



Bogusława Urbaniak,

dr hab. prof. Uniwersytetu Łódzkiego, Katedra Pracy i Polityki Społecznej,

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny Uniwersytetu Łódzkiego

## Międzypokoleniowy transfer wiedzy i umiejętności

### Wstęp

Po raz pierwszy w gospodarce postindustrialnej jesteśmy świadkami sytuacji, w której na rynku pracy znajdują się równocześnie przedstawiciele kilku pokoleń. Jest to rezultatem zmiany kompozycji zasobów pracy pod względem wieku z uwagi na podniesienie poziomu wieku emerytalnego, w dużej mierze uwarunkowanego wydłużającym się życiem ludzkim. W konsekwencji następują zmiany w naturze związków między przedstawicielami pokoleń, szczególnie gdy wziąć pod uwagę ich wspólne uwikłanie w dynamikę przeobrażeń pod wpływem postępu technicznego, obejmującego właściwie wszystkie sfery życia jednostek i grup. Szansą na wzajemną pomoc pokoleniową ale także na wzrost korzyści w skali ogólnogospodarczej jest dialog międzypokoleniowy, a w jego ramach transfer wiedzy i umiejętności, dwustronny choć asymetryczny. Celem niniejszego opracowania jest analiza kierunków i obszarów międzypokoleniowego transferu kompetencji (wiedzy i umiejętności) w odniesieniu do polskich warunków.

### Uwarunkowania zmian kompetencyjnych

Przełom wieku XX i XXI przyniósł kolosalne zmiany w zakresie komunikacji w środowisku społecznym dzięki postępowi technicznemu. Obejmują one zarówno sfery życia prywatnego i publicznego, są odczuwane w domu, w pracy, urzędach (w 2010 r. 40% mieszkańców i 80% biznesu w krajach OECD kontaktowało się z władzą publiczną za pomocą internetu, w Polsce nieco ponad 20% obywateli i blisko 90% biznesu (OECD, 2013 s.46), handlu (e-handel obejmuje w wielu krajach OECD blisko 5% handlu detalicznego), bankach (online banking) itd. Nowe środki komunikacji i rodzaje usług zmieniły sposób interakcji na linii klient – usługodawca. Konsekwencje zmian o trudnym do przewidzenia dalekosiężnym charakterze powodują, że kolejne pokolenia tracą dotychczasową bazę komunikacji wyrosłą



na gruncie podobnych doświadczeń, opartą na podobieństwie potrzebnych umiejętności pozwalających na uczestnictwo w życiu społecznym. Można wysunąć tezę, że do tej pory nie byliśmy świadkiem sytuacji, w której pokolenia młodych tak bardzo oddaliły się od pokolenia swoich rodziców i dziadków z powodu posiadania lub braku kompetencji niezbędnych dla aktywnego uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym. Umiejętności te zaliczane do kluczowych to kompetencje informacyjno-procesowe. Proste czynności w przetwórstwie czy usługach coraz rzadziej bezpośrednio angażują pracę człowieka, od którego coraz częściej wymaga się wspomnianych kompetencji informacyjno-procesowych, wyższego poziomu kompetencji poznawczych czy doskonalenia umiejętności interpersonalnych.

O jakich kompetencjach mówimy? Oprócz podstawowych jak rozumienie tekstu, rozumowanie matematyczne, rozwiązywanie problemów coraz częściej są to właśnie umiejętności wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych. Co prawda wraz z wiekiem wyraźnie maleje odsetek osób korzystających z internetu (77,1% wśród osób do 59 r.ż. i 37% w wieku 60-64 lata), to jednak budujące jest to, że w Polsce ponad 10% 80-latków także potrafi korzystać z niego korzystać (Czapiński, Błędowski, 2014, s.58).

Kompetencje zwane nowymi kompetencjami podstawowymi (wymienione w *A Memorandum on Lifelong Learning*, zwane też umiejętnościami ogólnymi to te, które są niezbędne by aktywnie uczestniczyć w społeczeństwie i gospodarce opartej na wiedzy (A Memorandum on Lifelong Learning, 2000, s.10), umożliwiają radzenie sobie na rynku pracy i w miejscu pracy, w czasie realnym i w wirtualnej społeczności, w życiu politycznym i prywatnym. Wymienia się wśród nich zwyczajowo uznawane za podstawowe takie jak: umiejętność porozumiewania się w języku ojczystym czy kompetencje matematyczne i podstawowe umiejętności praktyczne i techniczne. A inne, jak znajomość języków obcych stają się ważne dla coraz większej grupy ludzi i z czasem umiejętność komunikacji w języku innym niż macierzysty stanie się kolejną umiejętnością podstawową. Już obecnie do kompetencji podstawowych należy zaliczyć takie jak: kompetencje cyfrowe, społeczne (wiara w siebie, poczucie



godności, samodzielność) i obywatelskie, umiejętność uczenia się, otwartość na zmiany, umiejętność odnajdywania sensu w zalewie informacji, zmysł przedsiębiorczości i otwartość na dziedzictwo kulturowe. Tak więc umiejętności komunikacji interpersonalnej (werbalnej i niewerbalnej), umiejętność zarządzania sobą i zdolność do uczenia się, radzenia sobie z niepewnością na szybko zmieniającym się rynku pracy stają się kluczowe niezależnie od wieku i powinny być doskonalone w ciągu całego życia człowieka.

