W kolejnym etapie przeprowadzono warsztaty wspierające pozyskanie lub rozwinięcie kompetencji potrzebnych w procesie transycji wśród młodzieży uczestniczącej w innowacji społecznej. Ostatni etap został poświęcony modelowaniu innowacji. Etapy testowania innowacji zostały przedstawione na rysunku 1.



Rysunek 1. Etapy testowania innowacji społecznej Profil Z (opracowanie własne)

W pierwszym etapie przeprowadzono **warsztaty projektowe i konsultacyjne** (po 4 godziny każdy) we wszystkich trzech lokalizacjach z udziałem edukatorów, przedstawicieli pokolenia Z i pracodawców. Wyodrębniono 111 kompetencji sprzyjających tranżycji i uporządkowano je w czterech kategoriach i dwudziestu subkategoriach. W centrum modelu profilu kompetencji umieszczono osobę (JA), co podkreśla podmiotowość i spersonalizowany charakter profilu kompetencji. Programowanie wsparcia kompetencji (4 godziny) było oparte na **inwentaryzacji metod** stosowanych do tej pory i doświadczanych przez osoby z pokolenia Z. Następnie edukatorzy i pracodawcy wspólnie opracowali (4 godziny) **podstawy programu wsparcia** opartego na zaprojektowaniu oczekiwanych efektów wsparcia, a także sformułowali założenia dotyczące współpracy edukatorów i pracodawców. Program objął trzy komponenty (moduły) wzmacniające świadomość siebie, planowanie własnego rozwoju oraz wybrane kompetencje społeczne. Osoby z pokolenia Z **uczestniczyły w zajęciach wspierających kompetencje** sprzyjające tranżycji, obejmujących 6 godzin dydaktycznych. Wspierające zajęcia były prowadzone przez trenerów w zgodzie z zasadami edukacji pozaformalnej i standardami pracy z młodzieżą oraz edukacji dorosłych. Zajęcia przyczyniły się do rozwinięcia świadomości własnych kompetencji, wzmocnienia pewności siebie i pozwoliły na doskonalenie wybranych kompetencji sprzyjających tranżycji. **Modelowanie innowacji** było oparte na przeprowadzeniu wywiadów fokusowych z udziałem każdej z grup i jednego wywiadu z udziałem przedstawicieli wszystkich grup uczestników. Modelowanie służyło



podsumowaniu kompetencji (**sprawności**), określeniu standardów wsparcia i współpracy (**standardy**), sformułowaniu rekomendacji dotyczących sposobów wsparcia (**strategie**) oraz wskazaniu rozwiązań w sferze polityk (**sterowanie**).

## Kompetencje sprzyjające tranzycji

Podczas warsztatów z udziałem odbiorców i użytkowników innowacji zostały zidentyfikowane kompetencje sprzyjające pomyślnej tranzycji. Porządkowanie zróżnicowanych kompetencji przez różne zespoły doprowadziło do różnych wyników, co można było zresztą przewidzieć. Poniżej zaprezentowano kompetencje zaproponowane w trzech lokalizacjach przez trzy grupy uczestników innowacji społecznej (edukatorów, pracodawców i młodzież).

W Bydgoszczy edukatorzy zaproponowali cztery kategorie kompetencji niezbędnych w procesie tranzycji: kompetencje osobiste, kompetencje społeczne, akceptacja odmienności i nastawienie do pracy. Młodzież uznała, że skuteczną tranzycję warunkuje posiadanie kompetencji składających się na pięć kategorii nazwanych przez pokolenie Z następująco: indywidualne postawy, postawy wobec otoczenia, umiejętności społeczne, umiejętności osobiste, kompetencje cyfrowe. Pracodawcy wskazali relacje z otoczeniem, osobiste kompetencje, nastawienie do pracy i rozumienie świata. Na poniższym rysunku 2. uwzględnione zostały szczegółowe kompetencje składające się na poszczególne kategorie.

