

III. INNOWACJE PEDAGOGICZNE

AGNIESZKA IWANICKA

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu

NOWE ZAWODY (W SIECI) PRZYSZŁOŚCIĄ DLA PEDAGOGÓW

ABSTRACT. Iwanicka Agnieszka, *Nowe zawody (w sieci) przyszłością dla pedagogów* [The new professions (on the Net) as future for educators]. „Neodidagmata” 31/32, Poznań 2011, Adam Mickiewicz University Press, pp. 149-159. ISBN 978-83-232-2332-0. ISSN 0077-653X.

We are witnessing huge transformations in the field of education, caused by an attempt to adjust to the changing labor market. These changes are the result of both development of new technologies and adapt, the Polish economy to the realities of the global labor market. Just look at the developed nations of the European Union, to predict in which direction will develop the Polish labor market and what jobs will be those most sought after in a few years. But what does this mean for today's graduate school? Graduates must realize that, in a while there will be new jobs, in which they should be interested, if they want to deal with professional life. Very important is choosing the right course of study that will allow them to acquire a sought after skills in the labor market. Interesting proposition for educators are the directions combining education with new technologies - such as media education and e-learning. Both offer competencies that can be used successfully working in new occupations, such as even a media educator, e-mentor and evaluator of e-learning content.

Agnieszka Iwanicka, Zakład Technologii Kształcenia, Wydział Studiów Edukacyjnych, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, ul. Słowackiego 20, 60-823 Poznań, Polska - Poland.

Jesteśmy świadkami ogromnych przeobrażeń w obszarze edukacji wywołanych próbą dopasowania się do intensywnie zmieniającego się rynku pracy. Zmiany te są wynikiem zarówno rozwoju nowych technologii, jak i adoptowania się polskiej gospodarki do realiów panujących na globalnym rynku pracy. Wystarczy spojrzeć na rozwinięte państwa Unii Europejskiej, aby prognozować, w jakim kierunku będzie podążać polski rynek pracy i jakie zawody będą tymi najbardziej poszukiwanymi za kilka lat. Ale co to znaczy dla dzisiejszego absolwenta szkoły średniej? Na pewno absolwenci muszą zdać sobie sprawę, że już za chwilę pojawią się (lub już się pojawiły) nowe zawody, którymi powinni się zainteresować, jeśli chcą radzić sobie

w zawodowym życiu. Istotny jest zatem wybór odpowiedniego kierunku studiów, który pozwoli im nabyć poszukiwane na rynku pracy kompetencje. Kierunek powinien być zgodny z ich predyspozycjami i umiejętnościami, które – właściwie rozwijane – pozwolą im wykorzystywać je w każdym środowisku pracy. Pamiętać zawsze należy, że to edukacja tworzy kapitał ludzki, a od jakości kształcenia w coraz większym stopniu zależy możliwość znalezienia pracy (Andrzejczak, 2003, s. 289).

Od wielu już lat ogromną popularnością przy wyborze kierunku studiów cieszą się kierunki pedagogiczne. Z rosnącym niżem demograficznym, a co za tym idzie – likwidacją szkół i przedszkoli – coraz trudniej jednak znaleźć pracę w sektorze edukacyjnym. Alternatywą dla pedagogów mogłoby być poszukiwanie pracy związanej z nowymi technologiami, w których – zgodnie z prognozami – powstaje najwięcej nowych zawodów, w których mogliby wykorzystać swoje umiejętności.

ZAWODY PRZYSZŁOŚCI

Jak wynika z badań Katharine Brooks, dawny liniowy związek między kierunkiem studiów i pracą już nie istnieje. Nie możemy już myśleć o wyborze zawodu w sposób linearny. Zdobyte przez nas doświadczenie zawodowe nie zagwarantuje nam też pracy w tym samym miejscu do końca życia. Brooks przywołuje *teorię chaosu*, która rządzi doborem zawodowym i wyklucza już praktycznie karierę linearną, zakładającą pracę w jednym zawodzie. Opisuje jej pięć podstawowych zasad i sprawdza, jakie mają zastosowanie do procesu wyboru zawodu. Powołuje się też na znany z teorii globalizacji *efekt motyla*, który zakłada, że drobny incydent na początku danego procesu – lekki jak machnięcie skrzydłem motyla – może wywołać poważne zmiany, również w długoterminowych planach zawodowych (Brooks, 2010, s. 8-15).