Z punktu widzenia uczenia się w ciągu całego życia najważniejsze są dwa równoprawne cele: pobudzanie aktywności obywatelskiej i działania na rzecz zatrudnialności (A Memorandum on Lifelong Learning, 2000, s.5). Wsparcie aktywności obywatelskiej ma na celu zaangażowanie na rzecz włączenia ludzi i wzięcia przez nich udziału we wszystkich sferach życia społecznego i gospodarczego, rozwoju możliwości i ograniczania zagrożeń, które napotykają w tym procesie, a także powiększania odczuwanego zakresu przynależności społecznej i cieszenia się z możliwości należnej im wypowiedzi. Natomiast zatrudnialność, rozumiana jako umiejętność zapewnienia sobie pracy i jej utrzymania na turbulencyjnym rynku pracy jest kluczową kwestią przesądzającą o jakości życia we współczesnym świecie. Jej podstawową cechą jest elastyczność w dostosowywaniu profilu kompetencji do zmiennych potrzeb gospodarki.

### **Uczymy się przez całe życie**

Uczenie się całożyciowe jako proces zdeterminowany ciągłym przystosowywaniem się do zmieniających warunków życia odbywa się w systemie formalnym, nieformalnym i pozaformalnym. Jest to pewne kontinuum działań w myśl zasady „od kołyski aż po grób”, którego nie można realizować bez wcześniejszego wykształcenia aktywnych postaw wobec uczestnictwa w procesach edukacyjnych oraz uczenia się samodzielnego.



Największe Międzynarodowe Badanie Kompetencji Osób Dorosłych PIAAC (The Programme for the International Assessment of Adult Competencies) koordynowane przez OECD zostało przeprowadzone w odniesieniu do trzech podstawowych umiejętności niezbędnych do funkcjonowania we współczesnym świecie, tj. do rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego oraz wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych. Badania z przełomu lat 2011/2012 przeprowadzono w 24 krajach, w tym w Polsce i objęło ono 166 tys. osób, w tym ponad 9 tys. z Polski. Czego dowiedzieliśmy się z badań PIAAC? Choć wzrasta poziom umiejętności dorosłych Polaków, to średnie wyniki są wciąż poniżej średniej z badania dla krajów OECD - w dziedzinie rozumienia tekstu dzieli dorosłych Polaków w wieku 16-65 lat od średniej OECD 6 punktów, w dziedzinie rozumowania matematycznego 9 punktów. Wiek jest zmienną różnicującą poziom umiejętności na korzyść osób młodszych. Osoby pracujące charakteryzują się wyższymi kompetencjami w zakresie rozumienia tekstu i rozumowania matematycznego niż osoby bezrobotne lub bierne zawodowo. Osoby o wyższych kompetencjach niż ogół pracują w usługach nowoczesnych, takich jak informatyka, finanse i ubezpieczenia, komunikacja, reklama i marketing, obsługa rynku nieruchomości, doradztwo podatkowe i księgowość. Uzyskane wyniki są podobne do tych, które odnotowano wśród pracujących w tych branżach w innych krajach OECD uczestniczących w badaniu.

W grudniu 1991 r. ONZ określiła 5 zasad, którymi powinny kierować się kraje członkowskie wobec osób starszych (UN General Assembly, 1991). Odwołują się one do wcześniejszej Deklaracji praw i obowiązków wobec osób starszych. Jedną z zasad, zasada partycypacji odnosi się wprost do dzielenia się osób starszych wiedzą, umiejętnościami, wartościami i doświadczeniem życiowym z młodszymi pokoleniami. Jeśli dodać do tego zasadę samodzielności osób starszych, rozumianą m.in. jako prawo osób starszych do:

- pracy i podejmowania innych możliwości pozyskiwania dochodów bez ograniczeń wynikających z wieku,
- odejścia na emeryturę oraz wzięcia udziału w tym kiedy i w jakim tempie nastąpi wycofanie z rynku pracy oraz



- dostępu do edukacji i programów szkoleniowych by poprawić umiejętności rozumienia tekstu, wzmocnić własną zatrudnialność i umożliwić podjęcie przemyślanych planów i decyzji,

to międzygeneracyjna współpraca na rzecz wzbogacenia kapitału ludzkiego młodszych i starszych pokoleń powinna odgrywać znaczną rolę we współczesnych starzejących się społeczeństwach. Od tego czasu trwają prace w ramach Rady Europy przy wsparciu Komisji Europejskiej oraz międzynarodowych organizacji nad przygotowaniem jednolitego dokumentu odnośnie praw ludzi starszych (np. Council of Europe, 2013).