KOMPETENCJE OSOBISTE
KOMPETENCJE SPOŁECZNE
AKCEPTACJA ODMIENNOŚCI
NASTAWIENIE DO PRACY

### EDUKATORZY

<b>KOMPETENCJE OSOBISTE</b>
ambitny
mocno stoi na ziemi
sumienny
poukładany
kreatywny
samodzielny
wytrwały
rzetelny
skrupulatny
pewny siebie
konsekwentny

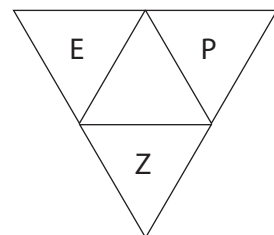
INDYWIDUALNE POSTAWY
POSTAWY WOBEC OTOCZENIA
UMIĘJĘTNOŚCI SPOŁECZNE
UMIĘJĘTNOŚCI OSOBISTE
KOMPETENCJE CYFROWE

### POKOLENIE Z

<b>INDYWIDUALNE POSTAWY</b>
pewny siebie
ambitny
odpowiedzialny
pracowity
inteligentny
wytrwały
cierpliw
rozsądny
<b>POSTAWY WOBEC OTOCZENIA</b>
odporny na stres
punktualny

RELACJE z OTOCZENIEM
OSOBISTE KOMPETENCJE
NASTAWIENIE DO PRACY
ROZUMIENIE ŚWIATA

### PRACODAWCY



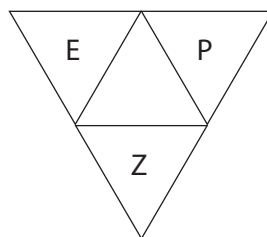
<b>RELACJE Z OTOCZENIEM</b>
komunikatywny
punktualny

<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b>	solidny	lojalny
dplomata	szczerzy	<b>OSOBISTE KOMPETENCJE</b>
komunikatywny	<b>UMIĘJĘTNOŚCI SPOŁECZNE</b>	potrafi wyciągać wnioski
dobrze organizuje pracę	umie pracować w grupie	rozumie swoje błędy
asertywny	komunikatywny	ambitny
umie pracować w zespole	towarzyski	konsekwentny
umie rozwiązywać konflikty	<b>UMIĘJĘTNOŚCI OSOBISTE</b>	odpowiedzialny
kontaktowy	szybko uczący się	<b>NASTAWIENIE DO PRACY</b>
<b>AKCEPTACJA ODMIENNOŚCI</b>	zadbany	świadomy ekonomicznie
otwarty na inne kultury	<b>KOMPETENCJE CYFROWE</b>	ciekawczy pracy
otwarty na zmiany	umie obsługiwać komputer	<b>ROZUMIENIE ŚWIATA</b>
elastyczny		ma elementarną wiedzę
<b>NASTAWIENIE DO PRACY</b>		WIE...
punktualny		
zaangażowany		
gotowy do uczenia się		

Rysunek 2. Kompetencje sprzyjające tranzycji – Bydgoszcz (opracowanie własne)

W Sypniewie edukatorzy zwrócili uwagę na znaczenie osobistych walorów, dojrzałość społeczną, przywództwo i zarządzanie sobą oraz kompetencje do pracy. Młodzież jest zdania, że sprawność w procesie tranzycji warunkuje posiadanie kompetencji, odpowiadających czterem kategoriom: gotowość do pracy, osobista stabilność, adaptacyjność i przywództwo. Również pracodawcy wyróżnili cztery kategorie kompetencji niezbędnych – ich zdaniem – w procesie tranzycji, są to proaktywność, współzależność, odczytanie oraz poczucie misji. Kompetencje przyporządkowane do poszczególnych kategorii przez edukatorów, młodzież i pracodawców zostały zaprezentowane poniżej (rys. 3).