W sytuacji ciągłych zmian i przekształceń na rynku pracy trudno wybrać własną ścieżkę rozwoju zawodowego. Niestabilność rynku wymusza w nas nieustanną elastyczność w podejściu do swojego zawodu – zmierzamy do takiego modelu pracy, w którym nie obowiązują stałe miejsce i godziny świadczenia obowiązków zawodowych. Ścisły nadzór nad wykonaniem zadań jest zastępowany przez wymóg kreatywności i innowacyjności, a praca odbywa się w trybie projektowym oraz opiera się na zespole. Pojawiające się zmiany zmuszają nas do przekwalifikowania się co najmniej kilka razy w życiu, by „nie wypaść” z rynku. Co może pomóc nam w podjęciu decyzji, jaką drogę rozwoju zawodowego obrać? W Polsce powołany

został **Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na Pracę** – organ pomocniczy Rady Ministrów. Jego zadaniem jest analiza rynku pracy, zachodzących w nim zmian oraz prognozowanie tendencji. Zespół opublikował niedawno listę stu zawodów przyszłości, tzn. takich profesji, które staną się bardzo pożądane i potrzebne na rynku pracy, a które już teraz mogą pomóc absolwentom szkół średnich wybrać odpowiedni kierunek studiów (<http://www.mgip.gov.pl>). Podobne badania, w których dokonano analizy przyszłości polskich kadr w kontekście nowych zawodów oraz kompetencji pracowników i kadry zarządzającej, przeprowadziła **Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**. W raporcie *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki* przedstawiono trzy potencjalne scenariusze rozwoju Polski, mające wpływ na kształt rynku pracy oraz analizę rozwoju czterech branż: technologii informacyjno-komunikacyjnych, przemysłu chemicznego, maszynowego, energetycznego (<http://www.parp.gov.pl/files/74/81/305/5266.pdf>). Z przewidywania tych dwóch grup ekspertów wynika, że umiejętności i kompetencje, które dziś są pożądane, w przyszłości będą należały do standardowych wymagań stawianych pracownikom. Kluczowe z nich to: przekwalifikowalność, mobilność przestrzenna, umiejętność zarządzania wiedzą, znajomość technologii informatycznych, kreatywność i przedsiębiorczość, umiejętność pracy w zespole, a także znajomość języków obcych i umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym. Zgodnie z prognozami powstanie wiele nowych zawodów i upowszechnią się niszowe dzisiaj specjalności. Dynamicznie będą się rozwijały przede wszystkim specjalności związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi oraz koniecznością uporządkowania strumienia informacyjnego. Już teraz powstaje coraz więcej organizacji wirtualnych, których podstawą jest „sprawnie działająca sieć komunikacyjno-informacyjna oraz pracownicy” (Borowska, 2004, s. 37). Taką organizację tworzą ludzie znajdujący się (niezwykle) w różnych częściach świata, lecz pracujący nad wspólnym celem, dla osiągnięcia którego każdy z nich wnosi swoje specyficzne umiejętności (Borowska, s. 37–38). Również osoby zajmujące się edukacją coraz częściej zatrudniane są w takich organizacjach. Edukacja jest tą dziedziną, która wciąż ewoluje i której rola będzie rosła. Dzięki postępowi technicznemu coraz popularniejsze stają się platformy e-learningowe umożliwiające uczenie na odległość. W związku z tym pojawia się zapotrzebowanie na specjalistów, dzięki którym prowadzenie e-learningu przez poszczególne placówki stanie się możliwe. Ale powstają też inne miejsca pracy dla osób związanych z edukacją (listę zawodów przyszłości opracowano na podstawie wymienionych raportów: Międzyresortowego Zespołu do Prognozowania Popytu na Pracę i Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości).