### Cele i obszary międzypokoleniowego transferu kompetencji

Można wyróżnić cele o charakterze ogólnym, jak cel makroekonomiczny czy ogólnospołeczny oraz cele jednostkowe, których osiągnięcie jest pośrednio warunkowane międzypokoleniowym transferem wiedzy i umiejętności mających na celu wzbogacenie kapitału ludzkiego składającego się z reprezentantów kolejnych pokoleń. Poprawa jakości zasobów pracy przyczynia się do wzrostu wydajności pracy mierzonej poziomem PKB przypadającego na przepracowaną godzinę pracy. Polska w 2013r. osiągnęła przyrost wydajności pracy na tym samym poziomie co Litwa (10,6% w stosunku do roku poprzedzającego), lecz niższy niż Estonia, Węgry, Słowacja i Czechy a także dość daleko jej do osiągnięć notowanych np. w Niemczech (42,8%) (Eurostat-code:tsdec310). Chodzi o to, aby uzyskiwać więcej angażując wyższej jakości zasoby pracy i tym samym zmniejszać dystans do innych krajów sąsiedzkich w UE28, np. w zakresie PKB przypadającego na mieszkańca; w 2013r. w Polsce był on o jedną trzecią niższy niż średnio w UE28, gdy w wymienionych wyżej krajach (z wyjątkiem Węgier) o 18% w Czechach, 25% w Słowacji i 27% w Estonii (Eurostat-code:tec00114). Wsparciem dla poprawy wskaźników ekonomicznych jest poprawa klimatu społecznego oraz wzrost partycypacji w życiu społecznym wszystkich pokoleń. Szeroko rozumiana praca społeczna, wolontariat to także dla starszego pokolenia osób w wieku 60+ okazja do uczenia się, nabywania nowych kompetencji, które poprawią ich sposób funkcjonowania w innych obszarach życia - jako świadomych konsumentów, klientów banków i instytucji finansowych itd. Ich aktywność powinna być ukierunkowana na zdobywanie nowych kompetencji dla siebie i przekazywanie wykształconych w ciągu życia umiejętności, które mogą przydać się najmłodszym pokoleniom. Ponadto zauważono, że większa aktywność osób starszych wiąże się z lepszą ich kondycją psychiczną (Czapiński, Błędowski, 2014, s.51).

Cel mikroekonomiczny międzypokoleniowego transferu wiedzy i umiejętności polega - zależnie od sytuacji życiowej jednostki – na uzupełnieniu profilu kompetencji w stosunku do pozyskanych drogą





edukacji formalnej. Jako część edukacji pozaformalnej i nieformalnej wspiera wysiłki jednostki na rzecz wzmocnienia jej szans zatrudnialności w kolejnych etapach życia.

Oczywiście nie należy idealizować możliwości transferu kompetencji między pokoleniami z uwagi na odmienne postawy społeczne przedstawicieli starszego i młodszego pokolenia. Z badań przeprowadzonych w ramach Diagnozy Społecznej wynika, że osoby w wieku 65-79 lat częściej prezentują postawy konserwatywne (przywiązanie do tradycyjnych podziałów społecznych, tradycyjnych wartości i konserwatywnych wyborów politycznych) niż młodsze pokolenia, co z kolei może utrudniać komunikację.

Nawiązywanie relacji międzypokoleniowych ułatwia ten sam poziom wykształcenia. Skoro młodsze pokolenie coraz częściej sięga po wyższy jego poziom tym samym łatwiej nawiązuje kontakty z przedstawicielami starszego pokolenia o tym samym poziomie wykształcenia. Przykładowo, prawie wszyscy seniorzy o najniższym poziomie wykształcenia są wykluczeni cyfrowo, zauważono czterokrotną różnicę w korzystaniu z internetu i trzykrotną w korzystaniu ze smartfonu między osobami z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym. Smartfony posiada tylko 4,8% seniorów (można oczekiwać, że są to właśnie ci z wyższym wykształceniem) i prawie co trzeci przedstawiciel młodszych pokoleń (Czapiński, Błędowski, s.58).

Na schemacie 1 zaznaczono cel i możliwe obszary międzypokoleniowego dwukierunkowego transferu kompetencji, który w większości przypadków będzie asymetryczny z uwagi na zróżnicowane deficyty i zasoby będące w posiadaniu przedstawicieli pokoleń młodszych i starszych. Transfer kompetencji w ramach różnych grup jest oczywisty w odniesieniu do koncepcji dzielenia się wiedzą, gdyż tylko w takich uwarunkowaniach możliwy jest postęp. W przypadku międzypokoleniowego transferu kompetencji chodzi o coś więcej, a mianowicie o dzielenie się zasobem, który powstaje w innych uwarunkowaniach czasowych, niejako historycznych -przeszłości (starsze pokolenia) i zasobem powstałym współcześnie (młodsze pokolenia). Na schemacie ukazano po dwa pokolenia charakteryzujące umownie „młodość” i „dojrzałość - starszość”. Przyjmuje się, że pokolenie Y odnosi się do osób urodzonych w latach 1980-1989, zaś pokolenie Z urodzone jest po 1990 r. (np. Kołodziejczyk-Olczak, 2014, s.91-92) – łącznie obie te grupy to osoby co najwyżej trzydziestoparoletnie. Z drugiej strony występuje pokolenie zwane X, czyli osoby urodzone w latach 1965-1979, a więc aktualnie w wieku 36 – 50 lat oraz nadal częściowo aktywne pokolenie wyżu