<b>OSOBISTE WALORY</b>	<b>GOTOWOŚĆ DO PRACY</b>	<b>PROAKTYWNOŚĆ</b>
<b>DOJRZAŁOŚĆ SPOŁECZNA</b>	<b>POSTAWY WOBEC OTOCZENIA</b>	<b>OSOBISTE KOMPETENCJE</b>
<b>PRZYWÓDZTWO I ZARZĄDZANIE SOBĄ</b>	<b>ADAPTACYJNOŚĆ</b>	<b>OCZYTANIE</b>
<b>KOMPETENCJE DO PRACY</b>	<b>PRZYWÓDZTWO</b>	<b>POCZUCIE MISJI</b>
<b>EDUKATORZY</b>	<b>POKOLENIE Z</b>	<b>PRACODAWCY</b>
<b>OSOBISTE WALORY</b>	<b>PROAKTYWNOŚĆ</b>	
świadomy swoich mocnych i słabych stron	otwartość na świat/elastyczność	
dba o zdrowy styl życia	pomysłowość i przedsiębiorczość	
dba o zdrowie	waleczność	
szanuje siebie	odwaga	
pewny siebie	zaangażowanie	
dba o siebie	podejmowanie wyzwań	
<b>DOJRZAŁOŚĆ SPOŁECZNA</b>	radzenie sobie ze stresem	
życzliwy	konsekwencja i dążenie do celu	
		<b>GOTOWOŚĆ DO PRACY</b>



szanuje innych
komunikatywny
wie, jak się zachować
umie współpracować
<b>PRZYWÓDZTWO i ZARZĄDZANIE SOBĄ</b>
zdolny do kierowania swoim losem
umie planować karierę
zorganizowany
otwarty umysł
kreatywny
przebojowy
przedsiębiorczy
miłość do świata
twarde stąpanie po ziemi
<b>KOMPETENCJE do PRACY</b>
ma umiejętność posługiwania się narzędziami
ma umiejętność prowadzenia pojazdu
posługuje się nowymi mediami
mobilność (na rynku pracy)
<b>WSPÓLZALEŻNOŚĆ</b>
życzliwość
praca zespołowa/umiejętność pracy w grupie
<b>OCZYTANIE</b>
umiejętność czytania ze zrozumieniem
<b>POCZUCIE MISJI</b>
utożsamianie się z miejscem pracy/z firmą
posługuje się językami obcymi
ma podstawowe umiejętności techniczne
zna mechanizmy rynkowe
<b>OSOBISTA STABILNOŚĆ</b>
cechuje go pewność siebie
jest pozytywnie nastawiony (do pracodawcy)
<b>ADAPTACYJNOŚĆ</b>
jest wszechstronny
jest przedsiębiorczy/zaradny
umie się znaleźć w trudnej i każdej sytuacji
jest pracowity
<b>PRZYWÓDZTWO</b>
jest nastawiony na sukces
samodzielnie podejmuje decyzje
dąży do określonych przez siebie celów

Rysunek 3. Kompetencje sprzyjające tranzycji – Sypniewo (opracowanie własne)

Również uczestnicy z Torunia zaproponowali kilka kategorii kompetencji, które ich zdaniem sprzyjają radzeniu sobie z tranzycją. Edukatorzy wskazali na następujące kategorie: metakompetencja, znajomość środowiska pracy, kompetencje informacyjne, gotowość do współdziałania, gotowość do zmian, umiejętność uczenia się i zarządzanie sobą. Przedstawiciele pokolenia Z uznali, że tranzycji sprzyjają takie kategorie kompetencji, jak: bycie sobą, zarządzanie sobą, gotowość do zmiany, umiejętność uczenia się, gotowość do współpracy. Pracodawcy byli zaś zdania, że kategorie warunkujące pomyślną tranzycję są następujące: autoprezentacja, poczucie siebie, relacje z innymi, współpraca, międzykulturowość, gotowość do wejścia na rynek, siła przebiccia oraz potencjał rozwojowy.