Dydaktyk medialny

Powstanie każdego szkolenia, kursu zdalnego wymaga współpracy przynajmniej dwóch specjalistów – eksperta z dziedziny, której dotyczy dane szkolenie (tzw. ekspert dziedzinowy) i dydaktyka medialnego. Od dobrej współpracy tych dwóch specjalistów zależy w dużej mierze efektywność i atrakcyjność szkolenia. Ekspert dziedzinowy ma doświadczenie w nauczaniu danego przedmiotu, dokonuje wyboru materiałów szkoleniowych, a przekształceniem tegoż w formę elektroniczną zajmuje się dydaktyk medialny. To on przygotowuje oprogramowanie i przenosi wiedzę podręcznikową na nośniki multimedialne. Nie chodzi tu tylko o zamianę tekstu drukowanego w postać elektroniczną – przekształcanie przygotowanych treści w elektroniczny kurs jest procesem wymagającym znajomości odpowiednich narzędzi (tzw. narzędzia autorskie). Dydaktyk medialny zajmuje się organizacją całego e-kursu: współpracuje z ekspertem dziedzinowym, proponuje charakter materiałów wizualnych, sposoby oceniania kursantów, ale przede wszystkim to on zajmuje się projektowaniem całego scenariusza kursu. Zawód ten wymaga nie tylko biegłej znajomości obsługi komputera, ale i wiedzy z zakresu psychologii oraz pedagogiki (w tym andragogiki). Osoba taka musi znać programy graficzne, mieć wiedzę z zakresu HCI (Human Computer Interaction – to nauka zajmująca się wzajemnym oddziaływaniem zachodzącym poprzez interfejs pomiędzy człowiekiem a komputerem) – im większą wiedzę dysponuje, tym ciekawsze szkolenie jest w stanie zaproponować. Inną ważną umiejętnością dydaktyka medialnego są jego zdolności interpersonalne: komunikatywność, tworzenie odpowiedniej atmosfery, asertywność, to kompetencje, bez których dydaktyk medialny nie będzie umiał współpracować ze swoimi zleceniodawcami (Przyłuski, 2008, s. 9–17). Jakie więc konkretne zadania stoją przed dydaktykiem medialnym (Ordyńska, 2007; Woźniak, 2009):

- 1) opanowanie narzędzi do tworzenia e-kursu,
- 2) zapoznanie (orientacyjne) ze stroną merytoryczną kursu,
- 3) zapoznanie eksperta dziedzinowego z możliwościami narzędzia tworzenia e-kursów, z którego korzystać będzie dydaktyk medialny,
- 4) zorganizowanie współpracy z ekspertem (stworzenie wspólnego warsztatu pracy),
- 5) utworzenie kursu we współpracy z ekspertem obejmuje:
 - stworzenie ogólnej koncepcji e-kursu (ekspert – opracowanie; dydaktyk medialny – weryfikacja),
 - opracowanie (dydaktyk medialny) i weryfikacja (ekspert) modelu e-kursu,

- przygotowanie i uporządkowanie wszystkich potrzebnych materiałów (ekspert - opracowanie; dydaktyk medialny - weryfikacja),
- opracowanie szczegółowego scenariusza (ekspert - opracowanie; dydaktyk medialny - weryfikacja),
- ustalenie kolejności i formy przekazywanych materiałów (dydaktyk medialny),
- tworzenie kolejnych modułów e-kursu (dydaktyk medialny),
- testowanie (ekspert) i modyfikacje (dydaktyk medialny) e-kursu.

E-mentor

Mentoring jest swego rodzaju „usługą”, która wspomaga proces kształcenia zdalnego. To osoba, która jest wyznaczona do nawiązywania i podtrzymywania kontaktu z kursantem, która nadzoruje jego postępy w nauce, motywuje do dalszej pracy, pomaga rozwiązywać problemy. Udział e-mentora - poprzez wprowadzenie „czynnika ludzkiego” - znacznie zwiększa efektywność procesu kształcenia. Najczęściej jest nim osoba eksperta dziedzinowego, która pomaga merytorycznie uczestnikom kursu lub osoba, która pośredniczy w kontaktach pomiędzy ekspertem a uczniem.

Mentor multimedialny

Trener wykorzystujący w swojej pracy narzędzie multimedialne. Dzięki wiedzy na temat tworzenia stron internetowych, wykorzystywania programów graficznych i platform e-learningowych mentor multimedialny jest w stanie stworzyć i wdrożyć odpowiednie narzędzia multimedialne wykorzystywane obecnie w edukacji.