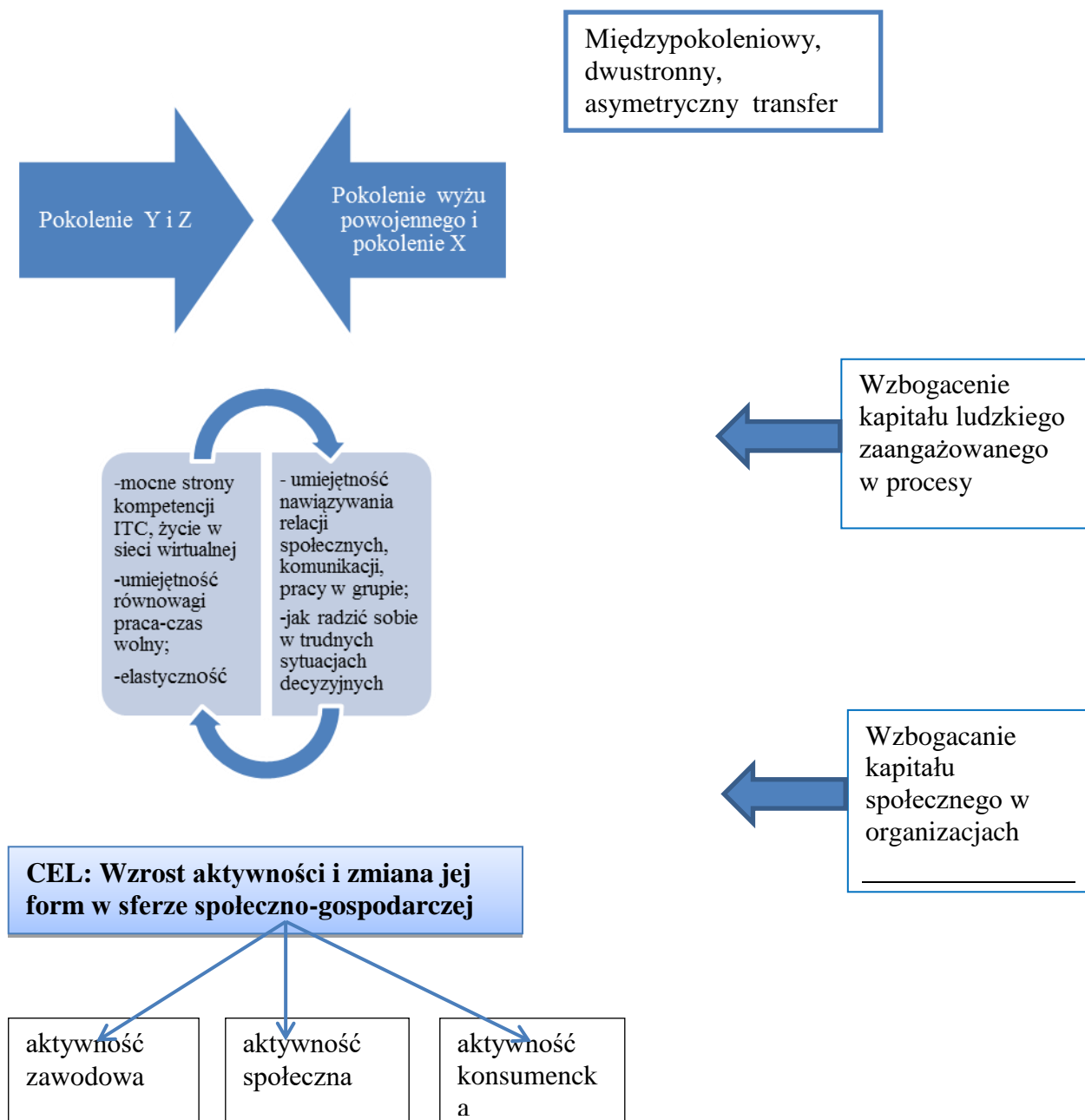


powojennego, spośród których najmłodszy przekroczyli 50 lat. Kluczowe pytanie jakie należałoby postawić dotyczy tego w jakim obszarze byłby najbardziej pożądanym transfer kompetencji między pokoleniami, przy założeniu wielu ograniczeń w tym zakresie jak poziom wykształcenia przedstawicieli pokoleń, odmienność kulturowa, inny system wartości i wynikające z niej inne postawy na rynku pracy, wobec pracodawcy, w życiu społecznym a także na rynku dóbr i usług. Do najczęściej wymienianych należy obszar aktywności zawodowej, a w jego obszarze możliwości wzajemnego wzbogacania kompetencji w procesie współpracy w organizacji. Korzyści odnosi pracodawca z uwagi na wzrost wartości kapitału ludzkiego w organizacji, szczególnie jeśli chodzi o aspekty przekazywania wiedzy ukrytej, ale także starsi i młodszy pracownicy, gdyż rośnie ich indywidualny kapitał ludzki. Nie bez znaczenia jest także wzbogacanie kapitału społecznego na gruncie powstających więzi (por. rozważania Działek, 2011).

Kolejny ważny obszar to aktywność społeczna, której różne formy stają się płaszczyzną rozwoju kompetencji i okazją do ich transferu, także międzypokoleniowego. Wyraźnie tej aktywności służy współpraca na gruncie wolontariatu czy wspólnego zaangażowania w szeroko rozumianą pracę nieodpłatną w ramach trzeciego sektora gospodarki. Trzeci z wymienionych obszarów został określony jako „aktywność konsumencka”. Chodzi w tym przypadku o wzajemne wzbogacanie kompetencji w zakresie umiejętności poruszania się na rynku dóbr i usług w związku z wprowadzeniem gospodarki elektronicznej, stosowaniem nowych metod marketingowych. W tym obszarze o wiele słabsi są przedstawiciele starszego pokolenia, którzy wiele mogą nauczyć się od młodszych, np. w jaki sposób zamówić wizytę u lekarza, dowiedzieć się w jakich godzinach przyjmują odnośne urzędy przy pomocy mediów elektronicznych.



**Schemat 1. Cel i obszary międzypokoleniowego transferu kompetencji**



Źródło: opracowanie własne.