## EDUKATORZY

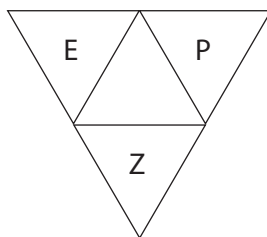
<b>METAKOMPETENCJA</b>
samoświadomość
szacunek dla siebie
dystans do siebie
gotowość do rozwoju
pewność siebie
<b>ZNAJOMOŚĆ ŚRODOWISKA PRACY</b>
znajomość norm społecznych
znajomość potrzeb pracodawców
dystans do świata
znajomość rynku edukacyjnego
znajomość potrzeb rynku pracy
<b>KOMPETENCJE INFORMACYJNE</b>
znajomość alternatywnych źródeł wiedzy
znajomość stron internetowych
wiedza o tym, gdzie szukać informacji
umiejętność wyszukiwania ofert
kompetencje informatyczne
<b>GOTOWOŚĆ DO WSPÓŁDZIAŁANIA</b>
posługiwanie się językami obcymi
umiejętność słuchania
umiejętność komunikowania się
umiejętność działania w zespole
<b>GOTOWOŚĆ DO ZMIAN</b>
elastyczność
kreatywność
otwartość
ciekawość
proaktywność
mobilność
<b>UMIEJĘTNOŚĆ UCZENIA SIĘ</b>
umiejętność uczenia się wg własnych strategii
umiejętność czytania ze zrozumieniem
<b>ZARZĄDZANIE SOBĄ</b>
umiejętność podejmowania decyzji
umiejętność działania w stresie
umiejętność planowania
umiejętność organizacji własnej pracy
umiejętność szacowania ryzyka
umiejętność wyznaczania celów
umiejętność wyznaczania granic
umiejętność „odpuszczania”

## POKOLENIE Z

<b>BYCIE SOBĄ</b>
samoświadomość
pewność siebie
bycie samodzielnym
opanowanie
spontaniczność
otwartość
odpowiedzialność
<b>ZARZĄDZANIE SOBĄ</b>
zarządzanie czasem
umiejętność radzenia sobie z czasem
umiejętność radzenia sobie ze stresem
<b>GOTOWOŚĆ DO ZMIANY</b>
kreatywność
nieszablonowość
elastyczność
gotowość do podejmowania nowych
wyzwań
otwartość na nowe pomysły
<b>UMIEJĘTNOŚĆ UCZENIA SIĘ</b>
łatwość przyswajania wiedzy
<b>GOTOWOŚĆ DO WSPÓŁPRACY</b>
umiejętność pracy w grupie
łatwość nawiązywania kontaktów