Tester/ewaluator treści e-learningowych

Osoba odpowiedzialna za prawidłowy przebieg i wysoką jakość kursów elektronicznych stworzonych przez dydaktyków medialnych. Tester/ewaluator przez cały czas trwania kursu aktywnie współpracuje z jego twórcami, a także analizuje kurs od momentu jego projektowania do zakończenia i podsumowania. Osoba taka musi zarówno orientować się w technologii tworzenia kursów elektronicznych, jak i mieć wiadomości z zakresu metodyki nauczania. Testowanie kursów elektronicznych obejmuje sprawdzanie kursu pod względem: merytorycznym, językowym, estetycznym. To także kontrola spójności kursu, jego poprawności formalnej oraz zgodności ze standardami. Ewaluacja zwykle realizowana jest na podstawie badań (wywiadów, ankiet) przeprowadzanych w trakcie próbnego szkolenia i ma na celu poprawienie skuteczności szkolenia za pomocą ocenianego kursu elektronicznego.

Content Manager

(kierownik ds. zawartości serwisów internetowych)

Sukces strony internetowej to wynik właściwego zarządzania wszystkimi jej elementami, które wpływają na ogólny odbiór danej witryny. Content Manager jest odpowiedzialny za zawartość strony internetowej. Jego praca polega także na współpracy ze wszystkimi osobami, które uczestniczą w procesie tworzenia strony – od informatyków po dział marketingowy.

Traffic Manager

Kiedy zostaje uruchomiony serwis internetowy, istotne staje się zadbanie o monitoring odwiedzin internautów, przemieszczania się użytkowników, analizowania „ruchu” na stronie. Śledzeniem „ruchu” zajmuje się właśnie Traffic Manager. Przygotowuje raporty oraz statystyki analizujące frekwencję i aktywność internautów.

Menedżer informacji

(Researcher)

Zajmuje się wyszukiwaniem informacji w Internecie. Wykorzystuje do tego profesjonalne oprogramowanie oraz zaawansowane procedury. Zawód znany jest także pod nazwą broker informacji i infobroker.

Specjalista ds. gier komputerowych

Gracze są coraz bardziej wymagający, oczekują: atrakcyjnej grafiki, ciekawej fabuły, nowych, zaskakujących propozycji. Specjalista ds. gier komputerowych powinien znać bardzo dobrze rynek i preferencje konsumentów. To on jest odpowiedzialny za sukces gry. W tym zawodzie z pewnością przyda się techniczna wiedza z zakresu komputerów. Gracze komputerowi są już także zatrudniani przez wielkie koncerny, które doceniają: ich umiejętności logicznego, analitycznego myślenia, kreatywność, szybkość w podejmowaniu decyzji i przetwarzaniu danych.

Screendesigner

Projektuje układ ekranu w programach komputerowych, edukacyjnych, grach komputerowych itp. Powinien mieć wyczucie graficzne i znać się doskonale na obsłudze komputera. Przydatna będzie również wiedza psychologiczna. Dzięki jego pracy osoby, które nie mają dużej wiedzy z zakresu technologii komputerowych, będą potrafiły skutecznie obsługiwać programy.

Specjalista ds. kanału e-mail

Definiuje strategię firmy, dotyczącą postępowania z pocztą przychodzącą i wychodzącą. Za pomocą poczty elektronicznej tworzy swój wizerunek. Osoba taka planuje kampanie reklamowe firmy, prowadzi badania nad możliwościami zaoferowania odbiorcom nowych form e-maili. Ktoś, kto chciałby wykonywać taki zawód, musi mieć doświadczenie w tworzeniu oprogramowania.

Organizator pracy wirtualnej

Koordynuje pracę grupy ekspertów dla osiągnięcia wyznaczonego celu. Czuwa nad: komunikacją, przepływem informacji, rejestracją zmian wprowadzanych w założeniach projektu, nadzorowaniem realizacji harmonogramów i weryfikacją osiągniętych przez rozproszoną grupę celów. Kiedy zadanie zostanie zakończone, organizator pracy wirtualnej rozpoczyna pracę z nową grupą. Jest to praca dla osób ze zdolnościami przywódczymi, interpersonalnymi. Osoby takie muszą dokładnie określać, jakiego rodzaju specjalistów wymaga konkretny projekt. Powinny także dobrze organizować swoją pracę, koncentrować się na kilku sprawach jednocześnie.

Etyczny haker

To specjalista, który włamuje się do sieci komputerowej korporacji, która go zatrudnia w celu wyszukania jej słabych punktów i zaproponowania bezpieczniejszego rozwiązania. Etyczny haker musi bardzo dobrze znać: systemy operacyjne, aplikacje, prototypy sieciowe, oprogramowania zabezpieczające. Musi mieć bardzo dobrą reputację (wiadomo, że słowo haker brzmi pejoratywnie).

