

KARTA NA RZECZ ROZWOJU KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI POLSKIEGO SPOŁECZEŃSTWA ORAZ UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Żyjemy w czasach cyfrowej ewolucji. Na naszych oczach zmienia się świat, który do tej pory znaliśmy. Warunkiem skutecznego włączenia się do procesu tych przemian jest zdobywanie kompetencji przyszłości oraz uczenie się przez całe życie. Stwierdzenie to dotyczy nie tylko specjalistów, a każdego z nas. Nie chodzi jednak tylko o proces uruchomienia komputera czy korzystania z mobilnych narzędzi. W obecnej sytuacji to zdecydowanie za mało. Rozumienie zaawansowanych technologii to przede wszystkim umiejętność ich rozwijania oraz wykorzystywania do rozwiązywania problemów. Dlatego na kompetencje przyszłości składają się kompetencje poznawcze, społeczne oraz umiejętności cyfrowe i techniczne. Jak pokazuje raport Fundacji Digital Poland "Technologia w służbie społeczeństwu, czy Polacy zostaną społeczeństwem 5.0", aż 92 proc. Polaków zgadza się ze stwierdzeniem, że umiejętności cyfrowe zwiększają szansę na lepszą pracę. Natomiast ponad połowa z nich nie wie, jakich nowych umiejętności cyfrowych powinni się uczyć.

Doświadczenia z okresu pandemii COVID-19, udowodniły, że to właśnie umiejętności cyfrowe są kluczem do przyszłości. Zdobytą wiedzę wykorzystajmy do realizacji celów rozwojowych Polski na przyszłe lata. W niedalekiej przyszłości niektóre zawody zanikną, inne zmienią swój charakter, a obok nich powstanie wiele nowych. Dlatego czas na działania, które przekonają Polaków do uczenia się przez całe życie, dzięki czemu będą potrafili dostosowywać profil swoich umiejętności do szybko zmieniającego się rynku pracy. Chcemy pozycjonować Polskę jako wiodący ośrodek innowacji cyfrowych na świecie. Aby wizja ta stała się rzeczywistością, musimy postawić na pierwszym miejscu społeczeństwo i ich kompetencje, bez których rozwój nowoczesnych technologii jest niemożliwy. Dlatego nasza organizacja zobowiązuje się do:

- Wspierania rozwoju ekosystemu edukacji cyfrowej oraz polityk w dziedzinie kształcenia na wszystkich poziomach, które tworzą podstawy do uczenia się przez całe życie;
- Stworzenia możliwości opiniowania pracownikom, jakich szkoleń i kompetencji brakuje w organizacji;
- Stworzenie ścieżek kariery z obowiązkowymi szkoleniami i niezbędnymi umiejętnościami na konkretnych stanowiskach
- Wykorzystanie danych i narzędzi, jakie są w dyspozycji organizacji do zidentyfikowania luk kompetencyjnych i wskazania zaleceń do ich rozwoju zarządowi;
- Tworzenie kampanii wewnątrz organizacji np. październik miesiącem uczenia się przez całe życie, podczas której pracownicy będą zachęceni do ukończenia wybranego kursu online;
- Wspierania instytucji edukacyjnych, szkoleniowych oraz wzmocnienie współpracy międzyinstytucjonalnej i sektorowej w zakresie promowania cyfrowej edukacji oraz uczenia się przez całe życie;
- Raportowania na temat efektów prowadzonych inicjatyw i projektów.