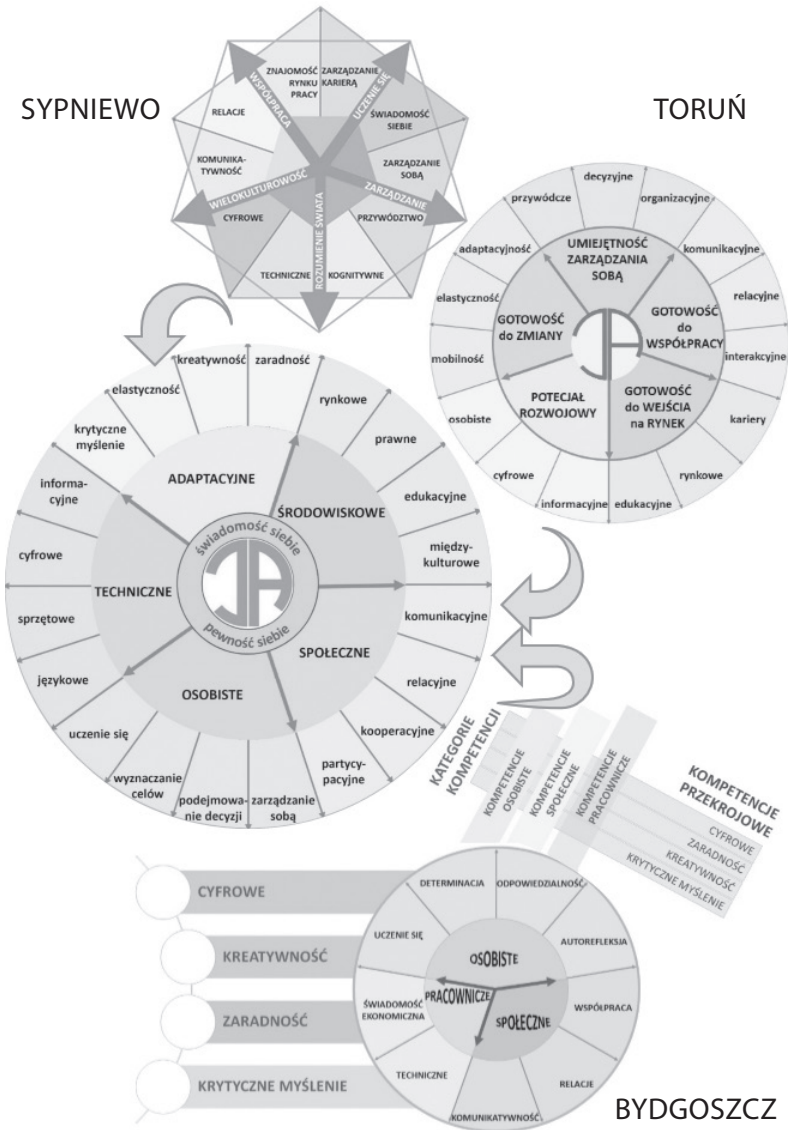
## PRACODAWCY

<b>AUTOPREZENTACJA</b>
prezentacja siebie
<b>POCZUCIE SIEBIE</b>
świadomość siebie i swojego potencjału
pewność siebie
<b>RELACJE Z INNYMI</b>
umiejętności komunikacyjne
umiejętności relacyjne
<b>WSPÓŁPRACA</b>
umiejętność pracy w zespole
świadomość swojej roli
<b>MIEDZYKULTUROWOŚĆ</b>
posługiwanie się językami obcymi
obycie międzykulturowe
<b>GOTOWOŚĆ DO WEJŚCIA NA RYNEK</b>
znajomość rynku pracy
kreatywność w poszukiwaniu pracy
<b>SIŁA PRZEBICIA</b>
optymizm
samodzielność
odpowiedzialność
elastyczność
<b>POTENCJAŁ ROZWOJOWY</b>
umiejętność szybkiego uczenia się
umiejętności techniczne
planowanie i organizacja własnych działań



Rysunek 4. Kompetencje sprzyjające tranzycji – Toruń (opracowanie własne)

Autorzy innowacji postanowili zastosować graficzny sposób porządkowania, sporządzony podczas warsztatów z poszczególnymi grupami uczestników. Poniżej są zaprezentowane graficzne zestawienia kompetencji sprzyjających tranzycji wraz z ich syntezą, która także została poddana warsztatowej obróbce w każdej z trzech lokalizacji.



Rysunek 5. Modele kompetencyjne (opracowanie własne)

Ostatecznie wyodrębnionych zostało pięć kategorii, łącząc pomysły: najpierw ze wszystkich stolików, potem ze wszystkich lokalizacji, w końcu – wszystkie razem. Poukładane są one w taki sposób, żeby sąsiadujące kategorie – lub subkategorie – miały ze sobą coś wspólnego. Nazwy dobieraliśmy tak, by to był prosty i powszechnie zrozumiały język.

Profil kompetencji obejmuje 111 kompetencji uporządkowanych w pięciu kategoriach i dwudziestu subkategoriach.



Rysunek 6. Profil kompetencji sprzyjających tranzycji (opracowanie własne)

Profil może być wykorzystany zarówno jako podstawa do skonfrontowania własnych kompetencji i wskazania deficytów, może też być inspiracją

do modyfikacji stosownie do specyfiki potrzeb i zmieniających się uwarunkowań społecznych, rynkowych i wynikających z działań publicznych.

Te kompetencje mogą być uzupełniane o kolejne kompetencje, jeśli ktoś uzna, że w danej kategorii czy subkategorii jest jakaś dodatkowa kompetencja potrzebna: czy dziś, czy za rok, czy za pięć lat. Jest to więc pewna inspiracja do pracy.