NOWE NOWE MEDIA I ZAWODY

Jak pisze P. Levinson (2010, s. 11), nowe nowe media są nowe w pełnym tego słowa znaczeniu. Różnią się one od „klasycznych” przykładów nowych mediów, takich jak poczta elektroniczna czy strony internetowe, w takim stopniu, w jakim nowe środki przekazu różniły się kiedyś od mediów tradycyjnych, na przykład gazet czy telewizji. Jeszcze pięć lat temu większość z nich nawet nie istniała, a dwa – trzy lata temu nie miały znaczącego wpływu na rzeczywistość. MySpace, Facebook, Twitter, Nasza Klasa (NK), YouTube, Wikipedia i dziesiątki platform blogowych w dynamiczny sposób przekształcają otaczającą nas rzeczywistość, mając również wpływ na rynek pracy. Ten rok niewątpliwie upłynie pod hasłem takich

właśnie nowych nowych mediów – ich ogromna popularność już została dostrzeżona przez branding i marketing, teraz czas na pracodawców, którzy niewątpliwie zwiększą nacisk na rekrutację za pomocą *social media*. Również zainteresowanie wykorzystaniem ich w budowaniu wizerunku firmy, co widać zarówno po coraz chętniej umieszczanych w *social media* ogłoszeniach rekrutacyjnych, jak i po rosnącym zainteresowaniu szkoleniami z tej tematyki. Na pewno sporym zainteresowaniem ze strony pracodawców będą cieszyły się szkolenia dotyczące umiejętnego korzystania z Internetu przez pracowników nie tylko w celach zawodowych. W minionym roku media wielokrotnie podawały informacje o nadużyciach związanych z marnowaniem czasu w Internecie przez pracowników czy historie pokazujące, jak niefrasobliwe zachowanie pracownika w Internecie może zaszkodzić reputacji firmy. Jeżeli firma nie będzie chciała blokować dostępu do Internetu swoim pracownikom, będzie musiała nauczyć ich, jak w bezpieczny sposób korzystać z nowych nowych mediów. Jest to o tyle istotne, że każdy pracownik może skorzystać z Facebooka, Naszej Klasy czy innego serwisu w domu, dlatego pracodawcy powinno zależeć, aby jego kadra używała tych mediów w sposób odpowiedzialny i aby nie zdarzyła się sytuacja, w której firma stawiana jest w negatywnym świetle.

Wzrost popularności portali społecznościowych czy forów internetowych wykreował zapotrzebowanie na specjalistów takich chociażby, jak moderator dyskusji na forach internetowych. Jego zadaniem jest zachwalanie w sieci produktów czy usług konkretnych firm tak, aby inni użytkownicy sieci nie zorientowali się, że opinia jest sponsorowana. Zapotrzebowanie jest także na content managerów, którzy przygotowują całą niestandardową strategię internetowej kampanii reklamowej i są odpowiedzialni za jej przebieg. Nietypowym zawodem jest także tester destylacji – osoba, której zadaniem jest podróżowanie w wyznaczone miejsca na świecie, a następnie umieszczanie w Internecie opinii o odwiedzanych hotelach, restauracjach, lokalnych zwyczajach.

Jak podaje Sylwia Czubkowska w „Dzienniku Gazeta Prawna” (<http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/469776.html>), także specjaliści od mediów społecznościowych są coraz częściej poszukiwani na rynku pracy (w listopadzie 2010 r. zamieszczono ponad 160 takich ogłoszeń, rok wcześniej zaledwie kilka). Manager ds. społeczności serwisu, specjalista ds. social media, community manager, social media content designer – na rynku pracy powstały już nowe specjalizacje, a osoby znające biegle środowisko Facebooka czy innych portali społecznościowych są rozchwytywane. Oczekiwania, jakie są stawiane przed takimi pracownikami, to: biegła znajomość social media, umiejętność posługiwania się i dopasowywania do różnych stylów komunikacyjnych, jakimi posługują się internauci, wysokie umiejętności

komunikacyjne, zarówno werbalne, jak i pisemne, rozumienia marketingowego potencjału mediów społecznościowych oraz umiejętności jego wykorzystania, doskonała znajomość zasad marketingu wirusowego, tworzenia kampanii reklamowych, akcji społecznościowych, strategii promocji czy tworzenia stron oraz aplikacji w środowisku mediów społecznościowych.