## Międzypokoleniowy transfer kompetencji na rzecz wzmocnienia aktywizacji zawodowej pokoleń

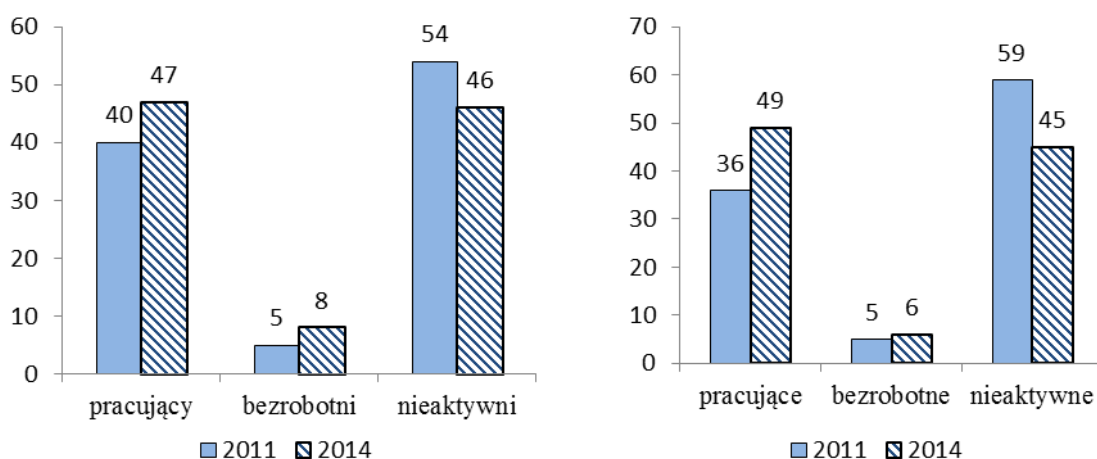
Rozwój kompetencji kluczowych w ciągu życia jest oczywistością i w tym zakresie pomocny może być właśnie międzypokoleniowy transfer wiedzy i umiejętności, mniej lub bardziej asymetryczny. W stosunku do osób starszych jest szansą na dalszą poprawę aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, która szczególnie wyraźnie wzrosła wśród kobiet w wieku 55-59 lat w okresie 2011-2014 – wzrost o 13 p.p., co należy głównie wiązać z wycofaniem możliwości wcześniejszego odejścia na emeryturę (wykres 1). Co istotne, odsetek pracujących kobiet w wieku 55-59 lat był w 2014r. wyższy o 2 p.p. niż wśród mężczyzn w wieku 55-64 lata. Skala bierności zawodowej obu płci była w zasadzie porównywalna. Nie ma różnic w skali aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem w wieku 55-59/64 lata - w obu grupach wyniósł on po 72% w 2014 r. Mimo tak znaczącej poprawy wskaźnika aktywności zawodowej kobiet nadal na tle innych krajów członkowskich UE jest on niski – wg danych Eurostatu([ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat), code:tec00114) wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 55-64 lata w 2014 r. wyniósł w Polsce 42,5% (dla kobiet – 32,9%) przy średniej dla UE28 -51,8% (dla kobiet – 45,2%), zaś np. w Estonii aż 64%, (dla kobiet – 63,1%). Mimo znaczącej poprawy skali zatrudnienia osób starszych w Polsce w ostatnich latach nadal pozostaje on zdecydowanie na niższym poziomie niż w większości krajów członkowskich UE (z wyjątkiem takich krajów jak np. Węgry, Grecja, Chorwacja, Malta czy Słowenia). Należy oczekiwać, że to się zmieni wraz z przesunięciem kolejnych roczników kobiet do grupy pow. 60 r.ż.



**Wykres.1. Struktura kobiet i mężczyzn w wieku 55-59/64 wg sytuacji zawodowej określonej zgodnie z definicją BAEL w Polsce w latach 2011-2014 (w %)**

MĘŻCZYŹNI

KOBIETY



Źródło: na podstawie BKL – Badanie Ludności 2010-2014 cyt. za Czarnik, Turek, Polski rynek pracy– aktywność zawodowa i struktura wykształcenia. Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja a rynek pracy – tom III, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, s.25.

Można zadać sobie pytanie w jaki sposób może dokonywać się międzypokoleniowy transfer kompetencji wśród aktywnych zawodowo, w tym pracujących. Wśród tradycyjnych praktyk do zastosowania przez menedżerów liniowych, które mogą pomóc w poprawie efektywności pracy wymieniany jest np. transfer wiedzy w miejscu pracy pozwalający rozwijać nowe umiejętności dzięki wspólnej pracy z doświadczonymi mentorami, czy udział doświadczonych pracowników przy analizach i wprowadzaniu zmian w pracy, jej organizacji, podziale zadań. Pojawiają się także nowe możliwości wraz z upowszechnianiem uczenia się w ramach wirtualnego rozwoju zasobów ludzkich (*virtual human resource development*) opartego na interaktywności, uczeniu się i rozwoju, które umożliwia postęp technologiczny i rozwój nowych form organizacji wirtualnych (Bennett, Bierema, 2010).



Dobrym przykładem międzypokoleniowego, jednokierunkowego przekazywania wiedzy i umiejętności w małych firmach jest model włoski (Sadowska-Snarska, 2014). Jego inspiracją stało się dążenie zarządzających do odzyskania unikatowych kompetencji, które mogą zniknąć z organizacji wraz z odejściem starszych pracowników na emeryturę. Szczególną uwagę zwracano na możliwość utrzymania specjalistycznych kompetencji eksperckich. Model ten nadaje się głównie do organizacji, które nie są narażone na dużą dynamikę zmian uwarunkowanych postępowaniem technicznym.