## Podsumowanie

Tematyka artykułu jest po części zainspirowana badaniami Lancaster University, których wyniki zostały opublikowane m.in. w pozycji *Lost in transition?*, wydanej w 2013 roku. Zwraca się w niej uwagę na to, że 48% badanych osób z kategorii NEET (NEET – osoby poza edukacją, szkoleniami lub bez zatrudnienia) nie miało doświadczenia zawodowego po ukończeniu edukacji<sup>14</sup>. Specyfika rynku pracy wymaga nowego rodzaju kompetencji poszukiwanych przez pracodawców, wśród nich szczególnie ważne są kompetencje miękkie i te związane z kontaktem z klientem. Krytycznym elementem staje się wsparcie towarzyszące tranzycji, potrzeba działania przed tranzycją i podczas tranzycji, polegającego na wsparciu przed podjęciem pierwszej pracy lub kontynuacja edukacji. Potrzebne jest także wsparcie podczas trwającego po zakończeniu edukacji okresu, kiedy młode osoby niekiedy uczą się bądź uczestniczą w szkoleniach<sup>15</sup>.

Edukatorzy i pracodawcy wskazali na chęć rozwijania dotychczasowej współpracy z uwzględnieniem następujących form: organizacja cyklicznych spotkań edukatorów i pracodawców, wspieranie firm symulacyjnych prowadzonych w szkołach, udział pracodawców w egzaminach zawodowych, programowanie edukacji (również pozaformalnej), zapraszanie edukatorów do firm, rada pracodawców, klasy patronackie, a także realizacja wspólnych projektów, tworzenie lokalnych koalicji wspierających edukację i rozwijanie potrzebnych kompetencji, profilowanie sylwetki absolwenta.

Opisane wyzwania prowadzą do rekomendacji dotyczących myślenia na szczeblu krajowym związanych ze ścieżkami prowadzącymi młodych ludzi do zatrudnienia. Szczególnie ważne jest koordynowanie działań na szczeblu lokalnym ze strony władz, a koordynacja powinna obejmować szkoły,

<sup>14</sup> P. Sissons, K. Jones, *Lost in transition?*, The Work Foundation, London 2012, p. 39.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 40.

pracodawców, biura pracy, ośrodki szkolące i zajmujące się zatrudnieniem oraz organizacje społeczne<sup>16</sup>.

## Bibliografia

- Anxo D., Bosch G., Rubery J., *The welfare state and life transitions: A European perspective*. Edward Elgar, Northampton 2008.
- Bañka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Print-B, Poznań 2007.
- CEDEFOP. *Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms*, Publications office of the European Union, Luxembourg 2014.
- Global Commission on the Future of Work, *Work for a brighter future*, International Labour Office, Geneva, 2019; pobrane z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---d-greports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---d-greports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf).
- Hysa B., *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*, [w:] Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria: Organizacja i Zarządzanie 2016, nr 97.
- International Labour Office, *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries*, International Labour Office, Geneva 1998.
- Jabłońska M.R., Billewicz K., *Pokolenie przełomu w web 2.0*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Sociologica” 2016, nr 56.
- Lopes C., *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt*, Palgrave Macmillan, London 2019.
- Rodríguez P.H., *Policy Paper in Transition from Education to Working Life*, 2015; pobrane z: <https://www.aegge.org/policy-paper-in-transition-from-education-to-working-life/>
- Schmid G., *Transitional labour markets: A new European employment strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin 1998.
- Schmillen A., Umkehrer M., *The scars of youth*, [w:] *Effects of early-career unemployment on future unemployment experience*, „International Labour Review” 2017, no. 156 (3–4).
- Sissons P., Jones K., *Lost in transition?*, The Work Foundation, London 2012.
- Soriano V., *Individual Transition Plans Supporting the Move from School to Employment*, European Agency for Development in Special Needs Education, Bruksela 2006.
- The Council of The European Union. *Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. (Text with EEA relevance). (2018/C 189/01)*, „Official Journal of the European Union”, Luksemburg 2018.
- Volmari K., Helakorpi S., Frimodt R., *Competence Framework for Vet Professions, Handbook for practitioners*, Finnish National Board of Education and Editors, Sastamala 2009.

---

<sup>16</sup> Ibidem, p. 41.