KOMPETENCJE MEDIALNE NIEZBĘDNYM WYPOSAŻENIEM ABSOLWENTA PRZYSZŁOŚCI

Powyższe rozważania wyraźnie wskazują, że absolwent kierunków pedagogicznych może znaleźć dla siebie miejsce na szybko zmieniającym się rynku pracy związanym z nowymi technologiami i edukacją. Oprócz wachlarza kompetencji edukacyjnych, którym dysponuje, musi jednak mieć szeroko rozumiane kompetencje medialne. Tylko takie kompetencje pozwolą mu znaleźć pracę w nowych mediach. Jak pisze Wojciech Skrzydlewski (2004, s. 44):

[...] współczesny rynek pracy stwarza przed pracownikami już na nim funkcjonującymi, jak również ubiegającymi się o zatrudnienie, szczególne wyzwania. Pierwszym z nich jest przyswojenie sobie umiejętności, jakich wymaga stale powiększający się rynek zawodów opartych na technologiach cyfrowych, drugim stale doskonalenie już nabytych umiejętności w zakresie nowych technologii informacyjnych.

Edukacja medialna i Kształcenie zdalne to dwie specjalności realizowane na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, na Wydziale Studiów Edukacyjnych, w Zakładzie Technologii Kształcenia, które mogą wyposażyć studentów w najbardziej poszukiwane na rynku pracy kompetencje. Według Waclawa Strykowskiego (2004, s. 33), kompetencje medialne to:

[...] harmonijna kompozycja wiedzy, rozumienia, wartościowania i sprawnego posługiwania się mediami. [...] To uświadomione umiejętności odbioru komunikatów, ich tworzenia oraz wykorzystania urządzeń medialnych do realizacji różnych zadań poznawczych, jakie podejmuje człowiek.

Autor wyróżnia dwie kategorie kompetencji (Strykowski, 2004, s. 34):

1. Intelktualno-kulturowe: obejmują przygotowanie ludzi do świadomego i krytycznego odbioru komunikatów medialnych.
2. Techniczno-praktyczne: obejmują przygotowanie do sprawnego posługiwania się mediami jako narzędziami pracy intelektualnej, komunikowania i uczenia się.

Strykowski w swych rozważaniach wyróżnia też pewne obszary kompetencji medialnych, które możemy odnieść do całego społeczeństwa. Są to kompetencje z zakresu:

1. Teorii mediów.
2. Języka i komunikowania medialnego.
3. Odbioru komunikatów medialnych.
4. Korzystania z mediów.
5. Tworzenia komunikatów medialnych.

Oprócz wymienionych kompetencji medialnych absolwent przyszłości musi charakteryzować się jeszcze innymi cechami. Powinna nim być osoba

[...] z silną tożsamością, która wie, kim jest (wysoki poziom samowiedzy), wierzy w swoje możliwości (wysoka samoocena), umie szybko dostosowywać się do zmieniających się warunków (geograficznych, klimatycznych, kulturowych i zawodowych), ponieważ umie się uczyć, wykorzystywać swoje talenty i możliwości; panuje nad sobą (emocje) i swoimi zasobami (stres, czas) oraz ma doskonałe umiejętności interpersonalne, dzięki którym efektywnie współpracuje w grupie, przewodzi jak również podlega (Borowska, 2004, s. 139-140).

Absolwenci muszą dzisiaj

[...] nastawić się na aktywne poszukiwanie dla siebie miejsca pracy (por. Handy, 1996, 1999), na kształtowanie środowiska odbiorców świadczonych przez siebie usług, na znajdowanie na rynku nisz, w których pojawi się zapotrzebowanie na ich kompetencje i umiejętności (Piorunek 2004, s. 236).

Efektom bierności będzie bowiem rosnące zagrożenie marginalizacją społeczną i brak szans wobec dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. Konieczne jest wyznaczenie sobie ścieżki kariery, a nawet samodzielne „wymyślanie” sobie miejsc pracy. Naszym zadaniem będzie też poszukiwanie klientów, nie pracy, ponieważ tylko wtedy, gdy będziemy potrafili robić rzeczy, za które chcą płacić inni, będziemy się nadawać do funkcjonowania na współczesnym rynku pracy. Niewątpliwie samozatrudnianie będzie jedną z fundamentalnych alternatyw w poszukiwaniu pracy i stabilizowaniu drogi zawodowej (Piorunek, 2004, s. 237).