### **Polityka senioralna w Polsce na rzecz międzypokoleniowego transferu kompetencji**

Starzenie się polskiego społeczeństwa dało asumpt do opracowania systemowego podejścia do polityki senioralnej. Realizacja jej opiera się na fundamencie stanowiącym Założenia Długofalowej Polityki Senioralnej w Polsce na lata 2014–2020 (Uchwała 238). Dokument ten powstał na bazie doświadczeń pierwszego ogólnopolskiego programu uwzględniającego współpracę międzypokoleniową jakim był Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012–2013 (Program ASOS), kontynuowany w kolejnej perspektywie czasowej 2014–2020 (Uchwała 237). W dokumencie przedstawiającym kształt polityki senioralnej w Polsce dostrzega się rosnący dystans międzypokoleniowy, który prowadzi do „hermetyzacji obu grup i nawiązywaniu kontaktów tylko w obrębie swojej grupy wieku” (Uchwała 238, s. 47). Tym samym upowszechnienie międzypokoleniowego transferu wiedzy i umiejętności z założeniem pewnej asymetryczności, opartej na elastycznym kierunku relacji będzie wpisywać się w działania zmierzające do wzmocnienia solidarności międzypokoleniowej rozumianej jako wzmocnienie spójności społecznej między różnymi grupami wieku. Wśród rekomendowanych kierunków interwencji mających wzmocnić solidarność międzypokoleniową nie ma odniesienia wprost do transferu kompetencji – wiedzy i umiejętności. W sposób pośredni można wnioskować, że ten obszar mieści się np. w ramach rekomendacji obejmującej „wspieranie projektów międzypokoleniowych poprzez konkursy dotacyjne na inicjatywy międzypokoleniowe, kampanie edukacyjne”, czy „wypracowanie i



upowszechnienie narzędzi wspierających współpracę różnych grup wieku z uwzględnieniem m.in. metod mentoringu i zarządzania wiekiem”. Zbyt słabo podkreślona została wzajemność edukowania się pokoleń. Jeśli została zauważona, to głównie w odniesieniu do kompetencji cyfrowych („rozwój warunków dla systemu edukacji międzypokoleniowej szczególnie w tym obszarze tematycznym” – rekomendacja odnośnie upowszechniania edukacji w zakresie nowych technologii, Uchwała 238, s. 34).

Ważne są pierwsze doświadczenia w zakresie podejmowanych kierunków wspierania aktywności osób starszych we współpracy z młodszymi pokoleniami. W tym celu poddano analizie kierunki wsparcia udzielanego w ramach tzw. Priorytetu II organizacjom pozarządowym w ramach Rządowego Programu na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020 w oparciu o wyniki konkursu ofert z maja 2015 r. Celem Priorytetu II jest wsparcie aktywności społecznej promującej integrację wewnątrz- i międzypokoleniową. W jego ramach zakłada się rozwój różnych form aktywności osób starszych przy wykorzystaniu istniejącej infrastruktury społecznej oraz włączenie do wspólnych działań młodszego pokolenia, co pozwoli na budowanie wzajemnego zrozumienia oraz rozwój umiejętności społecznych. Wychodzimy z założenia, że szereg umiejętności społecznych jest przydatnych także w budowaniu zatrudnialności, gdyby osoby do których kierowana jest oferta, zechciały z nich skorzystać na rynku pracy (wiek 60+, a więc dotyczy grupy, która z racji przesunięcia wieku emerytalnego pozostaje nadal aktywna zawodowo). W edycji konkursowej 2015 r. napłynęło w analizowanym obszarze Priorytetu II 1668 zgłoszeń od organizacji pozarządowych, z czego do realizacji przyjęto 190. Poniżej zamieszczono te spośród zadań przyjętych do realizacji, które w tytule nawiązują wprost do współpracy międzypokoleniowej (tab.1).



**Tab.1. Wyniki otwartego konkursu ofert ASOS 2014-2020 edycja 2015 w zakresie Priorytetu II**

Tytuł zadania	Nazwa organizacji	Siedziba organizacji	przyznana kwota w tys. zł
Akademia Aktywnego Seniora - aktywność seniorów na rzecz dzieci i integracja międzypokoleniowa – Edycja 2015	Fundacja Szczęśliwe Dzieciństwo	Lublin	120,5
Agrafka-spinanie pokoleń	Stowarzyszenie na rzecz dzieci "Pomagajmy Razem"	Częstochowa	65,6
Międzypokoleniowy Teatr ITAN	ITAN Integracyjny Teatr Aktora Niewidomego	Kraków	144,3
Dialog Pokoleń - integracja i animacja społeczno-kulturalna seniorów	Instytut Dziedzictwa Kruszwicy	Kruszwica	54,7
Starszy, Młodszy - Czadowe Żagle	Klub Żeglarski Horn Kraków	Kraków	37,3
Mosty pokoleń	Stowarzyszenie Pniewskich Amazonek "Razem Rażniej"	Pniewy	68,1
Ośrodek wsparcia i aktywizacji osób starszych oraz integracji międzypokoleniowej mieszkańców Szczecina	Fundacja Humanum (B)est	Szczecin	135,5
Gminny Klub Aktywności Międzypokoleniowej	Stowarzyszenie Sympatyków Babice "IMPULS"	Babice	158,1
"Łączymy pokolenia. Bliżej siebie"	Chełmskie Towarzystwo Naukowe	Chełm	98,4





Synergia pokoleń	Twórczy, Aktywni;. Rada Organizacji Pozarządowych Miasta Zgierza	Zgierz	46,7
Międzypokoleniowa Scena Moliera- Uczy, Bawi, Integruje	Stowarzyszenie Scena Moliera	Kraków	149,3
Dostojne srebro, żywe złoto – aktywni razem!	Fundacja Podróże Bez Granic	Gdynia	67,2
Dziadkowie i wnuki - przez zabawę do nauki 3 edycja	Fundacja Ogród Serca	Łódź	64,7
Centrum Współpracy Międzypokoleniowej	Fundacja in Gremio pro Futuro im. św. Rafała Kalinowskiego	Trzebinia	188,5
Międzypokoleniowy Klub "Ławeczka"	Fundacja Rozwoju Rodziny "rodzicdziecko.pl"	Gdańsk	62,2
Dwa pokolenia – jedna twórcza generacja - program na rzecz integracji międzypokoleniowej	Stowarzyszenie Ruch Pomocy Psychologicznej INTEGRACJA	Nisko	69,5
Aktywizacja osób starszych oraz integracja międzypokoleniowa na rzecz ochrony przeciwpożarowej	Podlaskie Stowarzyszenie Kultury Fizycznej i Sportu „Strażak”	Białystok	139,1
Międzypokoleniowe Kluby Kobiet Aktywnych 60+	Stowarzyszenie Równych Szans "BONA FIDES"	Lublin	160,9
Jarczowska Akademia Wielopokoleniowa	Międzynarodowe Stowarzyszenie Dzieci i Młodzieży "Uśmiech życia"	Jarczów	74,8
„Barwy życia od juniora do seniora” - nowotomska nić integracji międzypokoleniowej	Stowarzyszenie „Rodzinka”	Nowy Tomyśl	74,0
Międzypokoleniowa Szkoła Fundraisingu 2.0	Stowarzyszenie na rzecz Integracji Społecznej "Modrzew"	Krępiec	112,7



Mistrzowie i pomocnicy - międzypokoleniowe Zrób To Sam	Warsztat Innowacji Społecznych	Kraków	85,8
W Głębowicach łączymy pokolenia i przekazujemy doświadczenia	Stowarzyszenie Głębowiczanie	Głębowice	36,0
Seniorzy mają moc - świetlica międzypokoleniowa w Wysinie	Stowarzyszenie Rozwoju i Promocji Wsi Wysin	Wysin	50,0
Seniorzy i solidarność międzypokoleniowa	Stowarzyszenie Wspólnota Rodzin Królowej Jadwigi w Pilchowie	Pilchów	47,2
Seniorzy i młodzież - solidarność międzypokoleniowa	Sekcja Diecezjalnego Instytutu Akcji Katolickiej Diecezji Sandomierskiej Stowarzyszenie Wspierania Aktywności Lokalnej "Nasz Włostów"	Włostów	86,2
Centrum Aktywności Międzypokoleniowej	Stowarzyszenie Razem Łatwiej	Ełk	35,5
Międzypokoleniowa Akademia Dialogu Publicznego w Kielcach i w Tarnowie	PEStka; Stowarzyszenie "Nowe Przestrzenie"	Kielce; Zbylitowska Góra	120,2
Moje wnuki w sieci	Fundacja Ekologiczna Wychowanie i Sztuka Elementarz	Katowice	200,0
Pokolenia razem. Warsztaty kreatywne dla seniorów i dzieci	Stowarzyszenie Projektor	Gdańsk	25,1
Senior w dobrym towarzystwie - międzypokoleniowy zawrót głowy	Towarzystwo Wiedzy Powszechnej Oddział Regionalny we Wrocławiu	Wrocław	160,0



RAZEM aktywizujemy osoby starsze i budujemy międzypokoleniowy most	Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym "RAZEM"	Bielsko Biała	50,0
Łańcut Łączy Pokolenia	Podkarpackie Stowarzyszenie Eko-Karpatia	Żółńia	80,0
Akademia twórczości międzypokoleniowej "Kropeczka"	Wielkopolskie Stowarzyszenie Inicjatyw Lokalnych "Zielona Kropka" w Jarocinie	Jarocin	25,0
Seniorzy chcą żyć aktywnie w integracji wewnątrz i międzypokoleniowej	Polski Związek Emerytów, Rencistów i Inwalidów, Oddział Okręgowy Polskiego Związku Emerytów, Rencistów i Inwalidów w Lublinie	Lublin	32,0
Teatr wspomnień-sztafeta pokoleń	Stowarzyszenie "Artyści Na Bruku"	Wrocław	25,0
Wesołe jest wspólne życie maluszka i staruszka - aktywność społeczna promująca integrację międzypokoleniową	Fundacja Kierunek Przygoda	Wrocław	30,0
Lubelski most pokoleń	Polski Instytut Rozwoju	Lublin	95,0
E-senior, czyli budowanie sieci porozumień przyszłych pokoleń	Związek Młodzieży Wiejskiej	Warszawa	56,3
Międzypokoleniowa droga aktywności w gminie Puławy	Ochotnicza Straż Pożarna Skoki-Borowa	Skoki	40,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników otwartego konkursu ofert Edycja 2015 w ramach Rządowego Programu na Rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020 – 2 Priorytet, <https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/seniorzy/art,7151,wyniki-otwartego-konkursu-ofert-asos-2014-2020-edycja-2015.html>.