Wymienione specjalności realizowane w Zakładzie Technologii Kształcenia w Poznaniu dają możliwości znalezienia pracy w różnych obszarach działań naukowych, badawczych i edukacyjnych, związanych z: nowymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, mediami, mass mediami i multimediami, w zespołach twórczych i instytucjach medialnych takich, jak: prasa, radio, telewizja, wydawnictwa multimedialne, agencje reklamowe, producenci mediów, animatorzy kampanii społecznych itp. Absolwenci kształcenia zdalnego to przyszli specjaliści w zakresie: organizowania (projektowania), nadzorowania oraz ewaluacji kursów i szkoleń w formie kształcenia zdalnego. Charakteryzują się szeroką wiedzą pedagogiczną w zakresie procesu nauczania-uczenia się, konstruowania metod kształce-

nia zdalnego oraz ewaluacji istniejących narzędzi i aplikacji służących wspieraniu edukacji zdalnej. Absolwenci potrafią w sposób kompetentny zarządzać szkoleniami on-line, pełnić nad nimi nadzór technologiczny. Poza kompetencjami medialnymi zostają wyposażeni w inny sposób myślenia – wiedzą, że to właśnie oni mają stwarzać popyt na swoje usługi, to ich zadaniem jest wychodzenie do pracodawcy, pokazywanie mu, że właśnie ich kompetencje, wiedza, umiejętności są mu niezbędne. Tak wyposażony absolwent jest przygotowany do podjęcia pracy w nowych mediach, w zawodach dziś jeszcze nazywanych zawodami przyszłości.

LITERATURA

- Andrzejczak A. 2003. *Rola edukacji w kształtowaniu kapitału ludzkiego i rynku pracy w Polsce*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy*. Wyd. Akad. Bydgoskiej, Bydgoszcz.
- Borowska A. 2004. *Kształcenie dla przyszłości*. Wyd. Akad. Żak, Warszawa.
- Brooks K. 2010. *Jaki wybrać zawód? Zaplanuj swoją przyszłość*. Branta Ofic. Wyd., Bydgoszcz.
- Levinson P. 2010. *Nowe nowe media*. Wyd. WAM, Kraków.
- Ordyńska O. 2007. *Materiały szkoleniowe Ośrodka Renowator: Dydaktyk medialny*, t. 1. Ofic. Wydawniczo-Poligraficzna „Adam”, Warszawa.
- Piorunek M. 2004. *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*. Wyd. Nauk. UAM, Poznań.
- Przyłuski W. 2008. *Nowy zawód – dydaktyk medialny*. Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 3.
- Skrzydlewski W. 2004. *Kompetencje medialne, edukacja, rynek pracy i funkcjonowanie społeczne*, [w:] W. Strykowski, W. Skrzydlewski (red.), *Kompetencje medialne społeczeństwa wiedzy*. Wyd. eMPI², Poznań.
- Strykowski W. 2004. *Kompetencje medialne: pojęcia, obszary, formy kształcenia*, [w:] W. Strykowski, W. Skrzydlewski (red.), *Kompetencje medialne społeczeństwa wiedzy*. Wyd. eMPI², Poznań.
- Wodniak J. 2009. *E-learning w biznesie i edukacji*. Wyd. Akad. i Profesjonalne, Warszawa.

Internet

- Czubkowska S., *Facebook i Nasza Klasa tworzą nowe zawody*. Dziennik Gazeta Prawna, <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/469776,facebook_i_nasza_klasa_tworza_nowe_zawody.html>, z dnia 06.12.2010 [dostęp: 15.02.2011].
- Ośrodek Renowator, materiały szkoleniowe z kursu: „Dydaktyk medialny”, <http://www.renowator.org.pl/file/specjalnosc/dydaktyk_medialny.pdf>.
- Raport Foresight kadr nowoczesnej gospodarki. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, *passim*, <<http://www.parp.gov.pl/files/74/81/305/5266.pdf>> [dostęp: 15.02.2011].
- Raport Międzynarodowego Zespołu do Prognozowania Popytu na Pracę, <<http://www.mgip.gov.pl>> [dostęp: 15.02.2011].