Wybiórczy przegląd ofert wskazuje na dwa kierunki podejmowanych działań: 1/ włączanie dzieci i młodzieży do wspólnych inicjatyw z seniorami, które w zamiarze mają doprowadzić do przekazania doświadczeń, mądrości życiowej starszych młodszym, pomoc młodszych osobom starszym z różnymi dysfunkcjami 2/ partycypacja we wspólnych projektach, np. warsztatach, wyjazdach, gimnastyce ruchowej przedstawicieli różnych pokoleń w rozwijaniu zainteresowań, nabywaniu nowych umiejętności, np. z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej dzieciom i osobom dorosłym. Do rzadkości należą bezpośrednie nawiązania do międzypokoleniowego transferu wiedzy i umiejętności, jak np. wzajemne aktywne/dwustronne uczenie się pokoleń – senior od osoby młodszej jak i osoba młodsza od seniora, jak w przypadku szkoleń dla opiekunów osób starszych. Należałoby w większym zakresie wykorzystać możliwości jakie stwarza konkurs ASOS do promowania współpracy międzypokoleniowej w zakresie wzajemnego uczenia się nie tylko kompetencji społecznych lecz także w ramach innych kompetencji kluczowych, takich jak doskonalenie umiejętności porozumiewania się w języku ojczystym i w językach obcych, budowanie inicjatywności i postaw przedsiębiorczych (wymienianych w ramach ośmiu kompetencji kluczowych, które należy doskonalić w procesie uczenia się przez całe życie (Uchwała 238, s.33). W niektórych przypadkach wyraźnie widać asymetryczność współpracy, np. w zakresie nabywania i doskonalenia kompetencji informatycznych. Szczególnie w tym zakresie jest wiele do zrobienia, jeśli planujemy aby seniorzy mogli korzystać w przyszłości z osiągnięć telemedycyny czy teleopieki.

### **Zakończenie**

Spółeczeństwo wiedzy to takie, które potrafi umiejętnie zagospodarować i wzbogacić zasoby ludzkie składające się z przedstawicieli w różnym wieku dla dobra ogólnego i pojedynczych osób. Dynamicznie zmieniająca się współczesność wymaga ciągłości uczenia się na wszystkich etapach życia ludzkiego. Do tego niezbędny jest międzypokoleniowy transfer kompetencji, do tej pory traktowany raczej jednostronnie, lecz współcześnie przybiera on charakter dwustronny, często asymetryczny. Przyzwyczailiśmy się, że to starsi przekazują doświadczenia, wiedzę ukrytą, zgromadzoną w ciągu lat pracy, ale to przeszłość. W zależności od obszaru wiedzy i umiejętności coraz częściej pokolenie młodych ma więcej do



przekazania starszemu pokoleniu niż starsze młodszemu, np. w zakresie szeroko rozumianego wykorzystania technologii ICT. A skoro uczymy się przez całe życie należy korzystać z szans jaką daje międzypokoleniowy transfer kompetencji w pracy, życiu społecznym, czy w kontaktach z usługodawcami. Nadal starsze pokolenie może wspierać kompetencje młodszego pokolenia choćby w zakresie umiejętności budowy więzi międzyludzkich podejmując wspólne zadania w programie ASOS, przygotowanym przez MPiPS. Efektywność międzypokoleniowego transferu kompetencji jest uwarunkowana wieloma czynnikami, które powinny być przedmiotem głębszych badań.





## Literatura:

E. E. Bennett, L. L. Bierema (2010), *The Ecology of Virtual Human Resource Development*, Advances in Developing Human Resources, nr 12, DOI: 10.1177/1523422310394789, dostęp on line: <http://adh.sagepub.com/content/12/6/632> data dostępu 07.12.2012.

Commission of the European Communities (2000), *A Memorandum on Lifelong Learning. Commission Staff Working Paper*, Brussels, 30.10.2000 SEC(2000) 1832.

Council of Europe, Steering Committee for Human Rights. Drafting Group on the Human Rights of Older Persons (CDDH-AGE) (2013), *Draft Recommendation on the promotion of the human rights of older persons*, Strasbourg, CDDH-AGE(2013)13final\_en.pdf.

Czapiński J., Błędowski P. (2014), *Aktywność społeczna osób starszych w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, Warszawa.

Działek J.(2011), *Kapitał społeczny- ujęcia teoretyczne i praktyka badawcza*, Studia Regionalne i Lokalne, nr 3(45), ss.100- 118.

Eurostat, on line: [ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat), code:tec00114, dostęp 13.06.2015.

Kołodziejczyk-Olczak I. (2014), *Zaangażowania pracowników w różnym wieku*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 2, ss. 84-96.

OECD (2013), *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en> OECD skills outlook 2013.

Rządowy Program na Rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020 - 2Priorytet, <https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/seniorzy/art,7151,wyniki-otwartego-konkursu-ofert-asos-2014-2020-edycja-2015.html>.

Sadowska-Snarska, C. (2014), *Model międzypokoleniowego przekazywania kompetencji i wiedzy w sektorze MŚP – dobre praktyki z Włoch*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi nr 5, ss. 99-111.

Uchwała nr 237 RM z dnia 24 grudnia 2013 r. MP z 2014 r., poz. 52.

Uchwała nr 238 RM z dnia 24 grudnia 2013 r. MP z 2014 r., poz.118.

UN General Assembly (1991), Implementation of the International Plan of Action on Ageing and related activities, A/RES/46/91, 74th plenary meeting 16 December 1991, <http://www.un.org/documents/ga/res/46/a46r091.htm> data dostępu: 15.06.2015.